FAI PROPOSTE
IL LAVORO AGROALIMENTARE
PERIODICO DELLA FAI CISL

N. 10/2025 - 02/2026 | OTTOBRE 2025 - FEBBRAIO 2026

TRANSIZIONI

Mentre il 2026 si caratterizza come un succedersi di crisi e conflitti accelerati, si fanno strada scenari sempre più condizionati dalle transizioni del nostro tempo: quella tecnologica e quella energetica, anzitutto, ma anche quella demografica, che ridisegna il welfare, il sistema produttivo, i territori. Intanto, anche la Fai Cisl, con l'avvio della fase di reggenza, intraprende una transizione verso un nuovo assetto e rilancia i propri obiettivi identitari in materia di contrattazione, partecipazione, presidio del territorio. Pronta a fare la propria parte nella tutela dei lavoratori e del lavoro anche davanti alle grandi sfide che chiamano in causa l'Europa, come la Pac 2028-2034 e le nuove frontiere del commercio internazionale.

EDIZIONILAVORO

Guido Baglioni

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

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

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

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

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

MODALITÀ DI PAGAMENTO. NO PAGAMENTO ANTICIPATO MA ALLA RICEZIONE DELLA FATTURA
su c/c bancario intestato a Edizioni Lavoro srl Intesa San Paolo S.p.A. IBAN: IT90A0306905048100000014288
o su ccp n. 51702009 intestato a Edizioni Lavoro, Via G.M. Lancisi 25 - 00161 Roma
Spese di spedizione a carico del destinatario: per posta

Intestazione fattura ..... Nome ordinante .....
Indirizzo di spedizione ..... Cap ..... Città .....
Tel. ..... C. F. ..... P. IVA .....
☐ Fattura elettronica: codice univoco destinatario (se si ha P. Iva) .....
☐ PEC .....
☐ E-mail amm.vo per invio ordinario della fattura (se non si ha cod. univ. destinatario e PEC) .....

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

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

www.edizionilavoro.it

EDITORIALE

2 Radici profonde e sguardo lungo
di Antonio Castellucci

4 Contrattazione e partecipazione: architrave di un nuovo modello di relazioni sociali e industriali
di Daniela Fumarola

IN PRIMO PIANO

6 Caporalato, novità dal Tavolo interministeriale
di Redazione

8 Pnrr: fiasco totale (o quasi) per i fondi anti-ghetto
di Rossano Colagrossi

9 Bilateralità e innovazione: il futuro del welfare nell'industria alimentare
di Redazione

ATTUALITÀ

10 Pesca, cambia il codice della navigazione
di Redazione

12 Intelligenza artificiale: una sfida anche per la comunicazione sindacale
di Rossano Colagrossi

CONTRATTAZIONE

News
a cura dell'Ufficio Stampa Fai Cisl

15 Operai agricoli, avviata la trattativa per il Ccnl 2026-2029

Operai idraulico forestali, siglato il nuovo Ccnl

16 Pesca: avviate le trattative per i Ccnl imbarcati e non imbarcati 2026-2029

17 Alimentare: gli aumenti contrattuali di gennaio 2026

15 Settore Alimentare: la contrattazione di secondo livello e la sfida a governare il cambiamento

VITA SINDACALE

19 Sindacalisti Fai: al via il primo ciclo formativo
di Stefano Faiotto

21 Salute e sicurezza: concluso il Corso Fai e Ial per datori di lavoro
di Redazione

APPROFONDIMENTI

24 Salute e sicurezza in agricoltura: i dati Inail 2020-2025
di Rossano Colagrossi

28 L'integrazione dei migranti: presentati i nuovi dati Ocse
di Redazione

EUROPA

30 Dialogo Sociale e nuova Pac svolta l'Assemblea Generale Agricoltura dell'Effat
di Redazione

32 Pac 2028-2034: la necessità di sostenere il lavoro
di Rossano Colagrossi

INTERNAZIONALE

35 **Subappalti e caporalato: a Strasburgo mobilitazione con l'Effat**
di Alberto Kulberg Taub

37 Iran: la Fai con la Cisl al fianco della popolazione
di R. C.

DAI TERRITORI

39 Dissesto idrogeologico: dalla Sicilia una lezione di prevenzione e resilienza territoriale
di Adolfo Scotti

40 **In prima linea contro il caporalato nell'Agro Pontino**
di Islam Kotb

44 Terre d'Oltrepò: una crisi che tocca l'identità di un intero territorio
di Daniele Cavalleri

LETTURE
a cura di Rossano Colagrossi

46 Non c'è giustizia ambientale senza giustizia sociale

47 Competitività, inclusione, parità: il futuro passa per il talento delle donne

FAI PROPOSTE | periodico del lavoro agroalimentare |
N. 10/2025 - 02/2026 | OTTOBRE 2025 - FEBBRAIO 2026
Editore FAI CISL | **Direttore** Antonio Castellucci | **Direttore responsabile** Rossano Colagrossi | **Redazione e Amministrazione** Via Tevere 20, 00198 - Roma - Tel. 06845691 | **Progetto grafico e stampa** VIP GRAFICA | Registrazione Tribunale di Roma n. 119 del 10.3.2002

Per le fotografie di cui, nonostante le ricerche eseguite, non è stato possibile rintracciare gli aventi diritto, l'editore si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri.

| Stampato nel mese di marzo 2026 presso VIP GRAFICA Via del Tavolato Pontinia (LT).

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

Scansiona il codice e seguici on line

Radici profonde e sguardo lungo

di Antonio Castellucci
Reggente FAI CISL Nazionale

Ci sono stagioni della vita collettiva in cui non basta amministrare l'esistente. Occorre scegliere, bisogna avere **il coraggio di aprire una fase nuova,** nella piena consapevolezza della forza delle proprie radici e determinati a costruire un futuro all'altezza di quelle radici. È questo il tempo che stiamo vivendo.

La Fai si trova oggi a dover orientare la propria storia verso le tante sfide del presente. Lo faremo insieme, ispirati dai nostri valori di partecipazione e solidarietà, nel solco di quella grande storia del sindacato libero, autonomo e democratico che la Cisl continua a rappresentare a tutti i livelli.

Questa fase richiede massima responsabilità e coerenza con le caratteristiche che da sempre hanno contraddistinto positivamente la nostra Federazione: **la buona contrattazione, la visione riformista, il presidio del territorio, la partecipazione nei luoghi di lavoro, la leadership diffusa in ambito organizzativo, la presenza costante al fianco dei lavoratori e delle loro famiglie.**

Questa storia naturalmente non può tradursi in nostalgia: ha senso soltanto se diventa vivo protagonismo, azione nel presente, visione futura di quello che sarà il mondo del lavoro agroalimentare e ambientale da qui ai prossimi vent'anni, di come vogliamo sia il Paese, di come vogliamo affermare la piena dignità dele categorie che rappresentiamo.

I lavoratori e le lavoratrici dei nostri settori non ci chiedono di custodire un museo, ma di scrivere un nuovo capitolo in cui ci sia spazio per la risoluzione delle tante criticità che ci riguardano e che in varia misura sono determinanti per la crescita del Paese e per la tenuta della coesione sociale.

Viviamo una fase segnata da trasformazioni epocali: transizione ecologica, rivoluzione digitale e intelligenza artificiale, instabilità geopolitica e mutamenti degli equilibri economici mondiali, frammentazione produttiva, crisi climatica. Le filie-

re cambiano, i modelli organizzativi si trasformano, il lavoro si fa più complesso e a volte più fragile. Si affacciano nuove sfide per competere sui mercati internazionali, come nel caso dell'accordo Ue-Mercosur. Si entra nel vivo della scrittura della Pac 2028-2034. In questo scenario, il sindacato non può limitarsi a guardare né a reagire. Da qui la sfida a saper anticipare, governare, proporre.

La nuova avventura che si apre con questo 2026 nasce da questa consapevolezza. Non si tratta soltanto di un rinnovamento organizzativo, da mettere in campo condividendone metodi e obiettivi con gli organi competenti e coinvolgendo tutti i livelli della nostra Federazione, ma di una vera e propria scelta culturale e strategica in grado di riaffermare l'identità forte della Fai Cisl, le alte competenze del gruppo dirigente, la grande passione di ciascun militante. E al centro di questa nuova fase, ci sono tre parole chiave: **contrattazione, partecipazione, assistenza.**

Contrattazione significa tornare al cuore della nostra missione. In un contesto in cui le disuguaglianze crescono e il potere contrattuale dei singoli lavoratori si indebolisce, la buona contrattazione resta lo strumento più potente di redistribuzione della ricchezza prodotta, di tutela della dignità della persona, di promozione di una produttività virtuosa fondata sulla qualità del lavoro e su un rinnovato protagonismo dei lavoratori. Non una contrattazione difensiva, ma espansiva, capace di affrontare i temi dell'organizzazione del lavoro, della formazione continua, della conciliazione vita-lavoro, della sicurezza e salute in tutti i luoghi di lavoro, della qualità dell'occupazione.

La produttività in quest'ottica non può essere solo un indicatore economico: deve diventare una leva per redistribuire valore, rafforzare la coesione, costruire il necessario benessere organizzativo. Va inoltre rafforzata la contrattazione di secondo livello, rendendola sempre più uno spazio di partecipazione attiva e un abito cucito su misura per valorizzare la persona, il territorio, lo specifico ambito produttivo delle imprese. Ovviamente non partiamo da zero: le conquiste contrattuali ottenute, anche negli ultimi mesi, alcune delle quali sintetizzate in questo numero di Fai Proposte, ci rincuorano per le tante risposte date alle priorità dei lavoratori e ci spingono a fare di più e meglio di fronte alle tante sfide da affrontare, a cominciare dal prossimo rinnovo del Ccnl degli operai agricoli.

C'è poi il grande tema della partecipazione. Partecipare non è uno slogan, e la legge ottenuta dopo oltre 70 anni di battaglie cisline non è affatto una conquista puramente formale: rappresenta un mezzo per affermare un modello ben preciso di società. Una società in cui sia ridotta, senza cavalcare alcun populismo, la distanza tra luoghi decisionali e persone, in cui siano promosse concretamente le diverse forme di coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali delle imprese, in cui siano sostenuti modelli di governance più inclusivi, capaci di valorizzare la bilateralità e gli strumenti più avanzati di democrazia economica. Ma partecipazione per noi significa anche rafforzare la vita democratica interna, investire nella formazione dei quadri e dei delegati, aprire spazi maggiori a militanti giovani, donne, immigrati, costruire una classe dirigente competente e ben radicata in tutti i territori.

C'è infine il tema fondamentale dell'assistenza. Cosa ben diversa dall'assistenzialismo. È anzi il suo contrario. Assistenza vuol dire crescere nella nostra capacità di andare oltre il nostro ruolo di rappresentanza nei tavoli negoziali e istituzionali. Assistenza vuol dire presidio sociale, accompagnamento di lavoratori e famiglie, emancipazione delle fasce più fragili e vulnerabili, tutela quotidiana di chi si rivolge al sindacato perché in una

società sempre più complessa le persone rischiano di essere sempre più disorientate e facili prede di solitudini, frustrazioni, illusioni. È in questo senso che andranno potenziati i servizi, andranno rese più accessibili le nostre strutture, andranno integrate maggiormente le competenze contrattuali con quelle di servizio, andrà rafforzato il legame tra categoria e territorio, sempre nell'ottica di quel principio di "sinergia militante" che ben esprime la confederalità coltivata dalla Fai a ciascun livello.

Questa nuova avventura richiede coraggio. Coraggio di cambiare ciò che non funziona, di non replicare ciò che si è sempre fatto, di semplificare dove necessario, di investire nelle dovute iniziative di proselitismo, nelle innovazioni organizzative, nei percorsi formativi. Ma richiede anche coerenza: coerenza con la nostra cultura riformista, con la nostra autonomia dalla politica e dalle imprese, con la nostra idea di sindacato come soggetto sociale responsabile e propositivo.

Una coerenza che, per quanto mi riguarda, si esprimerà anche con il dovuto ascolto del territorio, con un confronto schietto con tutti e tutte, esercitando con il **massimo onore, impegno e responsabilità** l'incarico di Reggente nazionale conferitomi dalla Cisl.

Non è il tempo delle rendite di posizione. È il tempo della responsabilità collettiva. Siamo tutti chiamati a sentirci parte attiva di questo percorso. Non esistono spettatori, esiste una comunità organizzata che decide di rimettersi in cammino, senza chiudersi ma anzi coltivando la capacità di includere, di aggregare, di costruire alleanze sociali sui temi del lavoro, della dignità, dello sviluppo sostenibile. Dobbiamo essere punto di riferimento nei territori, interlocutori credibili delle istituzioni, protagonisti nelle scelte che riguardano il futuro produttivo del Paese. Guardiamo dunque lontano, con serenità e spirito di autocritica, ben consapevoli del nostro coraggio di costruire, insieme, il sindacato di domani.

Contrattazione e partecipazione: architrave di un nuovo modello di relazioni sociali e industriali

di Daniela Fumarola
Segretaria Generale Cisl

Viviamo in un'epoca segnata da transizioni profonde e incertezze globali. Le tensioni geopolitiche alimentano instabilità sui mercati, le materie prime oscillano, l'inflazione ha eroso in pochi anni il potere d'acquisto di milioni di famiglie. Nonostante la capacità dimostrata dalla Fai, come dalle altre nostre federazioni, di riuscire a portare al traguardo tanti rinnovi contrattuali importanti, abbiamo la necessità di alzare il livello delle nostre ambizioni entrando pienamente nel governo di un mercato del lavoro che sta cambiando più in fretta di quanto sia mai avvenuto prima.

Non è una fase passeggera. È una trasformazione strutturale. E richiede risposte strutturali. La sfida è rimettere al centro la persona e il valore del lavoro attraverso un rilancio coraggioso della contrattazione. Non come formula retorica, ma come proposta concreta, radicata nell'esperienza e orientata al futuro.

Una proposta articolata su tre direttrici strategiche. La prima è la sussidiarietà e la prossimità: valorizzare la contrattazione di secondo livello - aziendale, territoriale o di filiera - per rispondere in modo mirato alle esigenze dei contesti locali. La contrattazione integrativa decentrata non può restare un privilegio delle grandi imprese e dei territori più forti: deve diventare un diritto per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, accessibile an-

che nelle piccole imprese, nei distretti produttivi, nelle aree più fragili del Paese.

La seconda è il welfare contrattuale, che non sostituisce quello pubblico ma lo integra: sanità integrativa, previdenza complementare, sostegno alla genitorialità, conciliazione vita-lavoro. Un welfare che aiuta le famiglie e accompagna le transizioni lavorative, costruito attraverso responsabilità condivise tra istituzioni, imprese e rappresentanze sociali.

La terza è la formazione continua: trasformare il diritto all'apprendimento in una clausola strutturale dei contratti, per garantire che nessuno resti escluso dalle innovazioni tecnologiche e dalla transizione verde.

In questa direzione, la legge 76 del 2025 sulla partecipazione dei lavoratori — nata da una proposta di iniziativa popolare promossa dalla Cisl — rappresenta un passaggio storico. Riconosce il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte organizzative, nei processi di innovazione, nelle strategie d'impresa.

Vale anche per l'introduzione dei sistemi di intelligenza artificiale applicati in ogni ambito del lavoro. Vogliamo sederci ai tavoli contrattuali per definire regole chiare su trasparenza algoritmica, protezione dei dati, criteri di valutazione delle performance e redistribuzione dei guadagni di produttività. La partecipazione non è una concessione: è il diritto dei lavoratori a essere protagonisti del cambiamento che vivono ogni giorno.

La contrattazione e la partecipazione sono per la Cisl l'architrave di un nuovo modello di relazioni sociali e industriali. Un modello alternativo alla disintermediazione e al populismo.

La via opposta di chi nasconde la propria debolezza propositiva dietro la bandierina di un salario minimo legale. In un Paese dove la contrattazione collettiva copre già oltre il 96% dei lavoratori, il risultato più probabile sarebbe quello di spingere tante imprese fuori dai contratti nazionali per attestarsi sui minimi legali, sacrificando salari medi e tutele fisse.

Chi fa il nostro mestiere sa che il "lavoro povero" non si cura con un numero, ma combattendo le sue vere patologie: contratti pirata, false partite Iva, cooperative spurie, part-time involontari e tirocini abusivi. La strada è un'altra: rafforzare la contrattazione di qualità e dare forza normativa agli accordi già pattuiti dalle organizzazioni più rappresentative, sostenendo le sedi naturali del confronto.

Salute e sicurezza, divari salariali di genere, transizione digitale e ambientale, nuovi diritti per le nuove forme di lavoro: sono tutte sfide che richiedono il metodo della condivisione degli obiettivi e della corresponsabilità nelle scelte.

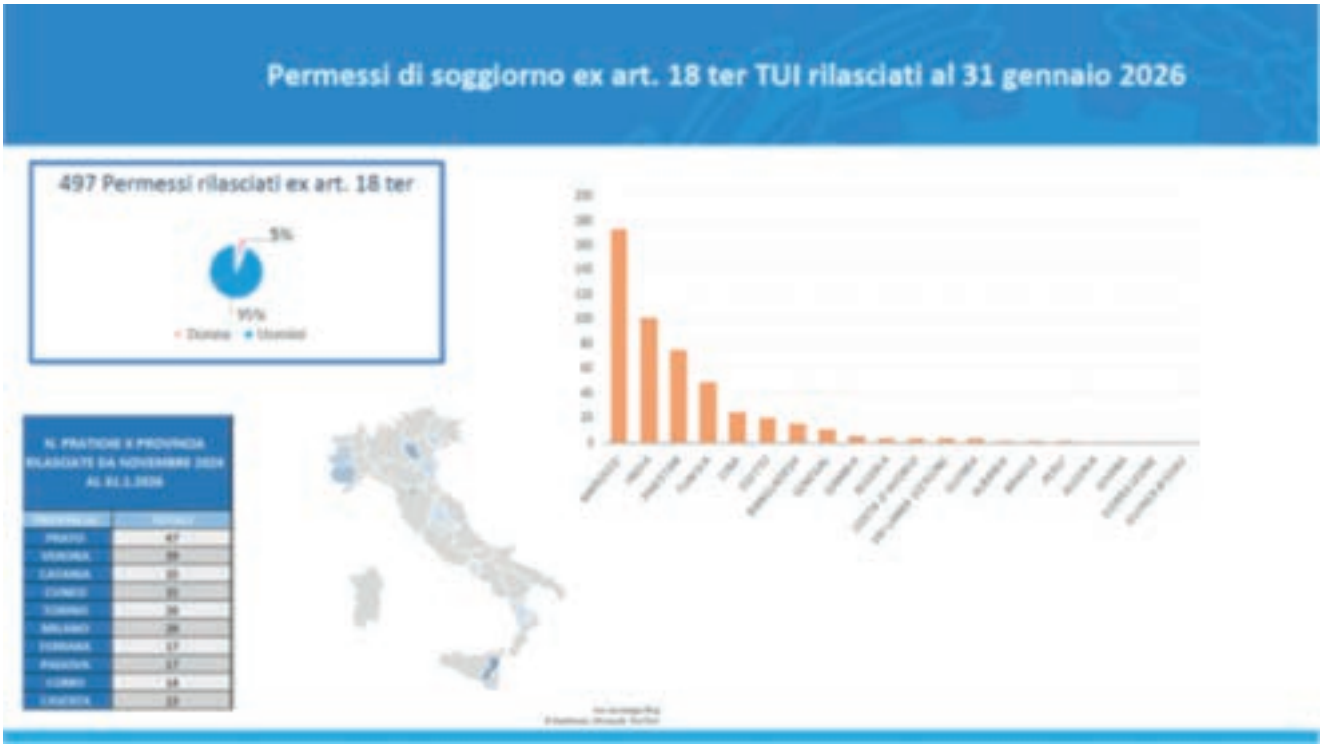
Il conflitto fine a sé stesso è un retaggio del passato. La nostra visione è quella di una cooperazione concertativa: un modello in cui sindacato e impresa, pur restando autonomi, concorrono a obiettivi strategici condivisi. È una dinamica win-win: più stabilità e reddito per i lavoratori, più competitività per le aziende.

Quando la contrattazione cresce, cresce la qualità del lavoro. Quando le relazioni industriali funzionano, cresce l'intero Paese. La contrattazione è il nostro strumento più potente per costruire, oggi, l'Italia di domani.

Caporalato, novità dal Tavolo interministeriale

Annunciato dal Ministero del Lavoro il nuovo Piano Nazionale triennale di contrasto allo sfruttamento e al caporalato, che si articolerà su tre direttrici di intervento: prevenzione, vigilanza e contrasto, protezione e inclusione. Fondamentale per la Fai Cisl proseguire il confronto e agire per valorizzare la bilateralità, la sicurezza, le competenze.

di Redazione



Notizie positive sul fronte della prevenzione del caporalato. Come sollecitato dalla Fai Cisl a inizio anno, è stato riconvocato il Tavolo interministeriale, che si è riunito in presenza e online il 19 febbraio scorso. All'incontro, introdotto e coordinato dal Capo di Gabinetto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, hanno partecipato i membri istituzionali del Tavolo, i rappresentanti delle Organizzazioni Internazionali competenti in materia di migrazioni e lavoro (OIL, OIM, UNHCR), le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore agricolo maggiormente rappresentative e gli Enti del Terzo settore (ETS) che svolgono attività in favore di cittadini stranieri vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo.

Una prima novità positiva, emersa dall'incontro, è stato l'annuncio che il Tavolo diventerà permanente, per favorire un confronto dunque strutturale e non più saltuario. Il Tavolo, infatti, fu istituito nel 2018 e inizialmente era previsto per una durata triennale, rinnovabile per altri tre anni. Altro punto importante, più volte richiesto dalla Federazione, l'impegno da parte del Ministero del lavoro a completare entro giugno prossimo il Silca, Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura, per rafforzare la capacità delle amministrazioni pubbliche di individuare situazioni di rischio attraverso l'utilizzo integrato dei dati disponibili, sviluppando un geoportale per la geolocalizzazione e indicatori specifici di rischio anche con intelligenza artificiale.

Nella riunione sono stati riportati alcuni cambiamenti apportati recentemente, come l'ampliamento dei partecipanti al Tavolo con nuovi componenti (Inail, Agea, Commissario straordinario per il superamento degli insediamenti abusivi, Enti religiosi civilmente riconosciuti), e l'importante introduzione dei permessi di soggiorno e dei percorsi di tutela per stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento (art. 18-ter del T.U.I., con una prorogabilità del permesso "per un anno o per il maggior periodo occorrente per l'inserimento socio-lavorativo o per motivi di giustizia", convertibile in permesso per lavoro, studio o attesa occupazione). Inoltre è stato presenta-

to un resoconto dettagliato dei progetti territoriali finora promossi dal Ministero del lavoro, sui quali la Fai ha proposto un attento monitoraggio per poter cogliere le buone pratiche da replicare in futuro. Tra i progetti descritti, alcuni terminati e altri ancora in via di realizzazione, finanziati con vari canali: "Umbria Legale e Sicura", "Common Ground" con Piemonte capofila ed Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Veneto, enti pubblici vari; "InLAV" con Lombardia capofila assieme ad Anci regionale e Università di Milano Bicocca; "C.A.S.L.I.S" in Sardegna; "S.O.L.E.I.L" con Lazio capofila e Toscana, Abruzzo, Marche, Molise, Ets ed enti pubblici vari; "SU.PR.EME. 2" con Sicilia capofila e Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Nova Onlus.

Di grande valore, per la Fai, l'annuncio di una prima bozza del nuovo Piano Nazionale triennale di contrasto allo sfruttamento e al caporalato, che sarà caratterizzato, hanno specificato i rappresentanti del Ministero del lavoro, da un percorso partecipato, con una governance multisettore, seguendo un approccio sensibile alle differenze di genere e attento a specifiche strategie di comunicazione e sensibilizzazione. Secondo la bozza di indice ragionato per una nuova strategia di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato, presentata dal Ministero, la nuova strategia "deve tener conto del rinnovato contesto normativo e far tesoro delle esperienze maturate nell'ambito del Piano triennale 2020-2022, oltre che valorizzare le pratiche promettenti emerse". Il Piano si dovrebbe articolare su tre direttrici di intervento: prevenzione, vigilanza e contrasto, protezione e inclusione.

Se quanto riportato è stato dunque apprezzato da tutti i partecipanti, una nota dolente è rappresentata, invece, dal resoconto sui progetti approvati per il superamento degli insediamenti abusivi tramite i fondi del Pnrr, tema su cui la Fai Cisl è più volte intervenuta pubblicamente e questo numero di Fai Proposte riporta anche un ulteriore approfondimento. Con riferimento alle risorse non investite nei progetti dei Comuni, è stata avanzata da Coldiretti, Cia e Confagricoltura la proposta di coinvolgere il settore privato nel finanziamento di alloggi per i lavoratori del settore agricolo. Mentre rispetto alla gestione dei flussi migratori, le organizzazioni dei datori di lavoro agricolo hanno evidenziato che le procedure non consentano un allineamento temporale fra gli ingressi dei lavoratori e i fabbisogni delle imprese. Riterrebbero pertanto utile una riflessione anche da parte delle diverse Amministrazioni competenti su strategie attuabili per superare la logica del *click day.* L'OIM ha ribadito invece l'importanza dell'introduzione del permesso di soggiorno di cui all'art. 18- ter TUI, evidenziando la necessità di un'armonizzazione, sul territorio nazionale, delle procedure per il rilascio del titolo di soggiorno, considerata la disomogeneità delle prassi in essere presso le diverse Questure.

Rimane fondamentale, per la Fai, accelerare sugli altri strumenti condivisi con le parti sociali per contrastare sfruttamento e intermediazione illecita, a partire dalla banca dati degli appalti in agricoltura e dalla valorizzazione degli enti bilaterali territoriali con l'obiettivo di migliorare il mercato del lavoro, le competenze, la tutela di salute e sicurezza. "Per avanzare concretamente – ha commentato il reggente nazionale Antonio Castellucci – ribadiamo la necessità di fare leva anche sulla bilateralità, su una maggiore integrazione dei dati, sull'iscrizione delle imprese alla Rete del lavoro agricolo di qualità, su un maggiore sostegno ai progetti territoriali per gli alloggi e i trasporti dei braccianti, inoltre vanno implementati i percorsi formativi soprattutto a favore dei lavoratori stranieri. Come Fai Cisl siamo pronti a dare il nostro massimo contributo per migliorare i meccanismi di governance di quello che sarà il nuovo Piano Nazionale e renderlo più partecipato, superando le criticità riscontrate e facendo tesoro delle esperienze positive realizzate in diversi territori".

Il tema del caporalato rimane dunque al centro dell'attenzione pubblica. Oltre alle suddette proposte sollecitate dalla Fai, è chiaro che per un'attività di prevenzione a 360 gradi bisognerà agire anche su altri fronti, come la promozione di più trasparenza nella catena che lega i costi produttivi e la formazione dei prezzi finali, o come l'implementazione di accordi per formare i lavoratori stranieri nei paesi di provenienza. Non meno importante sarà confermare, a livello europeo, una Pac 2028-2034 che imponga alle imprese agricole di tutte le dimensioni e in tutti gli Stati membri la condizionalità sociale, che lega i finanziamenti pubblici al rispetto dei contratti e dei lavoratori.

Pnrr: fiasco totale (o quasi) per i fondi anti-ghetto

Ben 26 comuni sui 37 inizialmente previsti non sfrutteranno le risorse stanziate per gli alloggi dei braccianti. Rimangono fuori dai progetti le realtà più drammatiche in Puglia e Calabria.

di Rossano Colagrossi

Dei 200 milioni di euro stanziati dal Pnrr per il superamento degli insediamenti abusivi, ne saranno sfruttati soltanto 24milioni e 831mila per progetti approvati in 11 comuni, anziché nei 37 originariamente individuati. Le città destinatarie sono Bisceglie, Brindisi, Carapelle, Carpino, Castel Volturno, Castelguglielmo, Corigliano-Rossano, Eboli, Pescara, Saluzzo e Siracusa. Gli altri comuni dovranno cercare eventualmente risorse alternative. A restare fuori saranno proprio alcune tra le realtà più drammatiche, come la baraccopoli di San Ferdinando in Calabria o quelle di Borgo Mezzanone, Torretta Antonacci, Borgo Tre Titoli in Puglia.

A certificare il fallimento è la stessa relazione aggiornata sullo stato di attuazione del Pnrr presentata a fine anno dal Governo al Parlamento. Un documento di quasi 600 pagine, 6 delle quali destinate al capitolo "Investimento 2.2: Piani urbani integrati per il superamento degli insediamenti abusivi in agricoltura". Si tratta di progetti destinati a combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura che dovevano essere completati entro il secondo trimestre del 2026.

L'intervento era nato dal Piano triennale del 2020 contro il caporalato in agricoltura ed era stato plasmato su una mappatura dei ghetti condotta nel 2022 dall'Anci con oltre 3.800 comuni. Circa 114 milioni erano stati dedicati alla provincia di Foggia, per interventi su Cerignola, Manfredonia e San Severo, con 53 milioni per l'ex pista aerea di Borgo Mezzanone, ma i tre Comuni – afferma la relazione – non potranno completare i propri progetti secondo lo schema originario del Decreto Ministeriale 55/2022, neanche nella forma ridotta rielaborata per realizzare circa 2mila posti letto a fronte dei 6.500 inizialmente previsti. La Commissione Europea, infatti, ha respinto come "deroga non realizzabile" la richiesta di "una specifica rimodulazione di un target diverso, volta a pervenire almeno alla progettazione esecutiva entro la data finale consentita di giugno 2026".

Ben 12 comuni hanno addirittura rinunciato al finanziamento: Rovigo, Porto Recanati, Castel del Piano, Ispica, Poggio Imperiale, San Felice a Cancello, San Ferdinando di Puglia, San Marco in Lamis, Turi, Vibo Valentia, San Ferdinando, Lesina. Alcuni comuni hanno dovuto rinunciare per le difficoltà delle amministrazioni a gestire i progetti nei dovuti tempi, mentre altri hanno fatto leva su una esplicita volontà politica. Significativa, in tal

senso, la giustificazione avanzata dalla sindaca di Rovigo dopo le polemiche per il rifiuto di usare i fondi aggiudicati, finalizzati a ristrutturare una ex scuola primaria in disuso per ottenere 30 alloggi per immigrati vittima di caporalato: "La mia amministrazione, al contrario del mio predecessore, ha voluto rinunciare al milione di euro previsti, primo perché comunque sono soldi pubblici, sono prestiti dell'Europa, non sono regalati, inoltre perché queste persone non avrebbero avuto lavori regolari nei campi ma lavori stagionali, quindi saltuari, e i residenti non avrebbero gradito di vivere accanto a un ghetto", ha affermato sui social e in tv la sindaca.

Ai comuni rinunciatari si è aggiunto il caso di Castelvetrano, con una "improcedibilità per frainteso oggetto del finanziamento". Mentre tre comuni calabresi, Rosarno, San Ferdinando e Taurianova, destinatari di oltre 10 milioni, hanno fatto registrare un interesse al mantenimento del finanziamento, ma non sono risultati pienamente in regola, per questo si è proposta "la possibilità di transitare verso altre forme di finanziamento europeo caratterizzate da un maggiore grado di flessibilità, sia nei termini temporali, sia di eleggibilità delle spese finanziabili (ad es. cd Caivano bis per il Comune di San Ferdinando di Reggio Calabria risultato beneficiario anche di detto finanziamento)".

Sul tema la Fai Cisl ha più volte avanzato solleciti. "Non possiamo che guardare con sconforto al treno perso dei fondi Pnrr", ha commentato il reggente nazionale Antonio Castellucci, chiedendo al più presto un incontro con il Commissario straordinario per il superamento degli insediamenti abusivi e per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura, e invocando la ripresa del Tavolo interministeriale anticaporalato "per salvare il salvabile rispetto all'utilizzo dei fondi europei e per monitorare lo stato di attuazione delle misure intraprese dal Governo, molte delle quali frutto delle proposte dei sindacati di categoria". "Garantire legalità, salute e sicurezza, buona contrattazione, inclusione, alle migliaia di lavoratori e lavoratrici coinvolti, in maggioranza di origine straniera e impiegati ogni giorno nelle nostre campagne ma con assunzioni più o meno irregolari – ha detto il sindacalista – è un obbiettivo irrinunciabile anche per le tante aziende regolari che subiscono concorrenza sleale da chi non rispetta le norme e non applica i contratti. È anche in tal senso che va rinnovato l'appello al Governo avanzato dalla Cisl per un Patto della responsabilità che metta al centro la persona e la qualità del lavoro attraverso un confronto proficuo tra istituzioni, imprese e parti sociali".

L'appello a riprendere il confronto sul caporalato è stato accolto con favore, tant'è che nei giorni successivi è giunta la riconvocazione dal Ministero del Lavoro, con la presentazione di alcune novità non irrilevanti. Mentre su un confronto specifico sui ghetti con il Commissario per ora non si hanno novità. Commissario, va ricordato, da poco insediatosi: il Gen. Giovanni Maria Macioce, infatti, è stato nominato dal Governo il 19 dicembre scorso dopo le dimissioni del Prefetto Maurizio Falco, al centro di polemiche per aver insultato una giornalista di Rete 4. Un avvicendamento che rischia di allungare ulteriormente i tempi di realizzazione dei progetti.

Bilateralità e innovazione: il futuro del welfare nell'industria alimentare

Con il progetto "EBS 2025" la Fai Cisl ha svolto un seminario divulgativo e formativo sulla bilateralità e le tutele contrattuali nell'alimentare: un vero e proprio "laboratorio di futuro" con cui la Federazione investe sui giovani e rafforza il loro ruolo nel presidio del territorio

di Redazione

Si è concluso a Tragliata, nella cornice suggestiva della campagna romana, un intenso seminario divulgativo e formativo che ha segnato un punto di svolta per la strategia della Fai Cisl. L'evento, svoltosi alla fine di febbraio, nell'ambito del progetto "EBS 2025", che include un'azione straordinaria di divulgazione dell'Ente bilaterale e dei suoi servizi e la formazione, non è stato solo un momento di analisi tecnica, ma un vero e proprio "laboratorio di futuro" che ha visto protagonista una nuova generazione di giovani operatori e sindacalisti provenienti da tutta Italia. L'obiettivo: trasferire competenze strategiche sulla bilateralità e sulle tutele contrattuali ai quadri e ai sindacalisti che presidieranno il territorio nei prossimi anni.

L'industria alimentare rappresenta oggi il secondo comparto manifatturiero del Paese, un pilastro insostituibile non solo per il PIL nazionale, ma per la tenuta sociale di interi territori. Con migliaia di imprese e una rete che spazia dalle multinazionali alle piccole eccellenze locali, il settore è la spina dorsale del "Made in Italy". In questo scenario di eccellenza ma anche di grande complessità, l'Ente Bilaterale di Settore si configura come il cuore pulsante di un nuovo modello di relazioni industriali: non un semplice organismo burocratico, ma un luogo di confronto continuo, un incubatore di servizi ad alto valore aggiunto che accompagna lavoratori e imprese verso una crescita sostenibile e partecipata.

Per comprendere gli obiettivi dell'iniziativa occorre analizzare il quadro contestuale. La Fai Cisl ha scelto un approccio coerentemente complesso e integrato: non singole azioni isolate. Il seminario ha ribadito la centralità della "capillarità". Per la Federazione, essere presenti significa articolare l'azione a livello regionale e soprattutto provinciale. I giovani operatori sono le "sentinelle" del territorio, capaci di intercettare i bisogni locali e tradurre i servizi della bilateralità in risposte concrete per i lavoratori dell'industria alimentare che, spesso per mancanza di informazione, non usufruiscono dei propri diritti.

Durante il seminario è stato evidenziato che l'Ente Bilaterale di Settore (EBS) promuove attività di analisi, studio e ricerca funzionali allo sviluppo dell'Industria Alimentare, costituendo un patrimonio di dati a supporto di lavoratori e aziende. L'Ente assicura servizi finalizzati alla formazione continua e alla sicurezza sul lavoro. Ampio spazio è dedicato alle misure di sostegno al reddito. L'EBS, inoltre, garantisce integrazioni per madri e padri nel periodo di congedo parentale attraverso il Fondo di Sostegno alla Maternità e Paternità.

Il seminario ha approfondito anche l'innovativo "Congedo non retribuito per gravi motivi familiari", le nuove misure a sostegno della genitorialità e il contrasto alla violenza di genere. In conformità con il Ccnl, l'EBS garantisce interventi straordinari per le lavoratrici vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati. Se la lavoratrice ottiene un trasferimento presso altra sede per motivi di sicurezza, l'Ente prevede un contributo alle spese di viaggio e trasloco; contributo mensile al canone di locazione per i primi sei mesi; servizio di ricollocamento lavorativo tramite agenzie autorizzate, qualora il datore di lavoro non possa garantire il ricollocamento interno.

La Fai Cisl ha sviluppato un piano straordinario di divulgazione. La formazione di Tragliata ha preparato i giovani sindacalisti a gestire diverse fasi operative: organizzazione dei servizi periodici nei recapiti; sperimentazioni provinciali per rispondere ai contesti locali; formazione sulle pratiche per rendere gli operatori esperti di welfare; erogazione dei servizi, facilitando l'accesso ai rimborsi e ai sussidi; bilancio dei risultati, per un miglioramento continuo delle tutele.

Formare oggi i dirigenti di domani, investire sui giovani operatori significa garantire che il sindacato resti un attore protagonista della transizione sociale. La formazione svoltasi a Tragliata ha puntato molto sulla "condivisione delle buone pratiche" nell'ambito della bilateralità, permettendo ai nuovi delegati/operatori di fare tesoro delle esperienze pregresse. In un settore dove l'innovazione tecnologica e la sostenibilità stanno cambiando il modo di produrre, il sindacalista deve essere un consulente esperto, capace di orientare il lavoratore nel complesso mondo del welfare contrattuale.

L'evento formativo e informativo nello stesso tempo conferma che la sfida del sindacato moderno si gioca sulla competenza e sulla prossimità, potenziando gli enti bilaterali come EBS. Investire sui giovani operatori significa garantire che la bilateralità non resti un concetto astratto, ma diventi uno scudo reale contro le fragilità. La Fai Cisl, attraverso la formazione e la valorizzazione dell'EBS, si conferma motore di un cambiamento che mette al centro la dignità della persona, il sostegno alla famiglia, la qualità del lavoro e la salute e la sicurezza dei lavoratori, rendendo l'industria alimentare un modello di civiltà del lavoro.

Pesca: cambia il codice della navigazione

di Redazione

La legge 2 dicembre 2025 n. 182 (legge Semplificazioni 2025) ha modificato, tra le altre cose, il testo dell'art. 328 del Codice della Navigazione in materia di forma del contratto di arruolamento.

Alla luce delle modifiche introdotte, le Autorità Marittime riceveranno esclusivamente il contratto di arruolamento del comandante. Per gli altri membri dell'equipaggio, nonché del personale tecnico e addetto ai servizi complementari di bordo, il contratto è stipulato per atto scritto dal comandante della nave, dall'armatore o da un suo procuratore, alla presenza di due testimoni. Lo stesso sarà conservato tra i documenti di bordo.

Di fatto, per i membri dell'equipaggio diversi dal comandante, viene meno l'obbligo della stipula della convenzione in forma di atto pubblico affermando così la natura esclusivamente privatistica del rapporto di lavoro.

Pur prestando la massima attenzione verso i temi della semplificazione amministrativa e dello snellimento burocratico, la norma in oggetto, secondo la nostra Federazione, può presentare alcuni "effetti collaterali ed indesiderati", legati al venir meno del ruolo di tutela dei lavoratori nel processo di formazione e registrazione delle convenzioni di imbarco, svolto, finora, in maniera puntuale dal Corpo delle Capitanerie di Porto.

L'obiettivo della semplificazione, infatti, non deve lasciar spazio a comportamenti lesivi delle tutele dei lavoratori della pesca; è necessario, in questa delicata fase, che vengano emanate istruzioni semplici e chiare che consentano ai comandanti delle unità da pesca di ottemperare correttamente a tutti gli adempimenti relativi all'imbarco dei marittimi salvaguardando la regolarità dei rapporti di lavoro.

Questo è un terreno scivoloso sul quale, nelle prossime settimane, occorrerà vigilare affinché non si creino i presupposti per una lesione delle tutele dei pescatori.

Intelligenza artificiale: una sfida anche per la comunicazione sindacale

In un seminario della Cisl, il richiamo a saper governare l'innovazione tecnologica e a fare leva su contenuti e competenze

di Rossano Colagrossi

L'intelligenza artificiale sta impattando sul mondo del lavoro ridisegnando le dinamiche organizzative, produttive, comunicative. Le trasformazioni in corso riguardano inevitabilmente anche le grandi organizzazioni e il mondo associativo. Sulla pervasività delle nuove tecnologie si è interrogata in più occasioni la Cisl, che ha voluto ricostruire una prima panoramica sul tema con il seminario "Comunicazione sindacale e Intelligenza Artificiale", svolto a Roma a fine gennaio con studiosi, addetti ai lavori e la Segretaria Generale Daniela Fumarola. Al centro del dibattito, come cambiano i media ai tempi dell'intelligenza artificiale e come conoscerla per utilizzarla anziché subirla. Una giornata di confronto sullo stato dell'arte e sulle nuove frontiere che chiamano in causa diversi software, chatbot, agenti intelligenti e assistenti virtuali impiegati nel lavoro, nella vita di tutti i giorni, in tutti i settori, in tutti i campi del sapere e della ricerca.

Una prima riflessione passa inevitabilmente per la grande questione della distanza tra valore reale e valore percepito: l'intelligenza artificiale fornisce da un lato strumenti di allineamento tra il primo e il secondo, perché quello che un tempo era realizzabile attraverso interventi molto complessi, articolati, lunghi, oggi sono possibili con soluzioni alla portata di tutti, dall'altro lato, però, pone la grande questione del rapporto dei cittadini, delle organizzazioni, delle istituzioni, della società nel suo complesso, con il tema della verità.

"Il grande problema – ha sostenuto Francesco Giorgino, giornalista Rai e docente alla Luiss, intervenendo all'iniziativa – non è più la soluzione della dicotomia vero-falso, perché il falso a me personalmente preoccupa molto meno. Oggi è piuttosto difficile sopravvivere con una informazione in favore del falso per un tempo ampio, perché nella grande agorà mediatica è plausibile che qualcuno scoprirà che quella informazione, quel contenuto, è falso. Quello che è più difficile da gestire, invece, è il verosimile: a me preoccupa molto di più la dicotomia vero-verosimile, perché il verosimile, cioè la verosimiglianza, in qualche misura sradica la realtà, sfrutta la considerazione che l'essere umano ha della realtà così come è stata rappresentata e percepita, e ovviamente porta a suo vantaggio questo legame cognitivo che si innesca nel momento in cui la realtà comincia ad essere strutturata in quel modo". Il verosimile rischia di indebolire le nostre barriere culturali, i nostri anticorpi. "Di fronte al verosimile – per Giorgino – siamo oggettivamente un po' più indifesi, ecco quindi il lato per così dire oscuro dei processi di creazione e gestione del valore".

Per l'informazione e la comunicazione si tratta di una sfida enorme. La pervasività dell'IA rischia non solo di sostituire il capitale umano, ma di cancellare la creatività umana e di appiattire il senso critico, la verifica delle fonti, rischia di sostituire un lavoro di ricerca e selezione con un prodotto veloce e confezionato, rischia di costruire la notiziabilità di un fatto senza distinguere tra reale e percepito. Non a caso, anche il nuovo Codice deontologico dei giornalisti, entrato in vigore da giugno scorso, si appella a un uso consapevole dell'IA, indicando tra i doveri del giornalista, oltre alla verifica delle fonti e veridicità dei dati e delle informazioni, anche il renderne esplicito l'utilizzo e specificandone il tipo di contributo apportato.

Va ricordato che il concetto di intelligenza artificiale non è nuovo. John McCarthy coniò in termine nel 1955 definendola come "la scienza e l'ingegneria della creazione di macchine intelligenti, in particolare programmi informatici intelligenti", per produrre macchine in grado di simulare comportamenti intelligenti, non limitandosi a metodi biologici o all'imitazione diretta dell'uomo. Una definizione utile a ricordarci l'importanza di considerare l'essere umano in una condizione di primazia rispetto alla macchina, e che rimanda a un'idea di "*machine learning*" piuttosto che all'idea di utilizzazione artificiale dell'intelligenza. Interessante è anche la provocazione del linguista e filosofo Noam Chomsky, secondo il quale parlare di intelligenza artificiale significa utilizzare un simbolo, perché l'intelligenza rimane sostanzialmente umana, dunque una rivoluzione semantica sarebbe parlare piuttosto di "co-intelligenza" anziché di intelligenza artificiale, promuovendo la creazione di un supporto molto forte nei confronti dell'essere umano, non un processo di sostituzione. Mentre per Padre Paolo Benanti, presbitero, teologo e filosofo, docente presso la Luiss e l'Università di Seattle, è basilare parlare di "algoretica", un neologismo che evidentemente pone in stretta correlazione applicativa ed empirica l'etica con l'uso degli algoritmi.

Oltre a queste precisazioni, occorre osservare l'esistenza di diversi tipi di intelligenza artificiale. Quella "descrittiva",

ad esempio, nel mondo dell'informazione può non essere problematica, anzi può supportare gli addetti ai lavori nella sintesi dei testi oppure nelle attività di catalogazione di immagini o documenti.

C'è poi l'intelligenza artificiale "prescrittiva", quella che tutti noi possiamo notare, ad esempio, nei sistemi di raccomandazione di alcuni contenuti piuttosto che di altri sulle piattaforme digitali, in cui l'algoritmo riconosce il nostro interesse per alcune tipologie di contenuti e dunque è in grado di proporre contenuti analoghi. Questa tipologia può avere risvolti meno innocui di quanto sembri, se solo pensiamo ai cosiddetti "*filter bubbles*" oppure alle "*echo chambers*", per cui si creano "bolle di filtraggio" che incollano i consumatori ai messaggi che generano più soddisfazione oppure "camere dell'eco" che non fanno altro che reiterare opinioni, comportamenti, stili, atteggiamenti, nei confronti di chi ha già manifestato preferenza nei confronti di quel contenuto. Con la conseguenza, nefasta, di rinforzare idee e opinioni di individui sempre più isolati, con ambienti virtuali dove non esiste la verità dei fatti perché ciascuno ha selezionato e riceve soltanto le notizie e i commenti con i quali concorda a priori, diventando in qualche modo immune a qualsiasi capacità di confronto e dialogo.

C'è poi l'intelligenza artificiale "predittiva", già in uso in molte aziende, ad esempio nell'ottica di "*churn prediction*", cioè di "predizione di abbandono", laddove è possibile valutare se il mercato sta abbandonando una determinata tipologia di prodotto e comprendere a quali tendenze si sta rivolgendo, in considerazione delle varie dinamiche di iper-personalizzazione e iper-targettizzazione dei consumatori. Una tipologia di intelligenza artificiale che potrebbe risultare di supporto anche alle organizzazioni sindacali, ad esempio per intercettare alcuni cambiamenti sociologici fondamentali, come quelli rispetto agli scenari demografici, alle trasformazioni nel mondo del lavoro, alle evoluzioni delle attività produttive, allo stesso impatto delle tecnologie sull'occupazione, sulla sostituzione dei lavoratori, sulla creazione di nuovi posti di lavoro.

C'è infine l'intelligenza artificiale "generativa", considerata probabilmente la più problematica perché, sostanzialmente, ha una capacità di realizzazione molto più rapida di quanto non accada attraverso processi ordinari. Questa rappresenta una minaccia non solo rispetto al tema del rapporto dicotomico tra verità e verosimiglianza, ma anche rispetto al grande tema della creatività. Il rischio sta nell'alta capacità dell'IA di enfatizzare la somiglianza alla realtà, non la realtà, riscrivendone i contenuti attraverso manipolazioni di testi, immagini, suoni. "Invito a riflettere su questa triangolazione, che peraltro è un concetto kantiano – ha sottolineato Giorgino – laddove Kant ci aveva già fatto capire con grande chiarezza che l'essere umano reagisce non alla realtà così com'è, ma alla realtà così come viene rappresentata: il problema è che qui abbiamo la realtà così com'è, la realtà così come viene rappresentata attraverso l'uso dell'intelligenza artificiale e, non da ultimo, la realtà così come viene percepita dal pubblico. Quindi il tema è molto complesso".

Per dirla con Papa Leone XIV, occorre fermare una "deriva antropomorfica" che rischia di seppellire i talenti: "Si è aggiunto un affidamento ingenuamente acritico all'intelligenza artificiale come 'amica' onnisciente, dispensatrice di ogni informazione, archivio di ogni memoria, 'oracolo' di ogni consiglio: tutto ciò può logorare ulteriormente la nostra capacità di pensare in modo analitico e creativo, di comprendere i significati, di distinguere tra sintassi e semantica", ha

detto il Pontefice in occasione della LX Giornata mondiale delle Comunicazioni Sociali.

Se in passato, dunque, davanti alle trasformazioni tecnologiche e all'irrompere dei mass media, Umberto Eco aveva ideato una demarcazione degli studiosi tra "apocalittici" e "integrati", i primi tecno-pessimisti e in qualche misura nemici dell'innovazione, i secondi entusiasti a prescindere per tutto ciò che cambia, oggi si ripropone una sfida fondamentale per superare le due categorie. La chiave di volta sta nell'uso consapevole e critico dell'IA. "Io preferisco appartenere a una terza categoria – ha detto Giorgino – che è quella degli impegnati: impegnati a governare il cambiamento con spirito critico, con senso etico, con consapevolezza, che è il fondamento della responsabilità individuale e collettiva".

Al seminario della Cisl, moderato da Salvo Guglielmino, sono intervenuti anche i giornalisti Priscilla Ruggiero, Luca Tremolada, Barbara Gasperini e Filippo Tramelli, responsabile formazione di Primopiano. Le conclusioni della giornata sono state affidate alla Segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola, che riprendendo il concetto di "governo del cambiamento" ha posto l'accento sull'IA come strumento potente anche nella comunicazione, che come tale va studiato e utilizzato come alleato, stando sempre attenti a "non permettere ai chatbot di sostituirci nel ruolo più importante che abbiamo come associazione sindacale, ovvero quello di mettere le persone al centro, le relazioni in primo piano e la nostra capacità di rappresentare bisogni e istanze reali". Fondamentale, per la leader della Cisl, con riferimento ai mutamenti nel mercato del lavoro, fare leva sulla consapevolezza, sulla capacità di discernere, sull'essere "comunità", sull'agire con la buona contrattazione, specialmente di secondo livello, per rafforzare formazione e competenze.

Quanto agli aspetti comunicativi, Fumarola ha sottolineato la necessità di un costante aggiornamento: "È fondamentale avviare un percorso che se da un lato deve adeguare le skill dei nostri comunicatori, dall'altro deve darci la possibilità e il modo di riconoscere e di distinguere un'informazione di qualità dalle fake news, dalle notizie che sono state costruite artificialmente. Abbiamo il compito non solo di aggiornare le competenze, ma di aggiornare anche l'infrastruttura organizzativa, dobbiamo fare in modo che progrediscano le nostre politiche organizzative, per rispondere sempre di più e meglio alle esigenze delle persone che rappresentiamo e per diffondere meglio i nostri contenuti". Altro aspetto prioritario, dunque, "il fare rete", portare ogni singola struttura, sia di categoria che confederale o dei servizi, ad interagire in modo organico e funzionale ad un obiettivo politico.

> Si è aggiunto un affidamento ingenuamente acritico all'intelligenza artificiale come 'amica' onnisciente, dispensatrice di ogni informazione, archivio di ogni memoria, 'oracolo' di ogni consiglio: tutto ciò può logorare ulteriormente la nostra capacità di pensare in modo analitico e creativo, di comprendere i significati, di distinguere tra sintassi e semantica

Un richiamo, infine, è stato dedicato da Daniela Fumarola al ruolo dei comunicatori stessi e al bisogno di non essere autoreferenziali: "Bisogna riuscire a trasmettere la passione, l'orgoglio dell'appartenenza". Davanti agli apocalittici e agli ottimisti, "noi continuiamo a collocarci all'interno di quella fascia di persone che vogliono governare questi processi, conoscendoli e adattandoli alla realtà che viviamo". Un richiamo a vivere sempre di più e meglio la prossimità, che è la vera forza della visione cislina, che offre la possibilità di capire meglio cosa le persone chiedono, cosa si attendono dal sindacato. "Dobbiamo comunicare sapendo di costruire partecipazione, dobbiamo farlo sapendo di esercitare corresponsabilità, allacciando rapporti, relazioni, cercando di rendere i contenuti non tanto virali quanto comunitari", ha detto Fumarola.

News
a cura dell'Ufficio Stampa Fai Cisl

Operai agricoli, avviata la trattativa per il Ccnl 2026-2029

Si è aperta il 3 dicembre scorso a Roma, presso la sede di Confagricoltura, la trattativa per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale degli operai agricoli e florovivaisti, che riguarda circa un milione di lavoratrici e lavoratori e 170mila imprese ed era in scadenza al 31 dicembre 2025. Presenti al tavolo, come di consueto, i sindacati Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil, insieme alle parti datoriali Confagricoltura, Coldiretti e Cia.

Durante questo primo incontro sono state esposte le proposte principali della piattaforma contrattuale, in un clima positivo di confronto e di ascolto. "La piattaforma – hanno dichiarano Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil – nasce in un contesto globale complesso, in cui crescono guerre e conflitti economici che pesano sul mondo agricolo che però nel nostro paese si conferma un settore resiliente ed in crescita. La proposta contrattuale si pone come obiettivo la tutela e il rafforzamento dei diritti di lavoratrici e lavoratori e il riconoscimento della loro professionalità".

"L'emergenza inflazionistica e l'erosione del potere d'acquisto che subiscono lavoratrici e lavoratori agricoli anche a causa dell'accrescersi dell'instabilità internazionale – hanno sottolineato le sigle sindacali – rappresentano un rischio reale nel prossimo futuro e devono dunque trovare una decisa risposta nella contrattazione. Ci siamo posti inoltre il tema di affrontare gli effetti sempre più drammatici dei cambiamenti climatici, rispetto ai quali l'agricoltura già da tempo svolge un ruolo insostituibile di presidio dei territori, così come svolge una funzione fondamentale nel garantire la sostenibilità del nostro sistema Paese sotto il profilo ambientale, sociale ed economico".

Per questi motivi, oltre a contenere una richiesta di aumento salariale del 6,5% nel biennio 2026-2027, la piattaforma rappresenta un investimento sullo sviluppo complessivo del settore, a partire dalla richiesta di valorizzazione dei lavoratori stagionali, di garanzia della continuità lavorativa in un settore caratterizzato da una intrinseca stagionalità, di tutela ed integrazione dei lavoratori stranieri, nonché della qualificazione dei rapporti di lavoro e delle professionalità. Grande importanza rivestono inoltre le richieste sul fronte di bilateralità, welfare contrattuale, permessi, mercato del lavoro, sistema degli appalti, contrasto alla violenza di genere. Particolare attenzione è stata rivolta anche alle migliaia di lavoratrici e lavoratori migranti che lavorano in agricoltura, prevedendo delle richieste specifiche per venire incontro alle loro particolari esigenze.

In un comunicato unitario, Fai, Flai e Uila hanno ribadito anche di ritenere "indispensabile rafforzare il sistema delle relazioni sindacali nel settore, per assicurare un mercato del lavoro legale, tracciabile e più efficiente". In questa direzione vanno le richieste volte a "dare piena applicazione alla legge 199 del 2016, istituendo Sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità in tutti i territori ma anche potenziando i compiti e le attività proprie degli enti bilaterali, sul versante del welfare, della previdenza complementare, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della formazione".

In seguito, a gennaio e febbraio, si sono svolti già alcuni primi incontri della trattativa in sede tecnica, avviando il confronto su alcuni temi centrali come il mercato del lavoro, la continuità occupazionale, le garanzie occupazionali, la professionalizzazione e la bilateralità; inoltre è stato delineato il metodo di lavoro per affrontare il negoziato, con l'obiettivo di arrivare a soluzioni condivise in tempi rapidi. Il 12 marzo è previsto invece un incontro di tipo più politico tra le parti.

Operai idraulico forestali, siglato il nuovo Ccnl

È stata sottoscritta nella serata del 4 dicembre scorso l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto collettivo degli operai idraulico-forestali 2025-2028, che coinvolge quasi 60mila lavoratori e lavoratrici tra afferenti al comparto pubblico e quelli del privato. "Un contratto essenziale per le attività di presidio del territorio che si caratterizza per il contrasto al dissesto idrogeologico, agli incendi boschivi, e per la valorizzazione delle aree interne e montane", hanno commentato soddisfatte Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil.

Il rinnovo contrattuale, siglato come di consueto con rappresentanti di Amministrazioni Pubbliche, Agci-Agrital, Confcooperative-Fedagripesca, Confcooperative Lavoro e Servizi, Federazione Italiana Comunità Forestali - Federforeste, Legacoop Agroalimentare, è importante perché fornisce molte risposte attese dai lavoratori e dalle lavoratrici sia sul

Un momento della trattativa per il CCNL Operai Forestali presso la Conferenza delle Regioni

piano normativo che economico in un comparto a dir poco strategico.

Tra i punti qualificanti dell'accordo: il rafforzamento delle attività di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro a partire dalla perimetrazione delle applicazioni contrattuali negli appalti; le normative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, importante in particolare per gli addetti a tempo determinato che caratterizzano gran parte del comparto; la valorizzazione del Filcoop sanitario, con un aumento da 52 a 62 euro l'anno della quota versata, e l'inclusione nel fondo anche dei lavoratori a tempo determinato che abbiano lavorato 360 giornate nell'ultimo triennio. È stata introdotta poi l'integrazione del 100% del salario in caso di infortunio. Implementate, infine, le ore di permesso e quelle per studio e formazione.

Anche l'aumento salariale rappresenta una conquista importante, orientata a dare risposte concrete alla perdita del potere di acquisto per lavoratori e famiglie: 135 euro a regime, erogate in tre tranches, 80 euro dal 1° gennaio 2026, 35 euro dal 1° gennaio 2027 e 20 euro dal 1° gennaio 2028, per un montante complessivo di quasi 5mila euro.

Il 18 dicembre, a Roma, presso la sala di rappresentanza della Regione Friuli Venezia Giulia, il rinnovo del contratto è stato ufficializzato con la firma anche del Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, Massimiliano Fedriga, con la partecipazione di una delegazione Fai-Cisl. Successivamente, con le assemblee territoriali, è giunta anche dai lavoratori e dalle lavoratrici l'approvazione definitiva dell'ipotesi di accordo.

Pesca: avviate le trattative per i Ccnl imbarcati e non imbarcati 2026-2029

Il 12 gennaio scorso, presso la sede di EbiPesca a Roma, si è aperta formalmente la trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale imbarcato sui natanti esercenti l'attività di pesca, alla presenza delle delegazioni di Fai, Flai e Uila Pesca.

Circa un mese dopo, l'11 febbraio, si è tenuto un secondo incontro, in sede tecnica, dove, insieme alle controparti Federpesca e Coldiretti - Impresa Pesca, sono state affrontate le prime richieste presenti all'interno della piattaforma. Contrattazione di secondo livello, previdenza complementare, struttura della retribuzione, lavoro a terra costituiscono solo alcuni temi affrontati, ma che richiedono ulteriori momenti di analisi, di confronto e di approfondimento. L'11 marzo è previsto il secondo appuntamento in calendario, e rappresenterà l'occasione per fare un ulteriore passo in avanti.

Il rinnovo precedente venne siglato nel corso del mese di settembre, nove mesi dopo la scadenza. In questa tornata, oltre a valorizzare la richiesta di incremento retributivo, circa il 12% da applicarsi sul Minimo Monetario Garantito, sarebbe molto utile arrivare, in considerazione del particolare contesto di settore e più in generale del Paese, ad una definizione completa e definitiva del negoziato in tempi sicuramente più celeri del passato.

Buone notizie giungono anche sul fronte del confronto per il rinnovo del Ccnl per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca. L'avvio di questa trattativa, che vede Agci Pesca ed Acquacoltura, Legacoop Agroalimentare e Fedagripesca Confcooperative nelle vesti di controparti, è stato caratterizzato da un fitto e proficuo calendario di incontri tecnici.

Su alcuni temi, come la possibilità di conciliare efficacemente i tempi di vita con quelli di lavoro, sulla prevenzione rispetto alla violenza di genere, sui mezzi attraverso i quali divulgare le garanzie assicurative offerte dal fondo sanitario, si è svolto un buon lavoro con uno scambio di testi scritti tra le parti. Molta attenzione, durante il confronto con le rappresentanze delle cooperative, è stato posto alla necessità di dare effet-

tivamente spinta alla contrattazione decentrata, aziendale o territoriale. Il Contratto del personale non imbarcato, infatti, non ha mai offerto contributi su questo versante e il limitato numero di lavoratori e di imprese ai quali viene applicato il Ccnl non può certo costituire una giustificazione.

Proprio per arrivare ad una maggiore e più capillare applicazione del Ccnl, si è condivisa l'idea di procedere, dopo la firma del contratto di rinnovo, che si auspica avvenga in tempi brevi, ad una stesura e poi ad una successiva stampa del testo contrattuale. I successivi appuntamenti in agenda, a partire dal 12 marzo, si focalizzeranno sugli ultimi aspetti, in ambito normativo, per poi affrontare il tema dell'aumento retributivo. La richiesta di incremento è del 12% sull'intero periodo di decorrenza contrattuale, 2026-2029.

Alimentare: gli aumenti contrattuali di gennaio 2026

Con i rinnovi dei **contratti nazionali del settore della trasformazione alimentare** – Industria alimentare, Cooperative di trasformazione alimentare e Confapi PMI – sottoscritti tra il 2024 e il 2025, gli aumenti salariali complessivi hanno raggiunto i 280 euro, rafforzando il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori in una fase di forte pressione inflattiva.

Con la mensilità di gennaio 2026 è stata erogata una nuova tranche di aumento retributivo prevista dai suddetti rinnovi. Infatti, in busta paga è stata corrisposta la **terza tranche di aumento contrattuale** prevista dall'accordo del **Ccnl Industria Alimentare** rinnovato il 1° marzo 2024.

Parimenti, anche per le lavoratrici e i lavoratori delle aziende **Cooperative di trasformazione alimentare** con la busta paga di gennaio 2026 è stata riconosciuta la **terza tranche di aumento retributivo**, in linea con quanto stabilito dal rinnovo contrattuale del 14 maggio 2024.

Infine, per i dipendenti delle aziende che applicano il **Ccnl Confapi Alimentare - Piccola e Media Industria e Panificazione Industriale,** è giunta con la mensilità di gennaio l'erogazione della **seconda tranche di aumento contrattuale**, prevista dal rinnovo sottoscritto il 28 maggio 2025.

Di seguito le tabelle, con gli incrementi e i nuovi minimi tabellari.

CCNL Confapi - PMI Alimentare

Liv	Par.	Aumenti dal 1/1/2026	Nuovi minimi dal 1/1/2026
Quadri	230	€ 117,52	€ 2.870,86
1°	230	€ 117,52	€ 2.770,86
2°	200	€ 102,19	€ 2.409,42
3°	165	€ 84,31	€ 1.987,81
4°	145	€ 74,09	€ 1.746,87
5°	130	€ 66,42	€ 1.566,14
6°	120	€ 61,31	€ 1.445,64
7°	110	€ 56,20	€ 1.325,19
8°	100	€ 51,09	€ 1.204,72

VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Liv	Par.	Aumenti dal 1/1/2026	Nuovi minimi dal 1/1/2026
3°	165	€ 84,31	€ 1.987,81
5°	130	€ 66,42	€ 1.566,14

TABELLA MINIMI MENSILI PANIFICAZIONE INDUSTRIALE

Liv	Par.	Aumenti dal 1/1/2026	Nuovi minimi dal 1/1/2026
1°	200	€ 89,17	€ 1.868,83
2°	184	€ 82,04	€ 1.722,63
3A	169	€ 75,35	€ 1.586,42
3B	157	€ 70,00	€ 1.476,40
4°	133	€ 59,30	€ 1.245,96
5°	119	€ 53,06	€ 1.110,19
6°	100	€ 44,59	€ 934,92

CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE

Liv	Par.	Aumenti dal 1/1/2026	Nuovi minimi dal 1/1/2026
1S	230	€ 100,73	€ 2.770,85
1	200	€ 87,59	€ 2.409,40
2	165	€ 72,27	€ 1.987,80
3A	145	€ 63,50	€ 1.746,84
3	130	€ 56,94	€ 1.566,16
4	120	€ 52,55	€ 1.445,65
5	110	€ 48,17	€ 1.325,21
6	100	€ 43,80	€ 1.204,74

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv	Par.	Aumenti dal 1/1/2026	Nuovi minimi dal 1/1/2026
I	165	€ 72,27	€ 1.987,80
II	130	€ 56,94	€ 1.566,16

CCNL Cooperative di Trasformazione Alimentare

Liv	Par.	Aumenti dal 1/1/2026	Nuovi minimi dal 1/1/2026
1S	230	€ 100,73	€ 2.770,85
1	200	€ 87,59	€ 2.409,40
2	165	€ 72,27	€ 1.987,80
3A	145	€ 63,50	€ 1.746,84
3	130	€ 56,94	€ 1.566,16
4	120	€ 52,55	€ 1.445,65
5	110	€ 48,17	€ 1.325,21
6	100	€ 43,80	€ 1.204,74

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv	Par.	Aumenti dal 1/1/2026	Nuovi minimi dal 1/1/2026
I	165	€ 72,27	€ 1.987,80
II	130	€ 56,94	€ 1.566,16

Settore Alimentare: la contrattazione di secondo livello e la sfida a governare il cambiamento

Partecipazione, contrattazione e bilateralità si affermano come le leve strategiche per governare le trasformazioni, a cominciare dall'Intelligenza Artificiale e dal suo impatto sui processi di riorganizzazione industriale

Dopo la stagione dei rinnovi dei principali contratti nazionali del settore della trasformazione alimentare – Industria alimentare, Cooperative di trasformazione alimentare e Confapi PMI – l'azione sindacale della Fai Cisl è orientata ai rinnovi della **contrattazione di secondo livello** degli integrativi aziendali e di gruppo per il quadriennio 2026-2029.

Questa stagione contrattuale, si apre in una fase segnata da trasformazioni profonde: tensioni geopolitiche, transizioni energetiche e digitali, riorganizzazione delle filiere produttive, mutamenti demografici e nuove fragilità sociali stanno ridefinendo il lavoro e il ruolo stesso dell'impresa. In questo scenario, la contrattazione non può limitarsi a gestire l'esistente o a rincorrere le crisi. Deve diventare uno strumento di governo dei processi, capace di orientare il cambiamento verso coesione sociale, qualità dell'occupazione e giusta redistribuzione della ricchezza.

Per questo la nostra azione contrattuale deve assumere un profilo strategico e profondamente partecipativo. La partecipazione non è uno slogan, ma una scelta di campo coerente con la storia e la cultura riformista della Cisl. È la condizione per costruire **relazioni industriali fondate su informazione preventiva, consultazione reale e coinvolgimento effettivo nelle scelte strategiche aziendali.**

Tra le priorità della Fai Cisl Nazionale:

- configurare relazioni industriali concretamente partecipative, attraverso informazione preventiva, consultazione reale e coinvolgimento nelle strategie aziendali;
- orientare l'innovazione verso lavoro stabile e qualificato;
- mettere al centro salute e sicurezza;
- governare appalti e comunità di sito per evitare competizione al ribasso sul costo del lavoro;
- promuovere pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- sperimentare percorsi di riduzione dell'orario a parità di salario;
- sostenere formazione continua e certificata;
- governare il ricambio e la coesistenza generazionale;
- rafforzare il welfare contrattuale e rilanciare la previdenza complementare;
- legare i premi a obiettivi chiari, misurabili e verificabili, rafforzando la partecipazione economica delle lavoratrici e dei lavoratori per una migliore redistribuzione della ricchezza prodotta.

In una fase dove si intrecciano **le grandi trasformazioni globali**, l'impegno sindacale deve trasformare l'incertezza dei cambiamenti in un'agenda negoziale partecipata, capace di redistribuire valore, rafforzare le tutele e, allo stesso tempo, consolidare la competitività industriale della filiera agroalimentare italiana, che comunque, nonostante le tensioni geopolitiche e l'introduzione di nuovi dazi, ha continuato a crescere anche a livello di export, raggiungendo nel 2025 il **nuovo record storico di circa 73 miliardi di euro,** consolidando la forza del Made in Italy sui mercati globali.

Tuttavia, se in termini aggregati l'agroalimentare italiano rappresenta un'eccellenza, un'analisi più approfondita evidenzia alcune tendenze strutturali che meritano attenzione. La crescente concentrazione industriale rafforza il peso delle multinazionali e modifica i rapporti di forza lungo la filiera. La grande distribuzione organizzata esercita una pressione costante sui prezzi, comprimendo i margini delle imprese e incidendo indirettamente sul lavoro, in particolare nel settore primario.

In questo scenario si colloca anche **l'avvento dell'intelligenza artificiale**, destinata a rappresentare la nuova rivoluzione industriale del XXI secolo. Non si tratta di un semplice strumento tecnologico: è un sistema decisionale. Analizza dati in tempo reale, ottimizza processi, anticipa guasti, organizza turni, suggerisce strategie di mercato. Se gli algoritmi organizzano il lavoro, allora il lavoro deve partecipare alla definizione delle regole che governano quegli algoritmi.

In questo quadro, anche il settore della trasformazione alimentare è caratterizzato da importanti **processi di riorganizzazione industriale**, accomunati dall'obiettivo di ridurre i costi, riallineare i portafogli produttivi e semplificare le strutture organizzative in un mercato in cui i consumi cambiano. In molti casi, tali processi rispondono anche a logiche di efficientamento finanziario e di centralizzazione delle funzioni strategiche.

In questa fase registriamo che le riorganizzazioni stanno interessando in particolare **le figure impiegatizie** legate alle attività di analisi, monitoraggio e supporto lungo la *supply chain*, anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale. Emblematici sono i piani annunciati su scala globale da due grandi gruppi del *food & beverage*, come **Nestlé** e **Heineken**, che hanno comunicato rispettivamente 16.000 e 6.000 esuberi. Le possibili ricadute sull'Italia impongono un'attenzione sindacale elevata, anche attraverso i vari presidi sindacali sia sul piano europeo che internazionale. Per la Fai Cisl è necessario aprire confronti preventivi, garantire trasparenza sui piani industriali e contrattare strumenti di gestione non traumatica degli eventuali esuberi, puntando su **formazione, riqualificazione e politiche attive** del lavoro.

Per la Fai e per la Cisl la leva strategica rimane quella della partecipazione. I cambiamenti vanno governati, così come l'innovazione, che spesso guida le grandi riorganizzazioni aziendali, non è neutra: può generare crescita e qualità oppure nuove disuguaglianze. Per questo la partecipazione

delle lavoratrici e dei lavoratori diventa una leva con la quale misurarsi con grande senso di responsabilità. Coinvolgere preventivamente la rappresentanza del mondo del lavoro nell'introduzione delle nuove tecnologie significa orientare l'innovazione verso obiettivi di sviluppo sostenibile e reale tutela occupazionale.

Nei tornanti del cambiamento, **l'agroalimentare italiano ha dimostrato resilienza**. Ora serve visione: una visione capace di tenere insieme innovazione, crescita economica, giustizia e coesione sociale. È su questo equilibrio che si gioca il futuro del settore e, in parte, del modello produttivo italiano. In questo quadro, **la partecipazione, la contrattazione collettiva e il ruolo della bilateralità** rappresentano leve fondamentali per governare le trasformazioni in atto. Tenuta occupazionale, salari adeguati, sicurezza sul lavoro, formazione continua, partecipazione strategica, organizzativa ed economica diventano elementi decisivi per coniugare competitività e dignità del lavoro.

Per tornare alla dimensione dei rinnovi dei contratti collettivi di secondo livello, aziendali e di gruppo, l'ambizione sindacale della Fai è chiara: costruire un modello di **relazioni industriali partecipative** a più livelli, nel quale le lavoratrici e i lavoratori siano protagonisti nel governo delle trasformazioni e non semplici destinatari delle decisioni.

Sindacalisti Fai: al via il primo ciclo formativo

di Stefano Faiotto
Presidente Fondazione Fai Cisl Studi e Ricerche

La Fai ha da sempre creduto nel ruolo strategico della formazione, così come la Cisl che sin dalle sue origini ha saputo riconoscere la formazione come necessità esistenziale, per costruire il proprio gruppo dirigente o meglio, per dirlo con il linguaggio di allora, per costruire i sindacalisti del sindacato nuovo.

La formazione è intesa come strumento organizzativo che permette al sindacato di preparare, scegliere e orientare i propri sindacalisti, dentro una visione coerente con la storia della nostra organizzazione; formare attraverso dei percorsi specifici, attraverso corsi "lunghi", cioè non occasionali, ma che impegnino i corsisti per diverse settimane distribuite nell'anno, con singoli moduli settimanali che coprono l'intera settimana, dal lunedì al venerdì, con un impegno che prosegue una volta ritornati nei propri territori dopo ogni singolo modulo, con un lavoro personale infra-modulo e infine con la disponibilità a partecipare ad una esperienza che abbiamo chiamato "Erasmus sindacale", che consiste in una visita di una settimana in una realtà provinciale diversa dalla propria. A conclusione, un lavoro scritto da realizzare a termine del ciclo formativo.

Una formazione non occasionale, dunque, ma di visione, che chiede un percorso serio ed impegnativo nella preparazione e soprattutto da parte delle persone che partecipano al corso e dalle strutture che li hanno segnalati. Innanzitutto, un progetto: due cicli annuali con la presenza di 25 corsisti per ciclo, per 4 settimane oltre alla settimana di "Erasmus" ed un incontro finale di presentazione degli elaborati scritti e di conclusione del ciclo formativo.

Questo progetto è stato preceduto da un momento preparatorio a Roma con la presenza di 35 candidati indicati dalle varie realtà territoriali di tutto il Paese; di questi 35, al primo ciclo parteciperanno 25 corsisti mentre gli altri sono già considerati quali rientranti nel secondo ciclo che si svolgerà nel 2027, per un complessivo previsto di una cinquantina di corsisti nel biennio 2026-2027.

I contenuti del percorso formativo terranno presente la dimensione storica della Cisl, l'identità e le dimensioni valoriali, l'economia e la società, la necessità di capire il tempo in cui

siamo e viviamo, ma anche il "saper fare" come le regole e gli statuti, la comunicazione e tanto altro, avendo come guide due testi che ci accompagneranno in questo percorso: il volume "Sindacalisti Fai" e l'elaborato del Bilancio di Missione. Abbiamo scelto il primo perché parliamo di una fonte straordinaria di indicazione sull'essere sindacalisti della Fai ed il secondo poiché esemplifica in maniera mirabile la "positiva complessità" della nostra Federazione.

La Cisl e la Fai sono delle grandi ed importanti realtà del sindacalismo italiano, sia in senso generale che di settore, e per questo necessitiamo sempre più di nuovi e capaci sindacalisti da mettere in campo

Si tratta di uno sforzo organizzativo importante, che la Fai ha deciso di fare poiché la domanda di dirigenti sindacali che viene da tutte le aree del Paese è molto forte, e richiede la necessità per la Federazione di saper essere all'altezza della sfida che come sindacato dobbiamo giocare. La Cisl e la Fai sono delle grandi ed importanti realtà del sindacalismo italiano, sia in senso generale che di settore, e per questo necessitiamo sempre più di nuovi e capaci sindacalisti da mettere in campo: le sfide che abbiamo davanti, sia sul piano economico e sociale, che sul piano contrattuale e della bilateralità, e non di meno quello strategico della partecipazione, chiedono di preparare forze nuove, motivate e preparate per questa importante sfida. Non ultimo, verrà affrontato il tema organizzativo e del proselitismo, poiché la nostra legittimazione viene dal sì che ci riconoscono i nostri lavoratori e per questo dobbiamo poter avere persone motivate, capaci di incontrare le persone del lavoro.

Per realizzare questo ciclo formativo biennale di formazione di nuovi sindacalisti, la Fai ha chiesto alla propria Fondazione di farsi soggetto realizzatore di tutto il percorso e, in questo, di avvalersi della oramai storica e consolidata esperienza della Fondazione Giulio Pastore. Il lavoro di progettazione e di prima realizzazione ha visto quindi un gioco a più mani, fra la Fondazione Fai Cisl Studi e Ricerche e la Fondazione Pastore oltre allo staff formativo della Federazione stessa per realizzare il momento di incontro fra i candidati nel mese di dicembre dello scorso anno, e poi impostare il primo ciclo formativo per il corrente anno, individuando una distribuzione che prevede una settimana a febbraio, una ad aprile ed una terza a fine giugno, dopodiché a settembre si realizzerà la settimana di Erasmus per poi avere, verso novembre, una quarta settimana "in aula", con la conclusione del ciclo ragionevolmente nel mese di gennaio 2027 per la presentazione delle tesine, da realizzarsi in un luogo prestigioso, ad esempio sul piano istituzionale od universitario.

Il primo ciclo formativo per sindacalisti Fai è dunque partito. Da evidenziare che il numero delle persone indicate inizialmente, 35 candidati, ampiamente superiore alla capacità di un singolo ciclo formativo, è segno di una domanda di formazione molto sentita dalla nostra struttura federale e della attenzione giunta dalle Federazioni. In secondo luogo, va sottolineato l'interesse che abbiamo registrato nel primo incontro preparatorio dall'insieme dei partecipanti, tanto che chi, per capienza, non parteciperà al primo ciclo è già considerato quale possibile partecipante al secondo, con le necessarie integrazioni che consentiranno di raggiungere altri 25 partecipanti complessivi.

Nello specifico, il primo ciclo è partito nell'ultima settimana di febbraio e si è svolto a Borgo di Tragliata, con arrivo il lunedì e ripartenza nel pomeriggio di venerdì: una settimana intensa, piena di contenuti e di attività che hanno visto i partecipanti seguire con interesse ed attenzione le tante proposte formative vissute nella settimana, con lezioni, lavori di gruppo, lavoro individuale, momenti di socializzazione, l'incontro con il Reggente nazionale Antonio Castellucci, la visione serale di alcuni docufilm. Il Borgo, luogo che aveva la caratteristica di essere abbastanza isolato ma anche piacevole, ha certamente favorito il lavoro nel suo complesso ed anche quella complicità fra corsisti che certamente non guasta.

La programmazione, ben preparata dal lavoro prezioso fra Fondazione Pastore e staff della Fai, ha permesso di introdurre i corsisti a temi importanti come la storia della Cisl e della Fai, i temi dell'appartenenza, ma anche delle regole e della straordinaria complessità della Federazione; il tutto è avvenuto con attenzione alle tante dinamiche che si giocano in una iniziativa come questa attraverso una regia complessiva che, possiamo ora riconoscere, ha ampiamente risposto alle nostre attese.

Ci siamo lasciati con un impegno di lavoro preparatorio in vista della seconda settimana di formazione prevista a Roma, nella metà di aprile, per proseguire un percorso formativo finalizzato ad avere dei buoni sindacalisti nel nostro lavoro di tutela delle persone che lavorano nei nostri settori di rappresentanza.

Salute e sicurezza: concluso il Corso Fai e Ial per datori di lavoro

Al centro del progetto di collaborazione e consulenza tecnica organizzativa, i temi del lavoro sicuro e della salute. Obiettivo: trasformare le norme in comportamenti consapevoli e aiutare a sviluppare il modo di percepire i rischi e agire di conseguenza.

di Redazione

Un lavoro sicuro e ben contrattualizzato aumenta anche la produttività e migliora la qualità professionale. La tutela delle condizioni di lavoro, della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici sono tra gli obiettivi prioritari e fondamentali che connotano la strategia contrattuale e di rappresentanza della Fai e della Cisl.

Il quadro provvisorio dei dati Inail 2025 pubblicato il 19 febbraio 2026 indica – come riportato anche nell'approfondimento di questo numero di Fai Proposte – che gli infortuni sul lavoro denunciati dall'Istituto sono 597.710, in aumento dell'1,4 % rispetto all'anno precedente. In attesa delle informazioni più consolidate che saranno diffuse con la relazione annuale di metà anno, il bilancio provvisorio dell'andamento infortunistico e tecnopatico nel 2025 fa emergere che a fronte di un aumento del 2% degli infortuni in occasione di lavoro delle lavoratrici, che rappresentano quasi un terzo del totale (32,2%), per gli uomini si registra un lieve calo (-0,2%).

Gli infortuni di lavoratori nati in Italia diminuiscono dello 0,5% mentre per i nati all'estero aumentano del 3,7%, con incidenza sul totale passata dal 23,5% del 2024 al 24,3% del 2025. Sebbene le denunce presentate da lavoratori marocchini, romeni e albanesi rimangano le più numerose in termini assoluti, si registrano incrementi percentuali superiori al 15% tra tunisini, egiziani e bangladesi. Gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro sono saliti dello 0,5 %, mentre quelli occorsi in itinere sono cresciuti con più intensità del 3,2 %. Gli infortuni in occasione di lavoro al livello di gestio-

ne assicurative crescono nell'industria e nei servizi, mentre diminuiscono in agricoltura, settore che comunque per l'Inail rimane "ai vertici del rischio infortunistico".

Oltre a questo, l'agricoltura si conferma tra i settori più colpiti dal lavoro sommerso e irregolare, con oltre 200mila lavoratori a rischio sfruttamento e caporalato. Nel 2024 il tasso di irregolarità nel settore è stato molto elevato, con punte che superano il 60%, e le ispezioni hanno spesso rilevato picchi significativi in aziende controllate, coinvolgendo sia manodopera straniera che italiana. La condizione di lavoro nero, inoltre, facilita la mancata denuncia anche degli infortuni sul lavoro all'Inail, soprattutto per quelli meno gravi, rendendo il fenomeno ulteriormente negativo.

I comparti dell'agroalimentare ci restituiscono una realtà molto negativa fatta di caporalato, irregolarità, sfruttamento, bassa retribuzione e violazioni penali ed amministrative che riguardano specialmente il trasporto dei lavoratori, in particolare dei braccianti agricoli immigrati.

Qualsivoglia intervento normativo dovrebbe non dimenticare due fondamentali caratteristiche del mercato del lavoro agricolo: la diffusa presenza del lavoro nero e sommerso, e una forte competizione in cui le varie fasi delle filiere di produzione, trasporti, intermediazione e vendite dei prodotti agricoli sono tra le più esposte ai fenomeni di dumping sociale.

È comunque doveroso sottolineare alcune novità positive del D.lgs. 159/2025 convertito in legge 198/2025:

- l'adesione alla rete del lavoro di qualità è condizionata oltre che dall'assenza di violazione in materia di lavoro e legislazione sociale anche dalla conformità alle norme su salute e sicurezza;
- meccanismi premiali per le aziende virtuose con riduzione del carico contributivo in favore delle aziende che hanno investito in prevenzione e formazione;
- l'obbligo della formazione anche per le aziende con meno di 15 lavoratori.

Ma le condizioni di lavoro dei settori di rappresentanza caratterizzate da insicurezza e precarietà rendono indispensabile:

- garantire l'adesione a contratti rispondenti ai settori di lavoro;
- rispettare la regolarità contrattuale, previdenziale e delle norme su salute e sicurezza con la lotta continua contro irregolarità, sfruttamento e tutte le forme di caporalato;
- rafforzare il ruolo dei RLS garantendo procedure effettive di vigilanza e di controllo e fare innovazione contrattuale;
- migliorare le banche dati informatiche e perfezionare il coordinamento tra i livelli di controllo;
- potenziare gli organi di vigilanza avviando verifiche periodiche sulla regolarità dei rapporti di lavoro in particolare nel settore agricolo.

I fattori di rischio richiedono non solo interventi d'ordine tecnico-giudiziario ma anche di valutazione culturale e sociale. Nei nostri settori di rappresentanza, le differenze culturali e linguistiche rappresentano un elemento di possibile condizionamento della percezione e della rappresentanza del rischio, delle quali occorre tenerne conto in una progettazione efficace di percorsi formativi.

Il modo tramite il quale le norme legislative semplifichino gli obblighi di formazione nei confronti di tali lavoratori non è molto convincente, esse si preoccupano di precisare che del documento informativo "deve essere garantita la comprensione da parte dei lavoratori stranieri", restano deluse le esigenze di sicurezza e salute che l'attività di mera informazione non riesce a soddisfare in quanto implicanti effettiva formazione e addestramento pratico. Informazione e formazione pratica rischiano di venire ricondotti alla sola consegna di una sorta di opuscolo informativo.

> La salute e sicurezza sul lavoro è un valore strategico basato sulla cultura della prevenzione, la formazione continua e l'organizzazione aziendale strutturata

Da ampliare e valorizzare è il ruolo della bilateralità: il ricorso ai fondi significa, per le imprese che investono in formazione una grande opportunità senza costi aggiuntivi, allargando gli spazi della partecipazione e tenendo alta la guardia rispetto agli appalti; rimanendo nell'ambito della bilateralità, occorre sottolineare l'importanza della norma che mira a rafforzare la Salute e Sicurezza sul lavoro agricolo tracciando le competenze e la formazione specifica specialmente per i lavoratori stagionali (legge n. 19, 2 marzo 2024).

La salute e sicurezza sul lavoro è un valore strategico basato sulla cultura della prevenzione, la formazione continua e l'organizzazione aziendale strutturata. Non è solo adempimento normativo (D.Lgs. 81/08), ma promozione del benessere fisico, mentale e sociale, la cui pianificazione prevede la valutazione dei rischi, la formazione obbligatoria, la sorveglianza sanitaria ed il miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

Tutto ciò presuppone una adeguata organizzazione volta a promuovere la cultura della sicurezza a partire dall'azienda, con sistemi di qualificazione basati su competenze, conoscenze e professionalità. A partire da questo quadro di riferimento, la Fai Cisl in collaborazione con lo IAL Nazionale ha dato il via ad un percorso formativo per contribuire all'affermazione della cultura della prevenzione, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rafforzando la propria capacità di consulenza, supporto, adeguamento alle procedure normative ed orientamento verso:

- i datori di lavoro della FIA per la sicurezza;
- i responsabili della salute e della sicurezza delle strutture della Federazione;
- gli RLS / RLST;
- i propri iscritti/e;

Con l'obiettivo di:

- favorire l'efficacia delle attività di prevenzione;
- diffondere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro;
- promuovere e diffondere i comportamenti sicuri;
- garantire ambienti sicuri e la tutela del benessere psicofisico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici dei settori di rappresentanza.

Con l'ultimo modulo del corso svoltosi a Firenze il 24 e 25 febbraio scorso presso il Centro Studi della Cisl, sulle competenze e responsabilità dei datori di lavoro, si è completato il percorso formativo sull'allineamento/mantenimento della *compliance* in materia di salute e sicurezza da parte delle strutture regionali e territoriali e in rispetto delle norme procedurali in materia. Il corso si è concluso con la consegna degli attestati. Hanno portato i saluti il Reggente della Fai Cisl nazionale Antonio Castellucci e il Direttore del Centro Studi Marco Lai. La docenza è stata affidata a Cinzia Frascheri, responsabile Salute e Sicurezza della Cisl nazionale. Sono intervenuti, inoltre, Mohamed Saady (Fai Cisl) e Fulvio Londei (IAL). Tra i temi salienti trattati nel corso, ricordiamo i modelli organizzativo-gestionali, gli organigrammi SSL applicabili a contesti specifici, la prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (Documento ILO C 190, Convenzione e Legge n. 4 del 2021).

La sicurezza, in questa prospettiva, si afferma soprattutto come "cultura della formazione", per trasformare le norme in comportamenti consapevoli e soprattutto aiutare a sviluppare il modo di percepire i rischi e agire di conseguenza. Nella consapevolezza che un'efficace condizione di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nasce da una preventiva e accertata analisi, valutazione e successiva gestione dei rischi, da cui la necessità di disporre di metodologie e strumenti di supporto che consentano il riconoscimento e la caratterizzazione dei rischi.

Salute e sicurezza in agricoltura: i dati Inail 2020-2025

L'analisi dei dati primari fornisce un quadro di sostanziale stabilità degli infortuni, ma evidenzia una crescita strutturale del rischio sanitario.

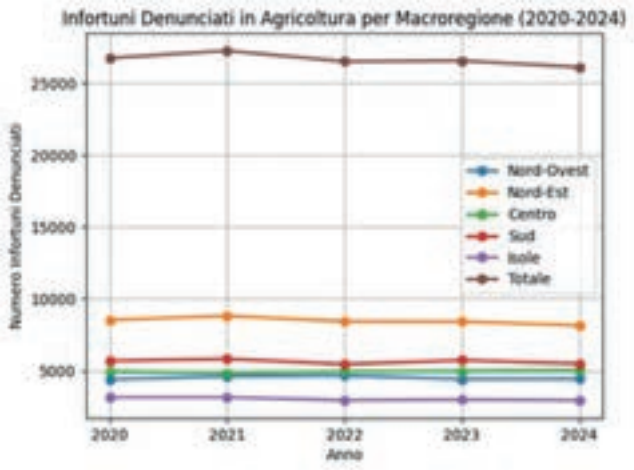
di Rossano Colagrossi

Tra infortuni, incidenti mortali e malattie professionali, l'agricoltura si conferma un settore ad alto rischio per lavoratori e lavoratrici. Una lettura territoriale e suddivisa per evento dei dati Inail dal 2020 ad oggi restituisce un quadro di sostanziale stabilità per l'andamento degli infortuni ma evidenzia una crescita strutturale del rischio sanitario. Il trend complessivo impone una riflessione non solo statistica, ma anche strutturale e sociologica sulle trasformazioni del modello organizzativo del lavoro agricolo e sulle priorità di intervento del sindacato.

1. Infortuni: una stabilità che non rassicura

Nel quinquennio 2020-2024 le denunce di infortunio in agricoltura passano da 26.731 casi a 26.101. Dopo il picco del 2021 (27.244), il dato si stabilizza attorno alle 26 mila unità annue. Dal punto di vista territoriale emergono alcune costanti: **leggera flessione** complessiva nel 2024 rispetto al 2021, il **Nord-Est** si conferma l'area con il maggior numero di denunce (8.152 nel 2024), il **Centro** mostra una lieve crescita (da 4.946 nel 2020 a 5.061 nel 2024), le **Isole** restano sotto le 3.000 denunce annue e registrano una progressiva riduzione, il **Sud** mantiene un livello elevato ma oscillante (5.502 nel 2024), il **totale** nazionale oscilla ma resta stabilmente sopra le 26.000 denunce annue.

La distribuzione ricalca la geografia produttiva agricola italiana, ma la stabilità del dato complessivo non deve essere letta come un miglioramento strutturale: il sistema sembra aver raggiunto una soglia di rischio "strutturale" difficilmente comprimibile senza interventi organizzativi profondi.



Elaborazione: Ufficio stampa Fai Cisl su dati Inail

Infortuni in itinere e sul lavoro

Le differenze tra gli infortuni "in occasione di lavoro", riferiti agli infortuni avvenuti durante lo svolgimento delle mansioni lavorative vere e proprie, e quelli "in itinere", occorsi durante il tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, possono essere analizzate sotto il profilo della frequenza, dell'utilizzo di mezzi di trasporto e delle tendenze recenti.

La differenza più marcata rilevata nelle fonti riguarda **l'incidenza dei mezzi di trasporto:** la stragrande maggioranza degli infortuni sul lavoro avviene senza l'ausilio di un mezzo di trasporto (nel 2024, su 113 infortuni totali in questa categoria, ben 89 sono avvenuti senza mezzo di trasporto, mentre solo 24 lo coinvolgevano), mentre al contrario gli infortuni in itinere sono quasi esclusivamente legati all'uso di mezzi di trasporto, ad esempio nel 2024, su 29 infortuni in itinere, 27 hanno coinvolto un mezzo di trasporto e solo 2 sono avvenuti senza.

Mentre gli infortuni in occasione di lavoro hanno mostrato una leggera flessione (passando da 121 nel 2020 a 113 nel 2024), gli infortuni in itinere hanno registrato un forte aumento, passando dai 13 casi del 2023 ai 29 casi del 2024. Nello specifico, l'aumento degli infortuni in itinere è trainato quasi interamente dai casi con mezzo di trasporto, che sono più che raddoppiati tra il 2023 (11 casi) e il 2024 (27 casi).

In sintesi, mentre il rischio sul lavoro in agricoltura è prevalentemente legato ad attività manuali o postazioni fisse, senza mezzo, il rischio in itinere è quasi totalmente identificabile con il rischio stradale e gli spostamenti motorizzati.

Modalità	2020	2021	2022	2023	2024
In occasione di lavoro	121	131	124	128	113
Senza mezzo di trasporto	96	105	91	103	89
Con mezzo di trasporto	25	26	33	25	24
In itinere	18	21	21	13	29
Senza mezzo di trasporto	4	2	3	2	2
Con mezzo di trasporto	14	19	18	11	27
Totale	**139**	**152**	**145**	**141**	**142**

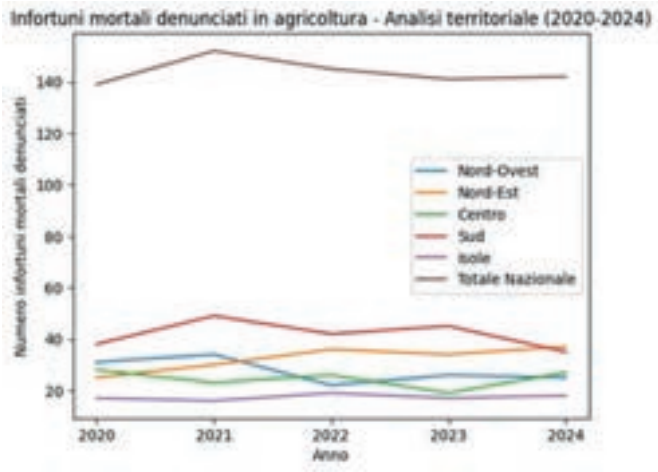
Infortuni in agricoltura per modalità di accadimento. Fonte: Inail

2. Morti sul lavoro: una soglia inaccettabile

Le denunce di infortunio mortale oscillano tra 139 e 152 casi annui, con 142 casi nel 2024. A livello territoriale, il **Sud** resta l'area più colpita (35 nel 2024), il **Nord-Est** evidenzia un incremento significativo (37 nel 2024), il **Centro** torna a crescere (27 casi).

La modalità di accadimento evidenzia un dato cruciale: la maggior parte degli eventi mortali avviene "in occasione di lavoro" (113 casi nel 2024), prevalentemente senza mezzo di trasporto. Tuttavia, dal 2020 è **cresciuto il dato degli infortuni mortali in itinere con mezzo di trasporto** (da 14 casi a 27 nel 2024), segnale che richiama il tema della mobilità rurale e della sicurezza stradale nelle aree agricole.

Il dato complessivo non mostra una tendenza alla riduzione strutturale. Questo elemento, in un settore ad alta intensità fisica e con età media elevata degli addetti, impone una revisione delle politiche di prevenzione, formazione e controllo.



Elaborazione: Ufficio stampa Fai Cisl su dati Inail

3. Malattie professionali: emergenza strutturale

Se l'andamento degli infortuni appare sostanzialmente stabile, quello sulle malattie professionali mostra invece una crescita impressionante: da 7.520 denunce nel 2020 a 13.999 nel 2024. Un incremento dell'86% in cinque anni.

La crescita è generalizzata ma particolarmente intensa al Sud, dove il numero di denunce è più che raddoppiato, da 2.556 a 5.836 casi, evidenziando una progressiva emersione del rischio sanitario nelle aree a maggiore fragilità occupazionale.

Per quanto riguarda le **patologie prevalenti**, l'analisi per classificazione ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases, Injuries and Causes of Death, classificazione internazionale delle malattie e dei problemi

Malattie professionali denunciate in agricoltura per territorio e per anno di protocollazione. Fonte: Inail

Macroregione	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*
Nord-Ovest	331	440	499	577	683
Nord-Est	1.564	2.122	2.098	2.321	2.475
Centro	2.102	2.365	2.644	2.984	3.434
Sud	2.556	3.232	3.586	4.479	5.836
Isole	967	992	1.188	1.123	1.571
Totale	**7.520**	**9.151**	**10.015**	**11.484**	**13.999**

correlati, stilata dall'Organizzazione mondiale della sanità) è assai significativa:

- le malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo rappresentano la componente dominante: da 5.788 casi nel 2020 a 10.623 nel 2024 (+83%);
- le malattie del sistema nervoso crescono da 1.034 a 1.680 (+62%);
- i tumori passano da 73 a 168 casi (+130%);
- le malattie dell'orecchio (ipoacusie) crescono da 385 a 643 casi (+67%);
- le malattie del sistema respiratorio crescono da 66 a 99 casi (+50%).

Il dato osteomuscolare, da solo, costituisce oltre il 75% dell'incremento totale. Si tratta di patologie correlate a posture incongrue, movimentazione manuale dei carichi, lavori ripetitivi, uso di macchinari vibranti. Questo indica l'importanza non solo della prevenzione degli eventi traumatici ma di una capacità di riorganizzazione ergonomica dello

Malattie professionali in agricoltura per categoria diagnostica. Fonte: Inail

Settore ICD-10	2020	2021	2022	2023	2024
Alcune malattie infettive e parassitarie (A00-B99)	0	1	2	1	2
Tumori (C00-D48)	73	77	107	141	168
Malattie del sangue e degli organi emopoietici ed alcuni disturbi del sistema immunitario (D50-D89)	0	0	2	0	0
Malattie endocrine, nutrizionali e metaboliche (E00-E90)	0	1	1	0	0
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	1	3	4	0	5
Malattie del sistema nervoso (G00-G99)	1.034	1.291	1.449	1.483	1.680
Malattie dell'occhio e degli annessi oculari (H00-H59)	3	1	5	6	4
Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)	385	500	538	606	643
Malattie del sistema circolatorio (I00-I99)	23	15	6	16	13
Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)	66	85	74	96	99
Malattie dell'apparato digerente (K00-K93)	11	7	10	9	11
Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo (L00-L99)	31	48	61	99	156
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)	5.788	6.976	7.591	8.755	10.623
Malattie dell'apparato genitourinario (N00-N99)	0	0	3	2	0
Traumatismi, avvelenamenti ed alcune altre conseguenze di cause esterne (S00-T98)	2	1	0	0	1
Non determinato	103	145	162	270	594
Totale	**7.520**	**9.151**	**10.015**	**11.484**	**13.999**

stesso lavoro agricolo.

È inoltre degno di nota il forte incremento della voce "non determinato", che è passata da 103 casi nel 2020 a 594 nel 2024 (+476%), suggerendo una quota crescente di denunce in fase di classificazione o con eziologia complessa. Complessivamente, **il fenomeno delle malattie professionali in agricoltura appare in costante espansione in quasi tutte le categorie** diagnostiche ICD-10 riportate, riflettendo il trend di crescita generale del **86%** registrato a livello nazionale tra il 2020 e il 2024.

4. Un confronto con il 2025

Aggiungendo ai dati 2020-2024 un'analisi di quelli ancora provvisori del 2025, sempre con riferimento all'area Agricoltura, silvicoltura e pesca, osserviamo che la tendenza non ha subito grandi variazioni, a parte una importante **diminuzione del 2,1% degli infortuni in occasione di lavoro**.

Si conferma inoltre un **aumento delle malattie professionali**, passate da 14.026 a 15.346 (+9,4%). In generale, considerando tutte le regioni e tutti i settori, l'Inail ha registrato nell'ultimo anno 7.840 denunce di malattia professionale in più per i lavoratori, da 65.377 a 73.217 (+12,0%), e 2.124 in più per le lavoratrici, da 23.122 a 25.246 (+9,2%). L'aumento dell'anno precedente.

Per quanto riguarda gli **infortuni**, le denunce pervenute all'Inail per tutto il 2025 risultano, sempre in via provvisoria, quasi 598mila, con un incremento dell'1,4% rispetto alle 590mila dell'anno precedente, 8mila casi in più. Un aumento percentualmente contenuto e da interpretare anche alla luce della crescita del mercato del lavoro nello stesso periodo. Isolando i casi che riguardano solo i lavoratori da quelli che coinvolgono gli studenti, si nota che ad aumentare sono più i casi in itinere che quelli in occasione di lavoro, sia in termini percentuali che assoluti: i primi aumentano di 3mila casi (da 97mila denunce a 100mila, +3,2%), gli infortuni in occasione di lavoro crescono di 2mila, da 415mila a 417mila (+0,5%). Diminuiscono invece, come accennato, gli infortuni in agricoltura, che in attesa dei dati definitivi sembrano passare da 24.207 a 23.695, ma sono **aumentati da 102 a 106 gli infortuni con esito mortale**.

Per una lettura dei dati: più formazione, partecipazione, bilateralità

Mettendo insieme i tre indicatori (infortuni, mortali, malattie professionali), emergono almeno tre elementi strutturali: stabilità dell'infortunio traumatico, persistenza di una

Denunce d'infortunio in occasione di lavoro in agricoltura. Fonte: Archivi statistici Inail, dati provvisori

	Gennaio-Dicembre 2024	Gennaio-Dicembre 2025	Variazione %	Comp. %
Industria e Servizi	371.594	374.025	0,7%	89,7%
Agricoltura	24.207	23.695	-2,1%	5,7%
Per conto dello Stato	19.052	19.180	0,7%	4,6%
Totale	**414.853**	**416.900**	**0,5%**	**100,0%**

Denunce d'infortunio con esito mortale in agricoltura. Fonte: Archivi statistici Inail, dati provvisori

	Gennaio-Dicembre 2024	Gennaio-Dicembre 2025	Variazione %	Comp. %
Industria e Servizi	686	674	-1,7%	85,1%
Agricoltura	**102**	**106**	**3,9%**	**13,4%**
Per conto dello Stato	9	12	33,3%	1,5%
Totale	**797**	**792**	**-0,6%**	**100,0%**

ha interessato sia le denunce dei lavoratori italiani, passate da 80.847 a 89.388 (+10,6%), sia quelle degli stranieri, da 7.652 a 9.075 (+18,6%). Le patologie del **sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, quelle del sistema nervoso e dell'orecchio** continuano a rappresentare le prime tipologie di malattie professionali denunciate, seguite dai tumori e dalle patologie del sistema respiratorio. In agricoltura, il numero dei tecnopatici risulta di 15.346 casi, pari al 15,6% del totale, in aumento del 9,4% rispetto ai 14.026

soglia mortale stabile e non in riduzione, **esplosione delle patologie croniche lavoro-correlate**.

Al netto di ulteriori approfondimenti possibili, ad esempio attraverso una lettura diversificata dei dati anche in base al territorio e al genere, possiamo affermare che gli anni 2020-2025 ci consegnano un settore agricolo che non peggiora sul fronte degli infortuni, ma che mostra una fragilità strutturale crescente sul piano sanitario. Il sistema agricolo

Denunce di malattie professionali per gestione e genere. Fonte: Archivi statistici Inail, dati provvisori

Gestione	Genere	Gennaio-Dicembre 2024	Gennaio-Dicembre 2025
Industria e Servizi	Maschi	55.607	62.432
	Femmine	18.116	19.939
	Totale	14.026	15.346
Agricoltura	Maschi	9.499	10.546
	Femmine	4.527	4.800
	Totale	14.026	15.346
Per conto dello Stato	Maschi	271	239
	Femmine	479	507
	Totale	750	746
Totale		**88.499**	**98.463**

italiano appare caratterizzato da una **progressiva "cronicizzazione del rischio"**. Non aumenta l'evento acuto in modo significativo, ma **cresce l'usura** del lavoro nel tempo. Questo fenomeno è coerente con una serie di ulteriori aspetti, come l'invecchiamento della forza lavoro, la generale frammentazione delle imprese, il carattere stagionale del lavoro agricolo, l'intensificazione produttiva legata alle pressioni di mercato e ai cambiamenti climatici.

Tra le strategie preventive sembrano sempre più rilevanti la riduzione dei carichi biomeccanici durante le operazioni manuali e l'utilizzo di attrezzature che riducano la movimentazione manuale dei carichi e le posture incongrue prolungate. Emerge l'importanza dei dispositivi DPI, come un maggiore rigore nell'uso di guanti, maschere e tute protettive durante l'utilizzo di fitosanitari, e risulta strategico un migliore monitoraggio ambientale per controllare l'esposizione prolungata agli agenti cancerogeni e alle radiazioni UV durante il lavoro all'aperto. Non meno importante, la protezione dell'apparato uditivo, volta a ridurre il rumore alla fonte, ad esempio con macchinari più silenziosi, e ad un uso sistematico di cuffie o tappi protettivi.

Per agire sugli infortuni diventa fondamentale investire nella manutenzione e nell'adeguamento del parco macchine, ad esempio con trattori anti-ribaltamento, inoltre per fare prevenzione nel tragitto casa-lavoro emerge la necessità di campagne di sensibilizzazione sulla sicurezza stradale per i lavoratori agricoli, di valorizzazione del trasporto pubblico, di maggiore garanzia dei trasporti a carico delle imprese.

Per il sindacato si aprono diverse direttrici di intervento, si pensi al rafforzamento della contrattazione su ergonomia, pause, turnazioni e meccanizzazione, a più investimenti in formazione continua obbligatoria, alla promozione della bilateralità attiva sulla prevenzione sanitaria, a una maggiore incidenza sulle politiche pubbliche affinché i fondi della PAC includano indicatori di sicurezza e salute nel lavoro, e infine alla possibilità di ampliare la platea delle professionalità usuranti per garantire più tutele e maggiori agevolazioni nel maturare i requisiti per l'età pensionistica. La stessa formazione può essere maggiormente orientata su temi specifici, così come la sorveglianza sanitaria, con visite mediche periodiche che potrebbero essere più frequenti nelle macroregioni a più alto rischio, come il Sud per le malattie professionali e il Nord-Est per gli infortuni. Si conferma una sfida a **implementare le occasioni formative e informative**, rafforzare **la partecipazione dei lavoratori** alla vita delle imprese, **valorizzare gli strumenti e il ruolo della bilateralità sia nazionale che territoriale**.

La sicurezza non può più essere considerata un capitolo accessorio: è una variabile produttiva. Senza un salto di qualità organizzativo, tecnologico e contrattuale, la crescita delle malattie professionali rischia di diventare il vero costo occulto della competitività del made in Italy agroalimentare.

L'integrazione dei migranti: presentati i nuovi dati Ocse

Di Redazione

L'immigrazione in Italia

"Mentre il Paese affronta pressioni demografiche e l'evoluzione della domanda nel mercato del lavoro, politiche di integrazione efficaci saranno cruciali per garantire una crescita sostenibile e una società equa". È questo il monito conclusivo del nuovo rapporto dal titolo "Stato dell'integrazione dei migranti in Italia" realizzato dall'Ocse, organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, con il supporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'integrazione è un processo esteso nel tempo, complesso e multidimensionale. Diverse istituzioni ne danno definizioni differenti. L'Ocse la definisce in termini comparativi. L'integrazione va cioè misurata tramite i risultati economici e sociali ottenuti dagli immigrati relativamente a quelli dei cittadini autoctoni. Quello dell'integrazione è difatti un processo dinamico e suscettibile di modificazioni nel tempo, per effetto dell'influenza degli altri, dell'ambiente e della soggettività. L'Italia fotografata dall'ultimo rapporto Ocse sull'immigrazione è un Paese diventato, negli ultimi decenni, di immigrazione, trasformando il proprio tessuto sociale e culturale. Oggi i residenti nati all'estero sono 6,4 milioni, circa il 10% della popolazione totale. La crescita registrata nell'ultimo decennio risulta tuttavia più contenuta rispetto ad altri Paesi europei, come Germania, Spagna e Francia.

Un dato rilevante riguarda la composizione anagrafica: nove immigrati su dieci sono in età lavorativa, tra i 15 e i 64 anni, contribuendo in modo significativo a compensare il calo demografico della popolazione attiva italiana. Questo rende il contributo dei migranti strategico anche per la tenuta del sistema produttivo e previdenziale. La maggioranza degli immigrati (53%) proviene dall'Europa, in particolare Romania e Albania, altri gruppi numerosi provengono dall'Africa (19%), soprattutto dal Marocco, e poi dall'Asia (17%), con consistenti comunità provenienti da Bangladesh, Pakistan e India.

L'integrazione nel mercato del lavoro

Nel 2025, le assunzioni di immigrati in Italia sfiorano 1,36 milioni, pari al 23% del totale, evidenziando il ruolo indispensabile dei lavoratori stranieri (che contribuiscono al 10% del Pil) in settori come agricoltura, edilizia e servizi. Nonostante un tasso di occupazione simile agli italiani, persistono il sottoinquadramento e la necessità di migliorare i percorsi di inclusione e il riconoscimento delle competenze.

L'incidenza di lavoratori stranieri è in forte crescita, con un aumento significativo degli impiegati in regioni come Lazio (+130,3% dal 2017 al 2025) e Campania (+107,1%). L'Italia presenta alcune quote più elevate nel confronto internazionale di popolazione con livelli di istruzione bassi o molto bassi, sia tra i nati nel Paese sia tra gli immigrati. Nell'ultimo decennio, la quota di immigrati con un livello di istruzione molto basso o basso è diminuita: tra i nuovi arrivati nati al di fuori dell'Ue, la quota è diminuita di quasi 10 punti percentuali, dal 56% al 47%.

Secondo un'indagine Ocse sulle competenze degli adulti del 2023, solo l'8% delle persone con basso livello di istruzione in Italia è iscritto a programmi di apprendimento per adulti, meno della metà della media Ocse, pari a circa il 19%. Anche l'iscrizione degli immigrati ai corsi di lingua è bassa, tra le più basse di tutti i principali Paesi di destinazione: solo il 30% circa degli immigrati extra Ue, e circa la metà di quelli nati nell'Ue, in Italia da meno di dieci anni, ha partecipato a un corso di lingua dopo la migrazione.

L'occupazione dei cittadini stranieri

Nel 2025-2026, l'occupazione dei cittadini stranieri in Italia

mostra un andamento positivo, con oltre 2,5 milioni di lavoratori che costituiscono circa il 10,5% del totale degli occupati. Il tasso di occupazione (15-64 anni) si è allineato a quello italiano (circa 62%), sebbene permangano svantaggi, specialmente per le donne, e una concentrazione in lavori poco qualificati.

Con la crisi da Covid-19, l'occupazione degli immigrati ha registrato una ripresa rapida e più marcata rispetto a quella della popolazione nata in Italia. Gli immigrati raggiungono tassi di occupazione particolarmente elevati nel Nord Italia (68%), dove risultano leggermente inferiori a quelli dei nati nel Paese (70%). Nel Sud i tassi occupazionali sono più bassi (52%) ma superano comunque quelli della popolazione nata nel Paese (48%); allo stesso tempo il tasso di partecipazione al mercato del lavoro è di 5 punti percentuali più alto tra gli immigrati (71%).

Il tasso di occupazione degli uomini nati all'estero supera di 8 punti percentuali quello degli uomini nati nel Paese. Gli uomini migranti registrano tassi di occupazione più elevati in tutte le regioni, in particolare nel Nord dove si concentra la maggior parte delle opportunità lavorative. Al contrario, le donne migranti presentano tassi di occupazione leggermente inferiori rispetto alle donne nate nel Paese, soprattutto nel Nord e nel Centro, dove il divario raggiunge 9 e 7 punti percentuali mentre il divario di genere nell'occupazione è ampio, arrivando a quasi 30 punti percentuali tra i nati all'estero.

I tassi occupazionali relativamente elevati della popolazione nata all'estero sono trainati dalla forte concentrazione nelle professioni non qualificate, soprattutto tra i nati fuori dall'Ue. Oltre un quarto degli immigrati in Italia lavora in tali occupazioni, quota che supera il 29% – quasi uno su tre – tra i nati fuori dall'Ue. Nel Sud, questa percentuale sale ulteriormente, raggiungendo il 35% tra i nati all'estero e il 41% tra i non Ue. Tali occupazioni – concentrate principalmente nelle attività delle famiglie come datori di lavoro di personale domestico (27%), nell'agricoltura, silvicoltura e pesca (15%) e nei servizi amministrativi e di supporto (14%) – sono associate a scarse opportunità di avanzamento o apprendimento sul lavoro.

Oltre alla forte concentrazione nel lavoro non qualificato, informalità e sfruttamento lavorativo restano una grave preoccupazione. La concentrazione sproporzionata dei migranti in settori difficili da regolamentare, come agricoltura e lavoro domestico/di cura, insieme alla condizione giuridica irregolare di molti di essi, favorisce il ricorso a reclutamento illecito e lavoro non dichiarato (Ilo, 2023).

Tra i recenti interventi per contrastare lo sfruttamento rientrano le disposizioni della legge n. 187/2024, che consentono ai lavoratori stranieri sfruttati che collaborano con l'autorità giudiziaria di ottenere un permesso di soggiorno speciale della durata di sei mesi, rinnovabile fino a un anno o oltre. Il permesso garantisce accesso ai servizi sociali, all'istruzione e al mercato del lavoro, facilitando l'integrazione nell'economia formale, e può essere convertito in un permesso per motivi di lavoro. Inoltre, la nuova legge aumenta i finanziamenti per l'attuazione di programmi di assistenza individualizzata per le vittime, con particolare attenzione alla formazione professionale e all'integrazione sociale, compresi programmi di sostegno alla transizione delle persone da condizioni di sfruttamento all'occupazione formale.

Molti migranti in Italia faticano anche a trovare lavori adeguati alle loro competenze. Circa un quarto degli immigrati lavora in un'occupazione che richiede competenze inferiori rispetto al lavoro svolto prima della migrazione. La maggioranza dei migranti nati al di fuori dell'Ue con elevata istruzione non ha richiesto il riconoscimento dei propri titoli perché riteneva che non fosse necessario (36%) oppure perché il processo risultava costoso o complesso (28%).

Integrazione sociale e povertà

L'integrazione sociale in Italia nel 2026 presenta un quadro misto, con oltre 2,5 milioni di lavoratori stranieri (10,5% del totale), ma alti tassi di disoccupazione (11,3%) e povertà, che colpisce il 34% degli stranieri.

Questa marcata disparità evidenzia la persistenza di ostacoli che i migranti incontrano nell'accesso a occupazioni stabili e adeguatamente retribuite, nonché a forme di protezione sociale adeguate. In effetti, anche tra coloro che risultano occupati, più di due migranti su cinque in Italia non riescono a uscire dalla povertà relativa. Ciò colloca la povertà relativa tra gli immigrati occupati in Italia a un livello superiore di sei punti percentuali rispetto alla media dell'Ue e riflette la concentrazione dei migranti in lavori di bassa qualità.

La povertà lavorativa risulta particolarmente diffusa tra i migranti occupati nell'agricoltura, nel commercio all'ingrosso e al dettaglio, nelle attività artistiche, negli altri servizi e nel lavoro domestico presso famiglie private.

Condizioni abitative

Le condizioni abitative degli immigrati in Italia sono caratterizzate da una forte instabilità, con un alto rischio di disagio, precarietà o sovraffollamento. Nonostante una quota crescente riesca ad acquistare casa (dal 7% al 30% nell'ultimo decennio), permangono grosse difficoltà nel mercato privato degli affitti, segregazione abitativa, ed un ricorso massiccio a strutture di accoglienza temporanea (Cas) o insediamenti informali per oltre il 60% dei richiedenti asilo.

Il 35% dei residenti nati all'estero vive in abitazioni sovraffollate, uno dei tassi più elevati tra i Paesi Ocse comparabili e oltre il doppio di quello della popolazione nata nel Paese. Inoltre, è probabile che tali dati sottostimino le difficoltà abitative affrontate dai migranti in Italia, poiché coloro che vivono in alcune delle condizioni peggiori, all'interno di insediamenti informali, difficilmente risultano inclusi nelle indagini campionarie.

Salute e accesso ai servizi sanitari

In Italia, il diritto alla salute è garantito a tutti gli stranieri, inclusi quelli non in regola con il soggiorno, sancito dal Testo Unico sull'Immigrazione e confermato dalla Corte Costituzionale. I migranti irregolari accedono a cure urgenti/essenziali tramite codice STP (Stranieri Temporaneamente Presenti) o ENI (Europei Non Iscritti), senza segnalazione alle autorità.

Tuttavia, fattori socio-demografici, nonché condizioni di lavoro precarie e situazioni abitative sovraffollate, possono comportare per i migranti un'esposizione più elevata alle malattie infettive (Devilla Nova, Colombo e Spada, 2020) o ai rischi professionali. Anche il carico di disturbi di salute mentale risulta spesso più elevato, in particolare tra rifugiati, richiedenti asilo o migranti che hanno vissuto esperienze traumatiche, condizioni di incertezza giuridica o isolamento sociale.

Partecipazione politica e sociale

Tra gli immigrati con almeno dieci anni di residenza, solo due migranti su cinque hanno ottenuto la cittadinanza italiana. Questo valore è significativamente inferiore alla media Ocse,

pari a tre su cinque, ed è il più basso tra i paesi a confronto esaminati nel rapporto.

Per decenni, il quadro normativo italiano in materia di cittadinanza ha posto significative difficoltà per i figli di migranti, prevedendo un accesso alla cittadinanza limitato e tardivo. Quasi due giovani su cinque nati nel Paese (15-34 anni) con entrambi i genitori nati all'estero non possiedono la cittadinanza italiana, la quota più bassa nel gruppo di confronto. Circa tre migranti umanitari su quattro hanno un'età compresa tra 25 e 54 anni, il che rappresenta un grande potenziale di forza lavoro e sottolinea l'importanza della loro integrazione nel mercato.

Sebbene quasi nove migranti umanitari su dieci arrivino in Italia con competenze in italiano al massimo di livello principiante, entro cinque anni nove su dieci riportano almeno competenze di livello intermedio. Questo rappresenta il progresso più significativo tra le destinazioni europee per le quali sono disponibili dati.

L'immigrazione si conferma un fenomeno sociale di portata estremamente rilevante e delicata nella sua gestione. La governance delle migrazioni economiche non può più esimersi dal confrontarsi con i caratteri, i mutamenti e i fattori di criticità che investono l'economia e la società nel loro complesso, il mercato del lavoro e in particolare i settori nei quali maggiormente si concentrano le domande e l'offerta di lavoro immigrato, come l'agroalimentare.

EUROPA

Dialogo Sociale e nuova Pac svolta l'Assemblea Generale Agricoltura dell'Effat

Fai Cisl presente a Varsavia per concludere il progetto "Dialogo Sociale" su salari minimi e contrattazione e per sostenere le azioni del sindacato europeo a favore di condizionalità sociale, fondi all'agricoltura, occupazione, formazione e innovazione

di Redazione

Si sono svolti il 4 marzo scorso a Varsavia i lavori conclusivi del progetto "Dialogo Sociale", avviato nel 2024 e giunto alla sua fase finale dopo due anni di attività. Promosso dall'Effat con l'obiettivo di rafforzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva nel settore agroalimentare europeo, il progetto ha riguardato due temi centrali: i salari minimi nel settore agroalimentare e la promozione della contrattazione collettiva, in particolare nei Paesi dell'Unione europea dove la copertura contrattuale è inferiore all'80%.

Torsten Müller, rappresentante dell'Etui (European Trade Union Institute), ha illustrato gli effetti della direttiva europea sui salari minimi e sulla promozione della contrattazione collettiva, specificando tre punti: primo, la direttiva ha avuto un impatto più significativo nei Paesi in cui il salario minimo è stabilito per legge e dove manca una copertura contrattuale; secondo, l'obiettivo della direttiva è garantire salari dignitosi, in grado di coprire il costo della vita; terzo, in alcuni Paesi con forti difficoltà economiche, i governi incontrano problemi nell'applicazione concreta delle disposizioni previste.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, oltre dieci Paesi europei superano la soglia dell'80% di copertura contrattuale. Tra questi, l'Italia rappresenta uno dei casi più avanzati, con una copertura che si avvicina al 100%. In diversi Stati membri la principale difficoltà nello sviluppo della contrattazione deriva dalla scarsa disponibilità delle organizzazioni datoriali ad avviare negoziati collettivi: per questo è stata sottolineata l'importanza di campagne informative e di sensibilizzazione per promuovere il valore del dialogo sociale.

Durante l'incontro si sono svolte anche due tavole rotonde dedicate all'analisi delle diverse esperienze nazionali, dalle quali è emerso con chiarezza che nei Paesi dell'Europa centro-orientale esistono maggiori difficoltà nello sviluppo della contrattazione collettiva e nel consolidamento del dialogo sociale tra sindacati, imprese e istituzioni. In molti casi si registra anche un livello salariale non adeguato al costo della vita.

Alla prima tavola rotonda, sull'applicazione della direttiva europea, hanno preso parte Croazia, Polonia, Lituania, Slovenia, Repubblica Ceca, ed è emersa una situazione comune caratterizzata da scarsa diffusione della contrattazione collettiva, relazioni sindacali deboli, limitato dialogo con le associazioni datoriali e con i governi. Attualmente, in molti di questi Paesi, le parti sociali hanno spazi di intervento limitati e un ruolo marginale nei processi decisionali. Significativo il caso della Lituania, con una situazione particolarmente critica in cui la copertura contrattuale nel settore agricolo è circa del 15%, tra le più basse in Europa, e in cui, in materia di salario minimo, alcuni datori di lavoro aggirano le regole registrando formalmente meno ore di lavoro, così da far risultare un salario orario più alto. Di fronte a queste difficoltà, l'obiettivo rilanciato dalle organizzazioni sindacali è di rafforzare la contrattazione collettiva, sviluppare un dialogo sociale più strutturato, promuovere attività di formazione e sensibilizzazione.

Nella seconda tavola rotonda, sulle buone pratiche nella contrattazione di settore, sono intervenuti rappresentanti di Francia, Italia e Danimarca, evidenziando come sistemi di relazioni industriali consolidati possano produrre risultati concreti per i lavoratori. Tra i vari aspetti, la rappresentanza danese ha illustrato il nuovo contratto collettivo, rinnovato pochi giorni prima dell'incontro dopo 48 ore consecutive di negoziato, sottolineando tra i risultati raggiunti gli aumenti salariali, misure legate al Green Deal, miglioramenti sul congedo parentale, rafforzamento del welfare, maggiore accesso del sindacato nei luoghi di lavoro. Mentre per il caso italiano è stata evidenziata l'importanza della bilateralità, attraverso strumenti come gli Enti bilaterali, sia nazionale che territoriali, il Fisa per l'assistenza sanitaria integrativa, il fondo pensionistico di settore Agrifondo. Strumenti che, come noto, permettono di rispondere a numerosi bisogni dei lavoratori, soprattutto in materia di welfare contrattuale. La Fai Cisl, in particolare, ha ribadito l'importanza del sistema bilaterale agricolo e del modello contrattuale italiano, caratterizzato da due livelli contrattuali equipollenti: il contratto nazionale degli operai agricoli e florovivaisti e i Contratti provinciali, di pari valore e potere salariale.

Nel concludere il progetto, il Segretario generale Enrico Somaglia ha evidenziato il ruolo svolto dall'Effat negli ultimi anni nel rafforzamento del dialogo sociale nel settore agroalimentare europeo, sottolineando la necessità di proseguire il lavoro avviato, di rispondere alle nuove esigenze di un settore strategico come quello agricolo, e di promuovere innovazione organizzativa e formazione. Tra le prospettive future sono stati indicati la creazione di corsi di formazione specifici per il settore agricolo e di un'accademia di esperti settoriali per rafforzare competenze e capacità negoziali.

Sempre il 4 marzo si è tenuta anche una riunione sulla riforma della Politica Agricola Comune, con la partecipazione del Ministro dell'Agricoltura della Polonia, Stefan Krajewski, che ha illustrato lo stato attuale del processo di riforma, rilevando come, da parte degli Stati membri, siano state presentate numerose proposte e aspettative. In particolare, è emersa la condivisione di voler orientare le risorse verso il settore agricolo, rafforzare la resilienza del sistema agricolo e sostenere innovazione e sviluppo nei Paesi. Ogni ministro ha sottolineato l'importanza di costruire un'agricoltura forte e competitiva, rafforzando il comparto anche attraverso regole chiare e trasparenti, in modo da evitare forme di concorrenza sleale tra Stati membri.

Il giorno seguente, sempre a Varsavia, si è svolta l'Assemblea generale Agricoltura dell'Effat, dove il Segretario generale Enrico Somaglia ha ricordato come le tensioni geopolitiche stiano già incidendo e continueranno a incidere anche sul settore agroalimentare, richiamando l'attenzione su alcune dinamiche che rischiano di avere effetti negativi sul comparto, tra cui quelle legate alla sicurezza alimentare, all'introduzione di dazi commerciali, alle politiche commerciali considerate preoccupanti per il settore.

Per questo Somaglia ha ribadito la necessità di prestare particolare attenzione alla riforma della Pac, evidenziando il rischio che possa essere indebolita la condizionalità sociale. L'Effat ha lavorato congiuntamente alla preparazione di emendamenti condivisi, che dovranno essere presentati con ambizione ai diversi gruppi parlamentari, avviando un dialogo costante con le istituzioni. Durante il processo di preparazione sono state raccolte le indicazioni provenienti dagli Stati membri, emerse nel corso delle due riunioni online svolte nelle settimane precedenti. La Fai Cisl ha espresso soddisfazione in quanto le proprie proposte sono state tutte accolte e recepite.

In conclusione, sono stati ribaditi alcuni obiettivi prioritari che l'Effat intende promuovere nel quadro della nuova Pac: rafforzare la condizionalità sociale; garantire un bilancio più forte, capace di migliorare anche la dimensione occupazionale del settore; utilizzare i fondi della Pac per sostenere formazione e innovazione; promuovere misure a favore della trasparenza salariale tra uomini e donne.

Pac 2028-2034: la necessità di sostenere il lavoro

Mentre si prospetta una governance diversa e con un minore budget per l'agricoltura europea, si fa strada anche l'idea di indebolire la condizionalità sociale. Castellucci: "Sarebbe devastante rinunciare alle tutele sociali". Sarà importante puntare a un negoziato costante e trasparente tra istituzioni e parti sociali che nei prossimi due anni indirizzi la riforma della Pac verso una maggiore attenzione al lavoro, alla concorrenza leale, alla coesione sociale, alle aree interne.

Di Rossano Colagrossi

Tra le questioni più attuali che riguardano le politiche comunitarie rimane sicuramente prioritaria la scrittura della futura Pac, dalla quale dipenderà il governo della politica agricola europea per gli anni 2028-2034. Le mobilitazioni da parte degli agricoltori di diversi Paesi hanno avuto un impatto mediatico e politico piuttosto rilevante, con alcune manifestazioni che hanno fatto conquistare alle maggiori associazioni agricole importanti fasi interlocutorie con la Commissione europea, e altre che sono sfociate anche in manifestazioni piuttosto violente, come quelle che hanno messo a ferro e fuoco Bruxelles o altre città d'Europa.

Le preoccupazioni sulla Pac riguardano principalmente i tagli ai finanziamenti e la loro concentrazione in un unico fondo, ma in generale va riconosciuto che il dibattito sul tema non sempre è stato chiaro, tant'è che abbiamo letto in più occasioni cifre molto altalenanti e affermazioni persino contraddittorie.

Per fare chiarezza occorre fare un passo indietro. Il disegno della nuova Pac era stato presentato dalla Commissione europea e dalla Presidente Ursula von der Leyen l'anno scorso, a luglio 2025, esponendo la proposta di quadro finanziario per il periodo 2028-2034, oggi in discussione nel processo di co-decisione con il Parlamento europeo e il Consiglio europeo. Il nuovo quadro risente naturalmente del contesto di incertezza geopolitica e del bisogno di prevedere tempi più rapidi di azione da parte dell'Europa e una maggiore flessibilità a tutti i livelli, compresi quelli che riguardano il lavoro quotidiano degli amministratori locali nell'intercettare bandi e misure di finanziamento.

Nella proposta, il budget complessivo dell'Ue sarà di 2 trilioni di euro, quindi 2 mila miliardi, di cui il 44% dedicato ai piani di partenariato nazionale e regionale, ovvero i nuovi piani con cui si vorranno governare sia le politiche agricole che di sviluppo e di coesione a livello nazionale. Come promesso dalla Presidente von der Leyen, dopo le proteste degli agricoltori, la Pac resta un pilastro del bilancio europeo, con un importo riservato al settore di 293,7 miliardi. A questo si aggiungono 6,3 miliardi

dedicati a far fronte a situazioni di crisi e perturbazioni di mercato. Successivamente, si è aggiunta la possibilità di un accesso anticipato per i Paesi fino a 2/3 delle risorse normalmente disponibili alla revisione intermedia: circa 45 miliardi che sarebbero dunque a disposizione dei singoli Stati fin dal 2028. Al netto della possibilità di anticipare queste risorse, dunque, va sottolineato che a migliorare è la capacità di liquidità, ma di fatto si prospetta un passaggio dai 378 miliardi della Pac 2021-2027 a 293,7 miliardi per il 2028-2034.

Le preoccupazioni sono condivisibili anche sul fronte del lavoro. Fondamentale, per la Fai Cisl, poter contare su un negoziato costante e trasparente tra istituzioni e parti sociali: "Non possiamo dimenticare – ha sottolineato il Reggente nazionale Antonio Castellucci – che le risorse rivolte al settore primario sono un elemento fondativo dell'Unione Europea, e che in questi anni hanno garantito sviluppo e occupazione, autonomia alimentare, messa in sicurezza dei territori, tenuta sociale e, in generale, la difesa di un comparto che resta centrale nell'economia europea. Vanno implementati questi aspetti qualitativi delle risorse usate, non basta soffermarsi sul tema della quantità".

Le proposte del sindacato, ha affermato Castellucci commentando la presentazione del bilancio Ue, richiedono elaborazioni nell'ambito delle interlocuzioni unitarie con l'Effat, con le parti datoriali, con le istituzioni: "Comprendiamo che il contesto internazionale imponga certe scelte all'Europa, ma la posta in gioco è alta e riguarda i salari e le tutele dei lavoratori, la produttività delle imprese, il riscatto delle zone interne e delle comunità rurali e la sicurezza alimentare. Sarebbe devastante rinunciare alla qualità del lavoro e alle tutele sociali".

Il riferimento di Castellucci è soprattutto alla condizionalità sociale, che vincola i fondi europei al rispetto delle norme e all'applicazione dei contratti: "Una conquista storica per l'agricoltura europea. Invece nella proposta di riforma presentata a Bruxelles si parla di ridurne l'applicabilità solo alle imprese sopra i 10 ettari, oppure di eliminarne l'applicazione laddove un'azienda sia già sanzionata. Ma in un sistema di imprese così frammentato come quello europeo, non ci sembrano soluzioni positive, si finirebbe piuttosto per semplificare la vita di chi fa concorrenza sleale. Puntiamo semmai a distinguere chiaramente ruoli e funzioni dei diversi meccanismi sanzionatori, per evitare sovrapposizioni dannose e per garantire la dovuta protezione ai lavoratori".

La fusione dei fondi per lo sviluppo rurale con quelli per l'agroalimentare, peraltro ridotti, accanto a prospettive di rinazionalizzazione dell'agricoltura, rischiano, se non ben orientate, di incidere negativamente sul sistema produttivo, intaccando tutele dei lavoratori, competitività d'impresa, e con esse un pilastro strategico dell'economia comunitaria: "La chiave di volta – ha ribadito il reggente della Fai – è nella qualità del lavoro, nella sua sicurezza e capacità di generare valore aggiunto attraverso buona contrattazione, innovazione e formazione. Le risorse dell'Unione in questi anni hanno garantito significativi passi avanti: qualsiasi riforma deve rafforzare questi obiettivi e coniugare la semplificazione e la flessibilità nell'utilizzo delle risorse con le dovute tutele sociali, con investimenti produttivi e criteri di trasparenza che garantiscano tracciabilità e legalità in tutte le fasi dei finanziamenti".

A spiegare i criteri del nuovo bilancio europeo è stato recentemente Pasquale Di Rubbo, responsabile Ue per la nuova Pac, dirigente della Direzione generale Agri della Commissione europea, che intervenendo in un webinar dell'Uncem ha spiegato: "L'obiettivo è snellire molto la politica agricola comune, soprattutto nell'interesse delle piccole e medie realtà produttive, e andare a esplorare maggiori sinergie, complementarità tra i vari fondi, all'interno del fondo unico, quindi chiediamo anche agli Stati membri nella fase di programmazione, soprattutto per le aree rurali, di non pensare più in maniera settoriale: se ad esempio oggi ho un'attività agrituristica che può essere finanziata con un secondo pilastro in un'area di montagna, ha sicuramente bisogno di servizi e di infrastrutture nel contesto in cui si trova, ed è lì che il fondo unico permetterà di avere un approccio più strategico alle aree rurali e non più settoriali, partendo da un approccio molto più ampio su quello che è necessario al di là dei singoli strumenti delle aziende agricole, quindi guardiamo davvero alle aree rurali nella loro complessità". Per questo la proposta legislativa interessa molto anche l'Uncem: "La Pac – ha sottolineato il Presidente Marco Bussone – non è solo agricoltura, ma anche montagna, foreste e tanto altro, è aree rurali, servizi, opportunità, comunità, territorio, per questo è fondamentale capire cosa accadrà nel quadro del fondo unico".

Per Di Rubbo, comunque, è fuorviante parlare di "rivoluzione" rispetto alla nuova Pac: "Facciamo un passo in avanti ma preserviamo gli strumenti classici della Pac, vengono modernizzati ma restano quelli che già conosciamo, prevedendo un principio di partenariato molto importante che viene rafforzato in futuro. Oggi gli enti locali, i portatori di interessi, sono già coinvolti nell'applicazione della politica agricola comune, così come della politica di coesione, in futuro chiediamo uno sforzo maggiore per far sì che questi enti, questi portatori di interesse, siano coinvolti davvero dalla fase iniziale di preparazione dei piani strategici fino alla loro implementazione e al monitoraggio, per ripercorrere davvero tutto il ciclo di progettualità dall'inizio alla fine, e questo è importante anche per dar voce alle aree rurali che spesso scontano un costo elevato rispetto alle aree urbane". Ecco perché si sta lavorando già sulle raccomandazioni nazionali: sono raccomandazioni che la Commissione europea presenterà agli Stati membri per supportare la preparazione dei piani nazionali, quindi sono raccomandazioni che andranno un po' a identificare le sfide, le questioni più strategiche da affrontare a livello nazionale. C'è da auspicare che questo eviti un esercizio calato dall'alto, favorendo un processo di dialogo, di preparazione di queste raccomandazioni in modo da arrivare a un esercizio con un prodotto che sia condiviso da entrambi gli attori, sia la Commissione europea che gli Stati membri, e questo potrebbe essere rilevante proprio affinché molte raccomandazioni vadano nella direzione di rendere le aree rurali più competitive, più resilienti, più sostenibili.

Tornando alle cifre, dunque, sono innegabili le riduzioni che hanno dato origine alle mobilitazioni delle maggiori associazioni agricole d'Europa contro la Commissione. Per l'Italia, ad esempio, le proiezioni indicano una dotazione minima di 31 miliardi, contro i 37 dell'attuale programmazione. Ma occorre anche specificare che tra la Pac di oggi e quella di domani si prospettano due sistemi di governance diversi. Oggi abbiamo un primo pilastro che viene finanziato completamente da Bruxelles e un secondo pilastro cofinanziato con gli Stati membri e con le regioni, mentre in futuro nel fondo unico confluiranno altri obiettivi "di prosperità", di "capacità di difesa", di "coesione sociale", di "qualità della vita", con strumenti che continueranno a essere finanziati al 100% da Bruxelles, comprensivo dei quasi 300 miliardi che saranno vincolati unicamente al mondo agricolo.

Oltre a questi, esiste una quota non allocata ancora su nessuna priorità politica, un budget di 453 miliardi: la politica di co-

esione potrebbe esserne uno dei principali beneficiari, ma anche la politica agricola potrà attingere a questo budget se lo Stato membro lo riterrà necessario.

Va detto anche che la Commissione europea ha messo sul tavolo di recente l'obbligatorietà di allocare almeno il 10% di questo budget sulle aree rurali, visto che il fondo unico rischia di avvantaggiare soprattutto le aree urbane. Nella parte del budget non allocato ci sarebbe la quota del 25% che verrà mantenuta a Bruxelles fino alla revisione di medio termine, i 45 miliardi alla quale gli Stati membri potranno attingere già dal 2028 per l'agricoltura.

Altra questione importante, quella che riguarda soprattutto le cosiddette "regioni Obiettivo 1" (in Italia praticamente tutto il Mezzogiorno): ci sarà un obbligo per gli Stati membri di assegnare 218 miliardi per le regioni meno sviluppate. A queste risorse si aggiunge la possibilità per gli Stati che lo desiderano di accedere a 150 miliardi di euro di prestiti a tassi agevolati, sulla falsariga di quanto accaduto con il Pnrr.

Per quanto riguarda il "sostegno diretto al reddito", che rappresenta oggigiorno una parte importante della politica agricola comune, dovrebbe comunque essere garantito senza un budget minimo, con l'obiettivo della Commissione europea di aiutare le aziende che ne hanno maggiormente bisogno, quindi soprattutto giovani, donne in agricoltura, aree svantaggiate, piccole e medio aziende, avendo constatato che le aziende agricole che percepiscono oltre i 100 mila euro sono competitive e generano un profitto sia con, sia senza la politica agricola comune.

Mentre per quanto riguarda gli "strumenti delle misure agroambientali", non dovrebbe esserci nessun vincolo per la grandezza delle aziende, per cui anche aziende molto grandi potranno percepire fondi necessari per l'applicazione di queste misure. Su questo piano, lo spostamento prospettato vorrebbe favorire il passaggio da un approccio di obbligatorietà a un approccio più incentivante, con una Pac che sia un'opportunità per rendere le misure agroambientali più attrattive anche per gli agricoltori, non a caso sono introdotte anche delle misure per la transizione ecologica, fino a 200 mila euro di pagamenti forfettari per aziende che vogliono intraprendere una transizione integrata verso sistemi biologici o agricoltura rigenerativa o agroecologia.

Un occhio di riguardo è dedicato anche al ricambio generazionale, visto che gli agricoltori con un'età inferiore ai 40 anni sono ancora circa il 10% della popolazione degli agricoltori europei, e che nei prossimi 20 anni più della metà degli agricoltori andrà in pensione. Si vorrebbe introdurre un pacchetto di strumenti che va ad abbracciare gli investimenti, la formazione, i sostegni necessari per l'applicazione di pratiche sostenibili, cooperazione, innovazione, quindi un approccio più integrato tra i vari strumenti per ridurre il carico amministrativo necessario ad accedere a queste misure.

Per tutti questi aspetti sarà fondamentale, dunque, il coinvolgimento delle parti sociali e delle amministrazioni locali per la preparazione dei singoli piani nazionali, sui quali la Commissione sarà tenuta solo a una valutazione, mentre l'adozione vera e propria sarà in mano al Consiglio. La fase attuale è quella della co-decisione con il Consiglio e il Parlamento: l'obiettivo della Commissione e della Presidente von der Leyen sembra essere quello di arrivare già entro fine anno ad un accordo di massima sulle questioni sia finanziarie che tecniche. Il lavoro delle istituzioni europee è volto ad accelerare per arrivare a questo traguardo, considerando che a dicembre scorso i capi di Stato si sono incontrati a Bruxelles e non hanno messo in discussione la direzione prospettata, confermando di fatto l'approccio e l'architettura generale della nuova Pac. Tema, questo, che ha fatto pensare da più parti a un tacito compromesso proposto dalla Commissione agli agricoltori tra l'accettazione della nuova Pac con qualche flessibilità in più e l'accettazione del concomitante accordo commerciale con il Mercosur.

> Comprendiamo che il contesto internazionale imponga certe scelte all'Europa, ma la posta in gioco è alta e riguarda i salari e le tutele dei lavoratori, la produttività delle imprese, il riscatto delle zone interne e delle comunità rurali e la sicurezza alimentare. Sarebbe devastante rinunciare alla qualità del lavoro e alle tutele social

Dopo la pausa estiva è previsto un dibattito, entro fine anno, sui dati e sui budget, dopodiché si entrerà nel vivo di questioni più politiche e per metà 2027 gli Stati membri dovranno presentare i propri piani nazionali, anche se è chiaro che già da oggi è fondamentale una lettura dei fabbisogni dei territori per iniziare a identificare le priorità da mettere in campo. Di certo, la proposta europea va per ora nella direzione di un'agricoltura meno separata dagli altri settori, dunque come parte di un'economia globale.

In difesa della nuova architettura si è schierato anche il commissario europeo all'agricoltura Christophe Hansen, che aprendo la seconda giornata del Global Food Forum a Bruxelles nei giorni scorsi ha evidenziato. "L'attuale politica agricola comune non è così comune come spesso diciamo: abbiamo Stati membri che distribuiscono le risorse in maniera diversa tra il primo e secondo pilastro, oppure prezzi dei terreni agricoli, costi del lavoro molto diversi da una regione all'altra. Abbiamo enormi differenze, ma non c'è preoccupazione sul fatto che stiamo creando 27 storie diverse".

Intanto a febbraio una nuova tegola sull'architettura della futura Pac è giunta dalla stessa Corte dei Conti europea, che esprimendo un parere negativo ha rilevato pesanti lacune che metterebbero a rischio la sana e trasparente gestione dei flussi economici. Un richiamo che ha confermato in qualche misura le preoccupazioni espresse dai sindacati e dal mondo produttivo: "A maggior ragione – ha ribadito la Fai Cisl nazionale in una nota – servirà un negoziato costante e trasparente tra istituzioni e parti sociali che nei prossimi due anni indirizzi la riforma della politica agricola comune verso una maggiore attenzione alla qualità del lavoro, alla concorrenza leale, alla coesione sociale".

Subappalti e caporalato: a Strasburgo mobilitazione con l'Effat

di Alberto Kulberg Taub
Fai Cisl Nazionale

Strasburgo, un momento della manifestazione del 10 febbraio 2026

Il tema delle catene di subappalto continua a rappresentare una delle maggiori criticità del mercato del lavoro europeo, soprattutto nei settori più esposti allo sfruttamento come agricoltura ed edilizia. L'uso distorto di questi strumenti contrattuali alimenta fenomeni di dumping sociale, evasione contributiva, insicurezza, concorrenza sleale e precarietà diffusa, con un impatto diretto sulla qualità dell'occupazione e sulla tutela dei lavoratori.

Il 10 febbraio scorso Strasburgo è diventata il punto di riferimento per la richiesta di un cambio di passo deciso. Più di 800 lavoratori e rappresentanti sindacali si sono riuniti davanti al Parlamento europeo su iniziativa congiunta di *EFBWW, EFFAT ed ETF*, le principali federazioni europee dei lavoratori dei settori edilizia, agricoltura, industria alimentare, ospitalità, servizi, lavoro domestico e trasporti.

L'obiettivo: sostenere il voto in plenaria sul rapporto d'iniziativa dedicato a subappalti e intermediari, e chiedere alla Commissione europea una **proposta legislativa vincolante** capace di porre limiti chiari alle catene di subappalto, regolamentare l'intermediazione e garantire concorrenza leale e pari trattamento.

La mobilitazione segue il voto della Commissione Occupazione del dicembre 2025, che aveva già sollecitato un intervento normativo dedicato. Il messaggio delle federazioni sindacali alle istituzioni Ue è netto: servono nuove regole per contrastare gli abusi e rafforzare i controlli.

I sindacati europei hanno articolato cinque richieste principali:

1. **Limitare il subappalto e favorire l'occupazione diretta: s**top ai subappalti a cascata che generano insicurezza, salari bassi e precarietà; la regola deve essere l'assunzione diretta.
2. **Responsabilità lungo tutta la catena:** committente, appaltatori e subappaltatori devono essere pienamente responsabili per retribuzioni, contributi e risarcimenti in caso di irregolarità.
3. **Stop alle agenzie nel distacco dei lavoratori:** gli intermediari del lavoro nel distacco spesso riducono tutele e salario, per questo i sindacati ne chiedono la proibizione.
4. **Regolamentazione stringente degli intermediari:** una licenza europea per le agenzie di reclutamento e il divieto per i lavoratori di sostenere qualsiasi costo aggiuntivo.
5. **Ispezioni più efficaci:** rafforzamento dell'Autorità europea del lavoro e sanzioni più dure, soprattutto per i casi transfrontalieri.

Il sostegno politico e l'audizione in Parlamento

Diversi gruppi parlamentari – *S&D, The Left, PPE, Renew, Greens/EFA* – hanno espresso supporto all'iniziativa e alla necessità di mettere fine alle pratiche abusive di subappalto. Dopo la mobilitazione, un'audizione al Parlamento europeo ha ribadito le richieste dei lavoratori, con un focus su salute e sicurezza,

rispetto dei contratti collettivi e dialogo con il gruppo PPE per consolidare il sostegno alla relazione INI. All'audizione ha preso parte anche il vicepresidente esecutivo responsabile dei diritti sociali e competenze, Roxana Minzatu, che ha ricordato l'impegno della Commissione nel quadro del *"Quality Jobs Act"*.

Agricoltura ed edilizia: i settori più a rischio

Agricoltura e costruzioni restano i settori più esposti a frodi, incidenti e sfruttamento. In Italia si sono registrati miglioramenti grazie ai nuovi obblighi di trasparenza nella filiera dei subappalti, al divieto di subappaltare l'intero valore del progetto e al rafforzamento della responsabilità solidale dell'appaltatore principale. Permangono tuttavia criticità, soprattutto in relazione ai costi del lavoro, recentemente reintrodotti nelle procedure di gara e fondamentali per garantire la qualità dell'occupazione.

Perché serve un intervento europeo

La mobilitazione di Strasburgo mette in luce un'istanza trasversale, condivisa da lavoratori e sindacati europei: costruire un mercato del lavoro equo, basato su regole chiare e su una concorrenza che non penalizzi i più deboli. Il Parlamento europeo ha ora l'opportunità di trasformare queste richieste in un impegno legislativo concreto, dando pieno valore al lavoro e rafforzando il dialogo sociale come pilastro dell'Unione.

La giornata del 10 febbraio è stata una giornata di grande unità e solidarietà, che ha dimostrato la forza collettiva e la determinazione dei sindacati europei. Il Parlamento europeo ha votato il 12 febbraio il rapporto d'iniziativa riguardante le catene di subappalto e gli intermediari approvandolo. Si tratta di una risoluzione politica e non di un atto legislativo vincolante. Il lavoro congiunto sindacale e la Direttiva Modello proposta stanno fungendo da punto di riferimento chiave nelle discussioni e nei lavori preparatori svolti dalle istituzioni UE.

I principali elementi di rilievo riflessi nel rapporto adottato sono stati:

1. **Necessità di un approccio/strategia UE globale (par. 1):** il rapporto sottolinea la necessità di affrontare lo sfruttamento del lavoro, inclusi il lavoro illegale e la criminalità organizzata ad esso collegata, nonché le pratiche commerciali abusive, soprattutto il subappalto e l'intermediazione lavorativa abusiva.
2. **Subappalto delle attività principali (par. 13):** il rapporto riconosce che il subappalto delle attività principali può portare
3. a luoghi di lavoro frammentati e insicuri, ridotta trasparenza e responsabilità, e maggiore esposizione dei lavoratori a orari lunghi, salari più bassi, violazioni delle leggi sul lavoro, insicurezza e precarietà. Sottolinea inoltre l'importanza dei diritti di informazione e consultazione in caso di cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni contrattuali e fa riferimento al principio di parità di trattamento, come sostenuto da EFFAT.
4. **Limitazione del subappalto (par. 6):** il rapporto invita l'appaltatore principale a svolgere una parte definita del contratto personalmente e a non subappaltare interamente il lavoro.
5. **Occupazione diretta (par. 7):** il testo incoraggia l'occupazione diretta, soprattutto nei settori ad alto rischio.
6. **Principio di responsabilità solidale (par. 5):** il rapporto riconosce che la responsabilità solidale garantisce che l'appaltatore principale sia responsabile lungo tutta la catena di subappalto. Sottolinea che tale principio può assicurare qualità, prestazioni e rispetto degli standard lavorativi, sociali e di sicurezza a ogni livello.
7. **Registrazione e licenza degli intermediari del lavoro (par. S, AA, 18):** diverse parti del rapporto riflettono la richiesta di EFFAT di regolare l'intermediazione lavorativa e combattere il caporalato. Il paragrafo 18 sottolinea la necessità di sistemi di licenza e registrazione per gli intermediari del lavoro; criteri di integrità; il divieto di imporre tariffe o costi ai lavoratori e la necessità di sanzioni dissuasive, inclusa la rimozione dai registri pubblici e l'esclusione dagli appalti pubblici. Il paragrafo S evidenzia che pratiche abusive di reclutamento e intermediazione spesso comportano la falsificazione o la mancata comunicazione di informazioni; la mancata fornitura di contratti scritti; l'addebito di tariffe illegali di reclutamento; la detrazione di costi eccessivi per l'alloggio; l'addebito per trasporto, formazione, equipaggiamento o permessi di lavoro; il sequestro dei passaporti; il lavoro forzato e la repressione sindacale.
8. **Ispezioni del lavoro (par. 24):** il rapporto riflette la richiesta di rafforzare la frequenza e l'efficacia delle ispezioni del lavoro. Si sollecitano gli Stati membri ad aumentare il numero di ispettori del lavoro; migliorare qualità e frequenza delle ispezioni; raggiungere il parametro ILO di un ispettore ogni 10.000 lavoratori.
9. **Meccanismi di reclamo (par. 24):** il rapporto riconosce che i meccanismi di reclamo sono poco utilizzati, in particolare dai lavoratori mobili e da quelli provenienti da paesi non UE.
10. **Alloggio (par. E, S, 16):** il paragrafo 16 riflette la richiesta che l'alloggio fornito dai datori di lavoro o dagli intermediari del lavoro debba rispettare gli standard di qualità, igiene e sicurezza applicabili e che il canone sia proporzionato e non discriminatorio; occorre prestare particolare attenzione alla vulnerabilità dei lavoratori in caso di cessazione del rapporto di lavoro e gli ispettori del lavoro dovrebbero ispezionare anche le strutture abitative.
11. **Appalti pubblici:** il rapporto collega questi temi anche alla revisione della Direttiva sugli Appalti Pubblici e chiede esplicitamente la fine del subappalto abusivo e una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori negli appalti pubblici.

Dettaglio dei risultati del voto

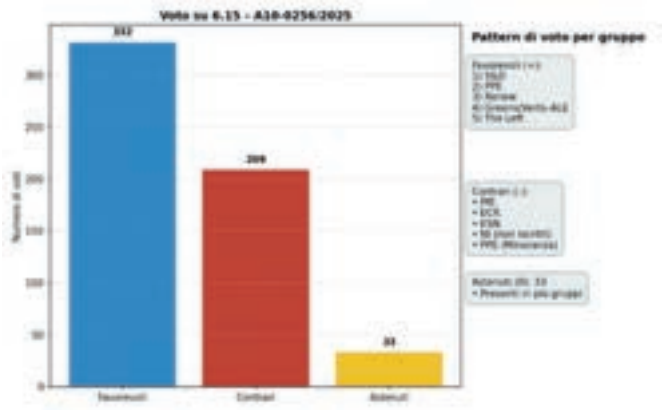
Sebbene il rapporto sia stato adottato con successo, emendamenti sostenuti dalla maggioranza del PPE, dei Liberali e dei gruppi politici di estrema destra hanno indebolito il testo rispetto alla versione più forte adottata dalla Commissione EMPL a dicembre.

È stato respinto un paragrafo che chiedeva esplicitamente una legislazione vincolante. Inoltre, alcune formulazioni più forti sulla responsabilità solidale e sulle pratiche abusive di "outsourcing" sono state eliminate. Permane la richiesta di un approccio UE globale su subappalto e intermediari, insieme alle importanti richieste specifiche sopra delineate.

Le reazioni dei vertici sindacali

Il Segretario Generale dell'EFFAT, Enrico Somaglia, ha definito il voto "un primo raggio di speranza per milioni di lavoratori che subiscono quotidianamente sfruttamento e dumping salariale". Anche la Segretaria Generale della CES, Esther Lynch, ha accolto positivamente la decisione, definendola "l'inizio della fine dell'abuso delle catene di subappalto da parte di aziende frau-

Il voto in plenaria sul rapporto dedicato a subappalti e intermediazione



dolente e, spesso, di reti criminali".

Anche Fai, Flai e Uila hanno espresso soddisfazione per l'esito del voto definendolo "un primo passo importante verso un quadro normativo più attento alla giustizia sociale e più efficace contro caporalato e abusi". Il testo approvato, hanno dichiarato unitariamente Fai, Flai e Uila, "è un importante punto di partenza in cui si propongono interventi fondamentali per una maggiore trasparenza in quelle catene lunghe e opache che troppo spesso favoriscono dumping contrattuale, elusione delle responsabilità datoriali, disparità di trattamento, sfruttamento dei lavoratori, in particolare migranti e distaccati".

Anche la Cisl nazionale ha espresso "pieno sostegno" alla manifestazione di Strasburgo, promossa dai sindacati europei, alla quale hanno partecipato Fai Cisl, Filca Cisl e Fisascat Cisl: "È tempo che Commissione e Parlamento europeo agiscano, promuovendo una chiara regolamentazione del subappalto e garantendo piena responsabilità lungo le catene di fornitura e parità di trattamento, come il sindacato europeo rivendica da tempo", ha dichiarato la Confederazione in una nota.

Prossimi passi

Il voto del Parlamento non cambia ancora le norme, ma manda un segnale politico molto forte: ora la Commissione può intervenire e presentare una direttiva realmente vincolante, capace di garantire condizioni eque, diritti certi e di porre fine allo sfruttamento che continua ad insinuarsi nelle catene degli appalti e nelle pratiche irregolari di reclutamento del lavoro.

Iran: la Fai con la Cisl al fianco della popolazione

Mentre il sindacato di Via Po chiede soluzioni diplomatiche e una transizione democratica, il precipitare dell'azione militare in Iran rischia di impattare pesantemente su lavoro e imprese, a cominciare dal settore agroalimentare

di R. C.

Si è svolto il 23 gennaio scorso a Roma, davanti all'ambasciata della Repubblica Islamica dell'Iran, il presidio della Cisl per esprimere vicinanza e solidarietà alla popolazione scesa in piazza per chiedere libertà e giustizia. Prima che l'escalation degli eventi comportasse l'intervento militare di Usa e Israele, dunque, con la conseguente uccisione della guida suprema iraniana, l'ayatollah Ali Khamenei, sostituito dal figlio Mojtaba per elezione dell'Assemblea degli Esperti iraniana, il sindacato di Via Po aveva voluto rendere omaggio alle tante donne e giovani iraniani che hanno sfidato il regime autoritario, sanguinario e oscurantista degli ayatollah.

Al centro del sit-in, un richiamo al ritorno alla via del dialogo diplomatico e un appello alla comunità internazionale per attivare ogni strumento negoziale e assicurare una transizione democratica. Le rivendicazioni dei manifestanti iraniani riguardano i principi basilari di libertà, dignità e democrazia duramente annientate da una delle più feroci e durature dittature al mondo. "Siamo qui per esprimere vicinanza e solidarietà a una popolazione che è scesa in piazza. A una popolazione fatta di tanti giovani, tante donne, famiglie, lavoratori e lavoratrici che vivono in un regime sanguinario", ha affermato la Segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola, in occasione del presidio della confederazione di Via Po davanti all'ambasciata di via Nomentana, concluso con una fiaccolata in memoria di tutte le vittime della repressione dei pasdaran.

"Vogliamo non solo esprimere solidarietà – ha proseguito Fumarola – ma fare anche un richiamo forte alla comunità internazionale, all'Europa, perché bisogna sostenere queste persone, continuare a mantenere alta l'attenzione. Dobbiamo continuare ad essere vicini a loro, non possiamo lasciarli da soli. Il senso di questo nostro presidio sta in questo. Continueremo a sollecitare le istituzioni italiane, ci faremo sentire anche in Europa. Tutte le persone che vivono in regimi, dittature sanguinarie, non devono sentirsi abbandonate al loro destino. Bisogna valorizzare questo coraggio straordinario che ha avuto la popolazione iraniana, bisogna farlo per le tante vittime che anche in questo momento vogliamo ricordare".

"Ci siamo espressi in maniera molto chiara – ha aggiunto Fumarola – anche rispetto al Venezuela. Continueremo a stare nel merito delle questioni, continueremo a stare dalla parte delle popolazioni che soffrono". Vale per l'Iran, come per il Venezuela, vale per la Birmania come per l'Ucraina dall'inizio della guerra, così come vale per il terrorismo di Hamas, per l'attacco criminale del 7 ottobre 2023 in Israele e per il successivo massacro della popolazione civile perpetrato a Gaza da parte di Netanyahu: "Il diritto va difeso ovunque sia violato e represso, senza distinguere colori di bandiera, seguendo il monito dell'attivista iraniana premio Nobel per la Pace Shirin Ebadi: se il mondo libero non si mobilita contro l'autoritarismo, finirà per esserne vittima", ha scritto la leader della Cisl.

Ambasciata dell'Iran, un momento del presidio CISL

Il presidio ha rappresentato dunque un atto di raccoglimento e di forte denuncia, al quale ha preso parte anche una delegazione Fai Cisl con il reggente nazionale Antonio Castellucci.

Successivamente, come noto, l'escalation militare, sommata al disordine mondiale già in atto, ha contributo a un potenziale nuovo tsunami sui mercati. Oltre al crollo del turismo, legato anche alle numerose cancellazioni di voli aerei e prenotazioni, i primi settori a pagare il conto sono potenzialmente proprio quelli dell'agroalimentare, a causa soprattutto dell'impennata dei costi energetici e del blocco di alcune rotte commerciali strategiche. Come avvenne con l'invasione russa dell'Ucraina, 4 anni fa, anche oggi le tensioni internazionali rischiano di compromettere intere filiere. Nel 2025, i prezzi al consumo di energia elettrica e gas in Italia risultavano superiori del 45-46% circa rispetto alla media del 2021, anche i prezzi del gas naturale in Europa sono rimasti volatili, arrivando a superare del 30-50% i valori pre-guerra, nonostante la diversificazione delle fonti. Il petrolio si è attestato sui 75-85 dollari al barile, contro i 50-70 del 2021. Il prezzo dei fertilizzanti è salito del 40-50% negli ultimi 4 anni, con un picco del 170% dopo l'invasione. Tutto ciò ha avuto ripercussioni sul costo delle semine, dei mezzi agricoli, delle irrigazioni.

Ora l'attacco all'Iran rischia di dare un nuovo impulso alla spirale inflazionistica. Si pensi che secondo la società d'analisi Kpler il 33% del commercio globale di fertilizzanti (zolfo e ammoniaca inclusi) passa per lo stretto di Hormuz, il primo ad essere stato chiuso, per dirigersi verso Asia, Africa, America latina. Inoltre Russia e Bielorussia sono big del potassio e degli azotati: per l'agenzia Tass, dal Golfo persico passa il 31% dell'urea, il 44% dello zolfo, il 18% dell'ammoniaca, il 15% dei fosfati. Ora che Teheran sta colpendo raffinerie, impianti energetici, navi cisterna, la conseguenza – voluta – sarà quella di far saltare i tempi della logistica globale, le catene di rifornimento delle filiere, i costi di spedizione e assicurazione.

"Attendiamo che questi eventi avvengano e ragioniamo su come prevedere delle soluzioni, cercando come sempre di andare incontro a vicende di carattere emergenziale, il governo sull'emergenza energia ha sempre avuto ricette idonee a calmierare i mercati, quindi contiamo che anche in questo caso si riesca ad ottenere il massimo dei risultati possibili", ha rassicurato il Ministro dell'Agricoltura Francesco Lollobrigida. "Per quanto riguarda l'agroalimentare – ha specificato – non è detto che questo avvenga: l'Iran era uno dei paesi esportatori ma non coinvolge l'Italia nelle forniture, noi non abbiamo produzioni particolari che arrivano da quelle zone, anzi siamo noi eventualmente a esportare in alcune delle zone colpite, per esempio negli Emirati. Però è presto per fare un'analisi delle variazioni di flusso in termini geoeconomici e quindi quello che dobbiamo fare è continuare a confrontarci per rafforzare il nostro settore agricolo", ha detto riferendosi al bisogno di comprendere quanto siano fragili le catene di approvvigionamento e quanto sia importante saper garantire una soglia minima possibile di autosufficienza.

Per Coldiretti, servirà essere tempestivi anche con misure di carattere comunitario a sostegno delle imprese: "L'Europa deve essere in grado di essere veloce e tempestiva anche nella cancellazione di alcune tasse come il Cbam, che rischia oltre all'aumento dei costi di aggiungerne altri su prodotti che noi non produciamo all'interno del contesto europeo", ha detto il Presidente Prandini riferendosi al *Carbon Border Adjustment Mechanism*, il meccanismo Ue che impone un prezzo sul carbonio per merci importate ad alta intensità di emissioni.

La guerra in Iran si conferma dunque molto più vicina a noi di quanto sembri. Non solo perché la fornitura di droni e altri armamenti alla Russia ha reso complice Teheran del conflitto in Ucraina e dunque sul suolo europeo, ma anche perché rappresenta l'ennesima escalation militare che rischia di gravare pesantemente su lavoro e imprese, colpendo in primis le fasce sociali più vulnerabili. Si fa sempre più urgente la prospettiva di un'Europa più unita, alleata e amica degli Usa ma non subordinata, e capace di maggiore protagonismo sugli scenari globali.

Foto in CC

Dissesto idrogeologico: dalla Sicilia una lezione di prevenzione e resilienza territoriale

La tragica frana che ha colpito Niscemi deve spingere a rafforzare un modello di governance che ponga la cura del territorio al centro delle politiche pubbliche. Occorre spostare il baricentro verso la prevenzione attiva, in cui il lavoro quotidiano degli operatori dei Consorzi di bonifica e dei forestali diventa un tassello chiave di sicurezza territoriale

di Adolfo Scotti
Segretario generale FAI CISL Sicilia

La recente frana che ha colpito la città di *Niscemi,* in provincia di Caltanissetta, nelle prime settimane del 2026, ha drammaticamente ricordato l'urgenza di affrontare **la fragile condizione idrogeologica della Sicilia**, mettendo in evidenza le conseguenze di un territorio da sempre vulnerabile e la necessità di una cultura della **prevenzione strutturata e sostenuta nel lungo periodo**.

La frana di Niscemi, che ha coinvolto un fronte di terreno di diversi chilometri e costretto all'evacuazione oltre mille residenti, non è un evento isolato, ma è l'emergenza più visibile in un quadro di **rischio idrogeologico strutturale**: secondo dati dell'ISPRA, Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, oltre **9 comuni su 10 in Sicilia si trovano in aree ad alto rischio di frane o alluvioni**, una cifra che riflette la **fragilità diffusa del territorio**.

Le cause sono molteplici: la combinazione di **geologia instabile**, **intense precipitazioni** associate ai **cambiamenti climatici**, e **pressioni antropiche** sul territorio - dalle costruzioni nei versanti fragili alla mancata manutenzione dei corsi d'acqua - ha reso la Sicilia particolarmente esposta a eventi estremi come quello di Niscemi.

La risposta alla vulnerabilità non può limitarsi alla gestione dell'emergenza. Occorre spostare il baricentro verso la **prevenzione attiva**, in cui il lavoro quotidiano degli **operatori dei Consorzi di bonifica** e dei **forestali** diventa un tassello chiave di sicurezza territoriale.

I Consorzi di bonifica in Sicilia hanno una funzione fondamentale non solo per la gestione delle acque e delle opere idrauliche, ma anche come **presidio territoriale permanente** per la difesa del suolo e la mitigazione del rischio idrogeologico. Queste strutture, che la Regione sta progressivamente riorganizzando e centralizzando per aumentarne efficienza e capacità di programmazione, sono chiamate a interfacciarsi con altri enti nella **manutenzione dei canali, delle sponde e delle reti scolanti**, e nella pianificazione di interventi di tutela idraulica su vasta scala.

Parallelamente, i **lavoratori forestali** - spesso impegnati in attività di gestione delle coperture vegetali, di consolidamento dei versanti e di controllo dell'erosione - rappresentano un'altra componente cruciale della prevenzione. La gestione delle aree boschive e delle superfici naturali, infatti, non è solo un elemento di conservazione ambientale: la presenza di copertu-

re vegetali stabili **riduce la suscettibilità dei suoli agli scivolamenti e rallenta il deflusso delle acque meteoriche**, attenuando così l'impatto di piogge intense e prolungate.

Il caso di Niscemi ha messo in luce anche limiti istituzionali nella programmazione degli interventi di mitigazione: nonostante la disponibilità di decine di milioni di euro del Pnrr destinati alla lotta al dissesto idrogeologico in Sicilia, la città non è stata inclusa tra i progetti finanziati, né sono state avviate richieste formali di accesso a questi fondi da parte delle istituzioni locali. Questa esclusione ha alimentato critiche e accenti di protesta, sottolineando come la **mancanza di pianificazione e di investimenti preventivi** possa tradursi in tragedie evitabili.

Ma l'evento di Niscemi deve soprattutto servire come spinta a rafforzare un modello di governance che ponga la **cura del territorio al centro delle politiche pubbliche**.

La prevenzione efficace richiede investimenti, certo - come gli oltre **62 milioni di euro stanziati dalla giunta regionale per progetti di mitigazione del rischio idrogeologico** su scala insulare - ma anche l'attivazione di competenze e capacità operative profonde. In questo scenario, le attività dei Consorzi di bonifica e dei lavoratori forestali non devono essere viste come funzioni residuali, ma come **pilastri della resilienza territoriale**: dalla sistemazione idraulico-forestale dei versanti alla gestione delle fasce di rispetto lungo i corsi d'acqua, ogni opera di manutenzione e monitoraggio è un tassello di sicurezza in più.

Guardare al futuro significa accettare che il cambiamento climatico sta ampliando gli scenari di rischio e che i modelli tradizionali di intervento emergenziale non bastano più. **Investire nella formazione, nella stabilità occupazionale e nella valorizzazione professionale** di chi lavora ogni giorno sul territorio può tradursi in una migliore qualità della vita per le comunità siciliane e in una maggiore capacità di prevenire disastri come quello di Niscemi.

Ma il nuovo paradigma della prevenzione non può prescindere da un elemento fondamentale, la **partecipazione**:

partecipazione delle comunità locali, chiamate a sviluppare una cultura diffusa della tutela ambientale;

partecipazione degli enti locali nella programmazione condivisa degli interventi;

partecipazione attiva dei lavoratori dei Consorzi di bonifica e dei forestali nei processi decisionali che riguardano l'organizzazione del lavoro e la pianificazione territoriale.

La prevenzione efficace nasce infatti da una governance multilivello, in cui istituzioni, tecnici, lavoratori e cittadini cooperano in modo stabile e strutturato. Rafforzare i tavoli permanenti di confronto tra Regione, amministrazioni comunali, strutture tecniche e rappresentanze sindacali significa costruire una rete di responsabilità condivisa. La manutenzione del territorio non è solo un'attività tecnica, ma un **processo sociale** che richiede consapevolezza collettiva, controllo diffuso e collaborazione continua.

In definitiva, la frana di Niscemi è un monito: la Sicilia fragile non può essere difesa solo dalle emergenze, ma con **una politica di prevenzione che riconosca e sostenga il lavoro di chi presidia ogni giorno il territorio** e che coinvolga attivamente le comunità nella salvaguardia del proprio ambiente. I Consorzi di bonifica e i forestali, con le loro azioni sul campo e con il loro radicamento nelle realtà locali, sono parte insostituibile di questa sfida.

In prima linea contro il caporalato nell'Agro Pontino

Bisogna passare dai proclami alla partecipazione attiva: volontà e corresponsabilità sono un'unica arma contro il lavoro sfruttato in agricoltura. Emerge chiaramente la necessità di superare il sistema del "click day" e di sviluppare un nuovo modello per il collocamento valorizzando la bilateralità

di Islam Kotb
Reggente Fai Cisl Lazio

Sono passati quasi 2 anni da quel tragico 19 giugno 2024, quando il nome di **Satnam Singh** è diventato un grido di indignazione contro sfruttamento e caporalato. Impossibile dimenticare l'atrocità di quei momenti: due giorni prima, il 17 giugno 2024, dopo essere stato mutilato da un macchinario agricolo, Satnam non fu soccorso, ma caricato dal suo datore di lavoro su un furgone e abbandonato davanti casa come un rifiuto, con il braccio tranciato lasciato in una cassetta della frutta. Un atto di crudeltà e disumanità che ha portato molti a chiedersi in che modo vivessero e lavorassero i tanti come Satnam, irregolari, con il permesso di soggiorno per lavoro stagionale scaduto, che contribuiscono alla macchina produttiva del nostro territorio.

La morte del giovane bracciante sikh aveva squarciato, come altre in passato, il velo su una realtà nota a molti, ma denunciata e realmente combattuta da pochi. Nelle ore successive a quell'orrore, l'indignazione fu totale, e la nostra federazione territoriale non esitò neanche un secondo a trasformare quella rabbia, fortemente invocata anche dalle migliaia di nostre asso-

ciate e associati, immigrati e italiani, in azione sindacale.

Già all'alba del 20 giugno 2024, insieme alla Cisl di Latina, abbiamo indetto un sit-in davanti alla Prefettura per denunciare le gravi carenze nella gestione della manodopera stagionale non comunitaria. Pochi giorni dopo, il 25 giugno, abbiamo risposto alla richiesta di supporto organizzativo delle comunità sikh del Lazio, unendoci alla loro manifestazione: una scelta netta, suggellata dalla proclamazione dello sciopero generale del comparto agricolo per l'intera giornata.

Con la stessa determinazione, facendoci interpreti delle istanze della comunità indiana, come organizzazione abbiamo scritto al Ministro degli Esteri Antonio Tajani chiedendo il rilascio di un permesso di soggiorno speciale per i familiari di Satnam Singh. Un atto doveroso e necessario, che ha permesso al fratello di giungere rapidamente in Italia per avviare le procedure legali e previdenziali, tra cui la domanda per la rendita vitalizia Inail destinata agli anziani genitori della vittima.

In quel clima di mobilitazione continua, su più fronti sul territorio, la risposta delle istituzioni non tardò ad arrivare: e fu un susseguirsi di ammissioni e prese d'atto. Di fronte a criticità così evidenti, l'imbarazzo in quegli incontri fu palese e unanime. Lo abbiamo visto nelle convocazioni d'urgenza interministeriali arrivate dal Ministro Lollobrigida e dalla Ministra Calderone il 21 giugno 2024, in cui ammettevano, loro malgrado, le lacune della Bossi-Fini e la necessità del superamento del Decreto Flussi.

Lo abbiamo visto quando in Commissione Parlamentare d'inchiesta contro lo sfruttamento e il caporalato e negli incontri successivi a vari livelli si è riconosciuto che una legge preziosa come la 199 del 2016 non era ancora stata attuata nella sua interezza.

Sul piano della prevenzione era quasi l'anno zero. Pensiamo ad esempio alla **Rete del lavoro agricolo di qualità,** modificata nella 199 per offuscare le aziende sleali e irrispettose delle leggi e far emergere sempre di più quelle "sane": dal 2016, solo oggi comincia a dare qualche segnale di decollo. A Latina, delle oltre 6.000 aziende agricole esercitanti, solo 450 sono iscritte, e questa lieve impennata di adesioni è avvenuta solo dopo la morte di Singh e solo perché vincolate ai punteggi per i nuovi bandi regionali; prima del 19 giugno 2024 le aziende iscritte erano a malapena 250, e in giro per l'Italia è anche peggio, in alcuni territori neanche si è mai insediata.

O pensiamo ad esempio a quanti **permessi per sfruttamento lavorativo** (Art. 18-ter TUI), ben citati dalla stessa 199, siano stati concessi su Latina nel comparto agricolo: fino alla morte di Singh erano praticamente inesistenti, oggi, dopo anche le nostre sollecitazioni, se ne contano circa 10 nella provincia, sempre pochi.

Sul tema, abbiamo ascoltato, per ammissione dello stesso Ispettorato del Lavoro, come in fase di controllo e in presenza di lavoratori in nero, con il permesso di soggiorno scaduto, nonostante venissero constatati i presupposti di sfruttamento, anziché metterli a conoscenza di strumenti di tutela fondamentali, come appunto la possibilità di richiedere un permesso di soggiorno per motivi di giustizia, nella stragrande maggioranza dei casi, un po' per problemi di interlocuzione linguistica con il presunto sfruttato, un po' per snellire la procedura dell'iter ispettivo di un organo statale perennemente sottorganico, venivano semplicemente segnalati e "bollati" alla Procura della Repubblica come irregolari e rimpatriati. Parliamo di persone che quasi mai parlano l'italiano e vivono in condizioni di estrema marginalità, impossibilitate già a rivendicare persino i diritti più elementari, come il pagamento del salario o il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza.

Di fatto, quel terribile periodo del 2024 ha riacceso i riflettori su un sistema profondamente disfunzionale, rianimando la volontà istituzionale di intervenire. Tuttavia, esaurita l'onda emo-

tiva e archiviati i mea culpa della politica, dobbiamo chiederci con onestà intellettuale: oggi, cosa è cambiato concretamente sul territorio?

È vero, ci sono stati passi in avanti fondamentali, fortemente voluti anche dalla nostra Federazione Nazionale e sentiti sul territorio, come l'introduzione della **condizionalità sociale**, per far sì che l'accesso ai fondi europei sia sempre più vincolato al pieno rispetto dei diritti del lavoro, dei contratti e delle normative in materia di sicurezza, anche per non vedere paradossi come quello dell'azienda agricola Lovato, dove lavorava Satnam, già sotto indagine dal 2019 per sfruttamento e caporalato ma comunque beneficiaria di molti fondi pubblici.

O come la promessa **banca dati degli appalti** e il **sistema unico informativo**, strumenti essenziali per le attività ispettive. Apprezziamo anche i nuovi controlli previsti nell'iter del nuovo Decreto Flussi, così come il permesso di soggiorno per ricerca lavoro, anch'esso strumento fondamentale, da affinare in termini burocratici, ma che avrà un valore storico per il presente e il futuro, anche se resta da affrontare il problema delle situazioni passate e degli irregolari creatisi nel corso degli anni.

Non vanno dimenticati, infine, i **protocolli d'intesa locali** nati per proteggere i lavoratori più vulnerabili. Come quello siglato con la Procura della Repubblica di Latina: uno strumento concreto che garantisce la presa in carico delle vittime già nei pronto soccorso, offrendo una prima rete di salvataggio istituzionale.

Tanti passi in avanti importanti e altri in corso d'opera nei tavoli regionali e interministeriali. Tuttavia, sul territorio, il problema strutturale vero rimane e continua a farsi sentire: il **fallimento del sistema di presa in carico e collocamento dei lavoratori stagionali non comunitari.** Se da una parte la gestione dei flussi migratori per il lavoro agricolo stagionale, nonostante le nuove norme, continua a produrre una preoccupante zona d'ombra di invisibilità, dall'altra gli uffici di collocamento faticano ad esistere per i lavori ordinari e qualificati, figuriamoci per un operaio agricolo comune immigrato di Latina.

I dati evidenziano chiaramente la **necessità di superare il sistema del "click day" e di sviluppare un nuovo modello per la richiesta, la gestione e il collocamento nel settore,** rendendo questa trasformazione ormai imprescindibile.

Pensiamo, ad esempio, ai dati del Decreto Flussi 2024 per lavoro stagionale: su Latina delle 18.078 domande presentate nei vari Click day, sono stati rilasciati 2.257 nulla osta, e solo 767 persone hanno richiesto effettivamente un permesso di soggiorno e sono giunte positivamente a termine della procedura. Ancora più allarmante è la situazione relativa ai ritardi d'ingresso: nel 2025 risultavano ancora all'estero 782 persone regolarmente autorizzate a trasferirsi in Italia ma impossibilitate a farlo. Questo blocco rappresenta un danno enorme sia per i lavoratori, sospesi in un limbo, sia per i datori di lavoro che necessitano di manodopera.

Ma Latina è emersa come il fulcro anche per altre emergenze burocratiche. Dei 1.324 appuntamenti pendenti in attesa a livello nazionale per i flussi 2024 lavoro stagionale, ben 300 (il 22,6%) riguardavano la sola Latina, sollevando seri dubbi sulla sufficienza dell'organico della Prefettura nel processare le pratiche e sulle modalità operative degli stessi.

È pur vero che il nuovo Decreto Flussi 2025 ha portato a una maggiore severità nei controlli e miglioramenti nella gestione delle pratiche, evidente nel crollo delle domande presentate (4.361 rispetto alle oltre 18.078 del 2024), ma il problema resta l›efficacia della procedura. Per il 2025 in provincia di Latina, a fronte di 1.493 nulla osta rilasciati, appena 374 lavoratori hanno ottenuto il permesso di soggiorno e l'attivazione del contratto, dati che non lasciano spazio all'ottimismo.

Anche perché continuiamo a vedere un altro grande problema collegato agli altri: attualmente, molti lavoratori iniziano comunque la propria attività sul territorio avvalendosi del solo nulla osta in attesa della convocazione in Prefettura. Tuttavia, se il rapporto di lavoro si interrompe prima del rilascio del permesso di soggiorno, come spesso accade, il rischio di scivolare nell'irregolarità è altissimo, aprendo la strada a ricatti e soprusi, soprattutto se la persona in questione non ha neanche i soldi per il biglietto aereo di ritorno.

Qui emerge un **errore di valutazione geografica fondamentale: l'equiparazione di tutte le nazionalità nel Decreto Flussi per il lavoro stagionale**. Come si possono applicare gli stessi criteri a chi proviene dal Marocco e a chi dall'India? Un lavoratore indiano affronta costi per il solo biglietto aereo tra i 3.000 e i 4.000 euro, senza contare le pretese di mediatori senza scrupoli in patria. Per affrontare il viaggio, molti si indebitano pesantemente o vendono i propri averi. È utopistico pensare che, dopo soli nove mesi, queste persone rientrino spontaneamente nel loro Paese, specialmente se, anziché un impiego regolare, trovano lavoro nero e paghe da fame. Come potrebbero mai ammortizzare i costi iniziali?

La storia emblematica del ventiseienne indiano **Singh Nirmal** ne è l'esempio: giunto in Italia con regolare nulla osta e una famiglia che ha venduto quasi tutto per acquistargli il biglietto aereo, ha rischiato la clandestinità quando la sua azienda si è resa irreperibile. Grazie all'intervento della nostra organizzazione, è stato possibile richiedere alla Prefettura un **permesso per attesa occupazione**, riconoscendo l'assenza di responsabilità del lavoratore nel fallimento del contratto. Oggi Nirmal ha trovato un nuovo impiego, ma resta il dubbio: quanti altri, senza il supporto di qualcuno, riescono a regolarizzare la propria posizione? Quanti non cadono in mano a caporali e sfruttatori?

Questa voragine nella presa in carico e del collocamento di queste persone è il terreno fertile in cui proliferano faccendieri, sfruttatori e caporali. **Il vuoto lasciato dallo Stato continua ad essere riempito dal "nero" e dal "grigio" con cooperative spesso senza terra** che si sostituiscono agli uffici di collocamento o con caporali, spesso immigrati, che attingono all'interno delle varie comunità del Pontino, a loro volta intrise di quelle sacche di irregolari generate dai vecchi decreti flussi.

Mentre noi, ogni giorno, continuiamo a essere testimoni di paradossi, contraddizioni e nuove vittime di un sistema ancora profondamente lacunoso. Perché se da una parte le associazioni datoriali continuano a denunciare la **mancanza di manodopera**, dall'altra noi continuiamo a denunciare il **mancato ruolo dei centri per l'impiego** nel settore agricolo di Latina: si registra un'assenza quasi totale di collocamenti per il loro tramite, l'unico dato rilevato risale al 2020, quando quattro persone furono contrattualizzate grazie al progetto regionale "Io Resto in Campo". Tale iniziativa, nata per far fronte all'emergenza pandemica, non ha avuto seguito, come tante altre buone idee passate nel dimenticatoio: l'App dedicata alla domanda e offerta di lavoro è infatti caduta in disuso al termine della crisi sanitaria.

E tutto questo mentre l'agricoltura laziale, e soprattutto quella pontina, continua a macinare record, con un export con segno più di semestre in semestre. **Latina è diventata la terza provincia agricola d'Italia in termini di export di prodotti agricoli non permanenti**. La domanda, quindi, sorge spontanea: come è possibile che a Latina, in un settore che registra oltre 2.500.000 giornate lavorative all'anno e genera un valore di oltre 500.000.000 di euro solo con i prodotti agricoli stagionali,

continui a fare riferimento principalmente al modello del "passaparola" per il reperimento della manodopera?

La verità è amara: molti, grazie a queste ombre e mancanze del sistema, scelgono ancora di attingere dal nero e dal grigio. "il melone è da raccogliere, se no vado fallito" si giustificano alcuni. È un meccanismo perverso che vediamo ogni giorno, spalleggiato e fortemente voluto da una parte malata del mercato: quando la **Grande Distribuzione Organizzata** osa mettere in vendita l'anguria locale dell'agro pontino a soli 15 centesimi al kg già nel mese di maggio, anticipando la stagione naturale di raccolta del prodotto a giugno-luglio, capite bene che per sostenere questa competizione a ribasso, qualcuno nella filiera deve pagare per forza, e quel qualcuno sono quasi sempre gli irregolari che lavorano nei campi, sotto continua minaccia di un permesso di soggiorno in scadenza o scaduto.

Ed ecco perché è fondamentale la corresponsabilità e la volontà di tutti per cambiare le tante cose che non vanno nel settore. Sul collocamento, ad esempio, l'abbiamo detto e ridetto, anche in commissione parlamentare di inchiesta contro lo sfruttamento e il caporalato il 24 luglio 2024, quando presentammo alla Presidente Chiara Gribaudo qualche modello innovativo già esistente per il collocamento dei lavoratori stagionali in agricoltura, come il progetto pilota lanciato dalla regione Veneto. **Serve un nuovo modello partecipativo** che veda la collaborazione attiva e continua tra Istituzioni, associazioni datoriali e sindacati maggiormente rappresentativi, firmatari dei Ccnl di categoria.

In tal senso, siamo stati gli unici a chiedere, anche a livello di Regione Lazio, l'attivazione di meccanismi telematici che permettano agli Enti Bilaterali del Lazio di dialogare direttamente con gli uffici di collocamento. Che bello sarebbe però se l'ambizione di questo cambiamento partisse direttamente dal Ministero, forti delle nuove Leggi e dei potenti mezzi tecnologici e informatici odierni: un'iniziativa che acceleri nel permettere, o meglio alla lunga obblighi, tutti gli enti bilaterali di settore a convenzionarsi, tramite appositi protocolli, con i portali Click Lavoro e SIISL. Questo consentirebbe di caricare i nominativi direttamente nel sistema, indirizzando la collettività all'utilizzo dello stesso come unico canale autorizzato per il settore.

Già il tentare di trovare un modello univoco per la gestione del mercato del lavoro nel comparto agricolo, e riempire quegli uffici di collocamento, oggi scatole vuote, con nomi, cognomi e codici fiscali dei lavoratori già attivi negli **enti bilaterali** e che già usufruiscono delle prestazioni, sarebbe rivoluzionario. Questo sistema toglierebbe ogni alibi anche alle imprese che continuano a dire "sono stato costretto perché non sapevo dove trovare manodopera". E al contempo si creerebbe, in sinergia con gli uffici di collocamento e le istituzioni, una struttura operativa realmente collegata ai lavoratori e alle esigenze delle imprese.

Un'unica struttura operativa di presa in carico e collocamento nel settore agricolo, con il passare del tempo, depotenzierebbe appalti e subappalti in agricoltura, altra enorme criticità, ma soprattutto permetterebbe di fare un ragionamento serio e reale di riprogettazione dei sistemi migratori nazionali per i lavoratori agricoli; permetterebbe, ad esempio, di superare le anomalie del decreto flussi, creando nuovi strumenti, come la creazione di un visto per ricerca lavoro specifico per il settore, avendo una struttura reale e operativa di presa in carico e collocamento di questi lavoratori.

Serve un nuovo modello partecipativo che veda la collaborazione attiva e continua tra Istituzioni, associazioni datoriali e sindacati maggiormente rappresentativi, firmatari dei Ccnl di categoria

La Bilateralità non può essere solo citata, come purtroppo ad oggi è avvenuto. Se realmente dobbiamo cambiare la cultura del lavoro stagionale in agricoltura, **le istituzioni devono rendere gli Ebat, ma anche la bilateralità nazionale, corresponsabili e attori protagonisti nella gestione del lavoro** agricolo italiano. In maniera silente, già sono anni che la bilateralità sta cambiando la cultura del lavoro agricolo tramite un sostegno reale alle lavoratrici e ai lavoratori del comparto e alle proprie famiglie. Pensiamo all'indennità di malattia per i lavoratori agricoli: una tutela fondamentale che, nei primi giorni di assenza, non esisterebbe senza il contributo degli Ebat, i quali intervengono per garantire in parte la copertura economica del salario.

Pensiamo al Fislas di Latina che è arrivato a indennizzare 25 euro dal primo giorno di malattia, coprendo il lavoratore fino a 90 giorni, o come decine di altre prestazioni che hanno di fatto colmato delle mancanze socioeconomiche per i lavoratori del comparto, ma anche per le aziende in alcune prestazioni, e questo lo si vede in una rete ben consolidata ormai operativa dappertutto a livello territoriale e nazionale.

Le istituzioni devono capire che come le parti sociali del settore hanno ad oggi insegnato ai lavoratori che con un semplice modulo, e la relativa documentazione, potevano chiedere l'integrazione alla malattia tramite l'Ente Bilaterale a cui sono iscritti, ora devono e possono far capire loro che interloquendo con lo stesso Ente Bilaterale da cui già traggono benefici economici e formativi, da domani possono entrare in un'unica rete di presa in carico e collocamento reale in sinergia continua con le istituzioni. Una rete dove ricevere formazione e aggiornamento continuo sulla salute e sicurezza, come già oggi avviene, una rete dove far evolvere anche competenze e professionalità, una rete dove si apprenda la lingua italiana, avviando un piano strutturato di alfabetizzazione in sinergia con gli istituti scolastici territoriali.

Nell'Agro Pontino, infatti, il tema è un'urgenza: molti sfruttatori sono connazionali degli sfruttati che approfittano della barriera linguistica per imporre leggi inesistenti e condizioni schiavistiche. La comprensione linguistica non è un accessorio, ma il presupposto essenziale affinché un Paese che accoglie possa garantire dignità e diritti ai nuovi arrivati.

La Bilateralità può e deve risolvere questo e anche altro, **l'emergenza abitativa** di queste persone ad esempio. Abbiamo visto il paradosso nazionale nel perdere quasi 200.000.000 di euro previsti tramite il PNRR contro ghetti, insediamenti abusivi e caporalato; nell'agro pontino ne abbiamo persi 4.300.000 proprio per progetti scollegati dalla realtà e senza un'interlocuzione continua e strutturata con le parti sociali, cosa denunciata più volte anche all'ex commissario nazionale con delega in

merito che tra l'altro era il Prefetto di Latina, dott. Maurizio Falco. La nostra organizzazione in primis segnalò che c'erano delle ombre in alcuni progetti, poi effettivamente bocciati, e avanzammo in più contesti delle idee realizzabili, purtroppo rimaste inascoltate, ad esempio l'usufrutto dei poderi di proprietà demaniale disabitati da anni, che su Latina sono tantissimi e ben posizionati nelle zone in prevalenza agricola.

Infine, gli enti bilaterali potrebbero rappresentare il volano strategico per rilanciare le 'Reti del Lavoro Agricolo di Qualità'. Questi organismi dovrebbero agire come soggetti attuatori, definendo nuovi meccanismi di incentivazione per gli iscritti e fornendo soluzioni concrete a criticità ancora irrisolte, a partire dal **nodo cruciale dei trasporti**.

Questa è l'unica strada percorribile per cominciare a cambiare veramente le cose nel settore agricolo, perché di slogan e di Ministri passati che dichiaravano "guerra al caporalato", il territorio, ne ha sentiti tanti, mentre la ricchezza della nostra terra continua ad essere concimata con il sudore non pagato o con il sangue di qualcuno. Le istituzioni, i sindacati, e le imprese devono accelerare nel trasformare questi drammi in un sistema di tutele moderno, dove le persone trovino un unico ponte legale da percorrere tra chi cerca lavoro e chi lo offre. Per Satnam, e per tutti coloro che ogni giorno vengono sfruttati nei nostri campi, continueremo a pretendere che ci sia realmente la corresponsabilità di tutti, ma soprattutto la volontà, di affrontare realmente il tema migratorio nel nostro paese che di fatto non può rinunciare in alcun modo al sostegno lavorativo di queste persone; se non ci fossero, intere filiere produttive del nostro "made in Italy" collasserebbero. Un esempio su tutti il settore agricolo dell'agro pontino: dei 20.000 operai agricoli florovivaisti operanti in provincia, 14.000 sono immigrati.

E la Fai continuerà a pretendere la volontà politica necessaria per passare da un sistema che vede solo "braccia da lavoro" a uno che riconosca finalmente la centralità e sacralità della persona.

Terre d'Oltrepò: una crisi che tocca l'identità di un intero territorio

La crisi vitivinicola dell'Oltrepò Pavese, e in particolare il caso delle Terre d'Oltrepò, la più grande cooperativa della zona, rappresenta uno dei nodi più critici dell'agroalimentare lombardo. L'asse tra gestione commissariale, sindacato e Regione, con l'apporto industriale di Collis, è l'unica strada attualmente percorribile per evitare il fallimento atomizzato della viticoltura pavese.

di Daniele Cavalleri
Segretario generale Fai Cisl Lombardia

La crisi vitivinicola dell'Oltrepò Pavese, e in particolare il caso delle Terre d'Oltrepò, la più grande realtà cooperativa della zona, rappresenta uno dei nodi più critici dell'agroalimentare lombardo. Non si tratta solo di una difficoltà finanziaria, ma di una crisi strutturale che tocca l'identità e la tenuta sociale di un intero territorio.

La crisi di Terre d'Oltrepò nasce da una stratificazione di problemi gestionali e di mercato accumulati negli anni. La cooperativa, nata dalla fusione di realtà storiche (Broni e Casteggio), ha dovuto affrontare una situazione di debiti pregressi, una massa debitoria importante che ha soffocato gli investimenti. Una delle principali difficoltà è nella valorizzazione del prodotto apportato dai soci, spesso pagato sotto i costi di produzione e a questo si aggiunge una governance instabile con cambiamenti frequenti ai vertici che hanno minato la fiducia dei mercati e degli stessi soci conferitori. Di forte impatto la recente messa in liquidazione coatta amministrativa di alcune branche della cooperativa, che sta segnando il punto di non ritorno, e che ha reso necessario un piano di salvataggio urgente per evitare il collasso del comparto.

Come Fai Cisl di Pavia Lodi abbiamo assunto una posizione di forte tutela occupazionale e di stimolo verso una visione industriale più ampia per i lavoratori i soci e il territorio. La priorità assoluta è il mantenimento dei posti di lavoro, sia diretti che dell'indotto, e riteniamo che ogni piano di ristrutturazione deve garantire che i lavoratori non siano la variabile di aggiustamento del debito. I lavoratori e i soci stanno pagando responsabilità non loro, ma a errori manageriali, dunque si chiede un management di alto profilo che sappia ridare dignità al marchio Oltrepò e al lavoro.

La Fai Cisl, congiuntamente con la Cisl territoriale, da subito ha chiesto e chiede di essere parte attiva nei tavoli di crisi, pretendendo chiarezza sui piani industriali e sulle garanzie per i lavoratori e i soci conferitori, che sono l'anello più debole della catena. Tra le criticità, ci preoccupa l'eccessiva frammentazione dell'Oltrepò, dove si chiede una maggiore coesione tra le diverse cantine sociali per fare massa critica sui mercati esteri.

Nella vertenza ha avuto un'importate rilevanza la presa di posizione di Regione Lombardia, che ha cercato di avere un ruolo di mediatore e di "garante" istituzionale, cercando di bilanciare

il rispetto delle regole di mercato con la necessità di non far morire un asset strategico. L'Assessore regionale all'Agricoltura, Alessandro Beduschi, ha attivato tavoli permanenti per monitorare la situazione finanziaria nella ricerca di favorire il dialogo tra banche, creditori e cooperativa. Dalla Regione è emersa una linea chiara: meno quantità, più qualità, dove si chiede di incentivare la conversione verso vitigni di pregio (come il Pinot Nero) e la promozione del marchio DOCG.

Per la Regione Lombardia il piano di rilancio per il salvataggio di Terre d'Oltrepò dovrà passare necessariamente da una ristrutturazione profonda, non si tratterà di "salvataggi a pioggia", ma di supportare un piano industriale credibile che possa attrarre nuovi investitori o partner strategici. Si renderà necessario un impegno per la lotta alle frodi per tutelare il nome del territorio, e questo passerà attraverso l'intensificazione dei controlli, ribadendo che la legalità e la tracciabilità sono le fondamenta su cui ricostruire la credibilità internazionale dell'Oltrepò.

Ad oggi, la crisi è giunta a un bivio: mentre la procedura di liquidazione prosegue per gestire il passato, il futuro dipende dalla capacità di attrarre nuovi partner industriali, come si è visto con l'interesse di grandi gruppi del settore, in grado di immettere capitali e competenze. La partita si gioca ora sull'approvazione definitiva dei piani di concordato e sull'integrazione con partner che possano garantire lo sbocco commerciale che finora è mancato. La notizia di questi giorni è la trattativa con il gruppo veneto Collis Veneto Wine Group, che potrebbe essere la svolta potenzialmente risolutiva per il futuro di Terre d'Oltrepò.

L'ingresso di un colosso della cooperazione (oltre 200 milioni di fatturato e 6.000 ettari vitati) sposta il piano dal semplice salvataggio finanziario a una vera integrazione industriale. L'interesse di Collis non è solo una manifestazione d'intenti, ma un'operazione entrata in una fase tecnica serrata, mediata direttamente dai commissari governativi e dalla Regione. L'obiettivo del gruppo veneto è garantire la continuità aziendale attraverso un modello di "cooperazione tra cooperative": l'idea non è un semplice acquisto degli asset, ma l'integrazione della base sociale di Terre d'Oltrepò in un sistema più solido, capace di gestire meglio la commercializzazione e la logistica. Le interlocuzioni si concentrano sui poli strategici di Casteggio e Broni, mentre resta più complessa la situazione di altri asset (come l'ex Cantina di Santa Maria della Versa), che richiedono valutazioni specifiche per non gravare sul nuovo piano industriale.

Regione e Fai Cisl hanno chiesto un'accelerazione decisa, con l'obiettivo di chiudere l'accordo quadro entro la stagione primaverile per garantire ai soci la certezza del ritiro delle uve per la vendemmia 2026. Nonostante l'ottimismo istituzionale, la Fai Cisl continua a rimanere vigile, e se da un lato Collis può essere un partner solido, capace di stabilizzare l'occupazione, dall'altro lato va mantenuta alta la guardia su due fronti:

- primo, diciamo No allo "spezzatino": il timore è che l'acquisizione riguardi solo le parti profittevoli, lasciando rami d'azienda e lavoratori "scoperti" in una sorta di *bad company*;
- secondo, occorre puntare al radicamento territoriale: il sindacato esige garanzie che la trasformazione delle uve e il valore aggiunto rimangano in Oltrepò, evitando che il territorio diventi un mero serbatoio di materia prima per le cantine venete, con una sorta di "shopping delle uve".

L'assessore Beduschi ha recentemente ribadito alcuni punti non negoziabili per avallare l'operazione Collis:

- tutela dei soci e lavoratori: i viticoltori devono tornare ad avere una prospettiva di reddito certa e i lavoratori diretti una continuità lavorativa;
- nessuna delocalizzazione: la Regione ha smentito categoricamente le voci di un trasferimento della produzione altrove. "L'uva dell'Oltrepò resta in Oltrepò", è il mantra istituzionale per placare le polemiche locali;
- trasparenza verso i competitor: in risposta ad altre manifestazioni d'interesse, come quella della società Losito e Guarini, la Regione ha confermato che la procedura seguirà criteri di massima trasparenza sotto la guida dei commissari, pur privilegiando la solidità del modello cooperativo proposto da Collis.

La crisi di Terre d'Oltrepò è stata definita dalle istituzioni e dalle organizzazioni sindacali come "l'ultima chiamata" per il territorio. L'asse tra la gestione commissariale, il sindacato e il supporto politico della Regione, con l'apporto industriale di Collis, è l'unica strada attualmente percorribile per evitare il fallimento atomizzato della viticoltura pavese. Un progetto che parte da un modello cooperativo e che, a fronte di un investimento iniziale, permetterà ai conferitori pavesi di diventare soci alle stesse condizioni degli altri conferitori del gruppo.

Il 24 febbraio scorso il commissario di Terre e i responsabili del gruppo Collins hanno incontrato in un'assemblea pubblica i soci pavesi, spiegando loro il progetto che dipenderà realisticamente dal grado di adesione degli stessi alla vendemmia 2026. Entro il 6 marzo si chiuderà questa prima fase con la valutazione del numero degli aderenti. Il successo dell'operazione dipenderà dalla capacità di Collis di integrare una base sociale ferita e diffidente, e la Fai Cisl lavorerà per negoziare un piano che metta al centro la dignità del lavoro e la specificità dei vitigni locali, Pinot Nero in primis.

LETTURE

a cura di Rossano Colagrossi

NON C'È GIUSTIZIA AMBIENTALE SENZA GIUSTIZIA SOCIALE

Titolo
Clima ingiusto. Il welfare per un patto eco-sociale

Autori
Giovanni Carrosio e Vittorio Cogliati Dezza

Editore

Donzelli Editore, 2025

Prezzo: 15 €

"Non ci può essere giustizia ambientale senza giustizia sociale, e la giustizia sociale, senza la giustizia ambientale, è cieca di fronte alle nuove emergenze globali e locali, alla crescita esponenziale delle disuguaglianze e alle molteplici forme che hanno assunto". Può essere racchiuso in questo passaggio il senso del volume "Clima ingiusto. Il welfare per un patto eco-sociale", di Giovanni Carrosio e Vittorio Cogliati Dezza, pubblicato a fine 2025, con la prefazione di Fabrizio Barca, Stefano Ciafani e Mariateresa Imparato.

Gli autori analizzano alcune complesse sfide strettamente connesse ai cambiamenti climatici e al loro impatto sulla popolazione. Un impatto sempre più pericoloso in termini non solo di crisi ambientale ma anche sociale, con conseguenze che accrescono le diseguaglianze e con una transizione ecologica che se non adeguatamente governata può produrre effetti distributivi regressivi.

Nel testo, Vittorio Cogliati Dezza e Giovanni Carrosio analizzano la convergenza tra giustizia ambientale e giustizia sociale, alla luce delle molteplici interdipendenze tra benessere delle persone, integrità degli ecosistemi, ricchezza delle relazioni sociali, specificità dei luoghi, decarbonizzazione della produzione e dei consumi. Gli autori sottolineano la necessità che "le politiche energetiche e climatiche siano strutturali, trasversali e multilivello, a scala nazionale e locale". Solo così potranno integrare obiettivi di sostenibilità ambientale e di riduzione delle disuguaglianze. Politiche ambientali prive di sensibilità sociale rischiano infatti di esacerbare le disparità, mentre interventi sociali che ignorano la dimensione ecologica possono accelerare la crisi climatica. Dalla diagnosi del problema gli autori passano all'azione, con la proposta di un welfare energetico-climatico: un framework innovativo che non si limita a redistribuire risorse, ma si fa carico del rapporto tra le persone e l'ambiente, ripensando i sistemi di protezione sociale in risposta ai nuovi rischi generati dal cambiamento climatico.

Questa prospettiva teorica e operativa mira ad affrontare simultaneamente le sfide della decarbonizzazione e della coesione sociale, ridefinendo il welfare oltre gli ambiti tradizionali (abitazione, salute, occupazione, mobilità) in chiave ecologica e inclusiva. Un welfare energetico-climatico, dunque, che contribuisca a trasformare la crisi ambientale da moltiplicatore di disuguaglianze in opportunità per costruire società più eque e sostenibili.

Giovanni Carrosio spiega il concetto citando Don Milani: "Nulla è più ingiusto che fare parti uguali tra disuguali". Perché una misura o una politica sia davvero giusta per tutte e tutti occorre rimuovere gli ostacoli che impediscono che ciò che è giusto ambientalmente (ed ecologicamente) lo sia solo per una parte del genere umano. "La salubrità ecologica del pianeta non è socialmente neutra", afferma Carrosio, ribadendo che la battaglia per la qualità della vita per tutti passa attraverso il contrasto alle disuguaglianze.

"Perché le misure ambientali siano giuste per l'ecosistema e per le persone, e quindi contribuiscano a contrastare le disuguaglianze, devono rispettare il principio della discriminazione positiva, per correggere squilibri preesistenti e garantire pari opportunità sostanziali, ovvero il principio in base al quale tutte le politiche pubbliche dovrebbero adottare misure che avvantaggino o esclusivamente o prioritariamente le persone più vulnerabili, allo scopo di realizzare un'uguaglianza di fatto che la semplice uguaglianza di diritto non riesce ad assicurare".

Il libro non giunge ad approfondire alcuni aspetti fondamentali legati al mondo del lavoro agroambientale e della rappresentanza, ma ha indubbiamente il merito di analizzare i rischi climatici non semplicemente come una variante dei rischi sociali tradizionali, ma come effetti di un paradigma nuovo, che richiede un approccio più articolato, interdisciplinare e preventivo, capace di leggere e prevedere le interdipendenze tra fenomeni diversi e di coniugare comprensione scientifica, immaginazione sociale, partecipazione collettiva e capacità di trasformazione strutturale. Il contributo degli autori è importante soprattutto perché riescono a spiegare la necessità di ripensare le fondamenta stesse del welfare state, con l'obiettivo di integrare i rischi derivanti dal cambiamento climatico e dalle politiche per farvi fronte. "In questo quadro – scrive Carrosio in proposito – il terzo settore e la cittadinanza attiva emergono come attori fondamentali per la loro capacità di innovazione, flessibilità e radicamento territoriale".

COMPETITIVITÀ, INCLUSIONE, PARITÀ: IL FUTURO PASSA PER IL TALENTO DELLE DONNE

Titolo
Talenti alla pari. Strategie e proposte per attrarre talenti femminili

Autore
Silvia Pellegrini (a cura di)

Editore

Edizioni Lavoro

Prezzo: € 19

Con una percentuale di donne occupate tra le più basse d'Europa, è sempre più urgente per l'Italia sviluppare strategie efficaci per attrarre e valorizzare i talenti femminili, proprio per le repentine trasformazioni del mercato del lavoro.

Del tema se ne occupa il volume "Talenti alla pari. Strategie e proposte per attrarre talenti femminili", curato dall'avvocata Silvia Pellegrini, esperta di diritto antidiscriminatorio, consulente dell'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna e della Cisl regionale per le politiche Ue, nonché consulente in nuove tecnologie e discriminazioni di Anci per il progetto "Data Equality".

"In un contesto in cui la competitività economica dell'Europa dipende sempre più dalla capacità di innovare e di valorizzare tutte le risorse disponibili – scrive la curatrice del volume – il tema dell'attrazione e della piena valorizzazione del talento femminile nel mercato del lavoro assume una rilevanza strategica. Non si tratta soltanto di una questione di equità e di diritti fondamentali, ma anche di un elemento cruciale per la crescita sostenibile, l'inclusione sociale e la transizione digitale e verde". Tant'è che secondo la Commissione europea, la parità di genere potrebbe incrementare il Pil dell'Unione di circa il 6% entro il 2050, creando milioni di nuovi posti di lavoro.

Fortunatamente non si parte da zero. Molte sono le Direttive europee che negli ultimi anni hanno contribuito a favorire l'empowerment femminile e la riduzione dei divari di diverso tipo tra donne e uomini. Ma è indubbio che l'Italia continui a sprecare risorse umane strategiche, limitando la propria competitività economica. Il volume affronta questa sfida cruciale analizzando le barriere strutturali che ostacolano la partecipazione femminile alle professioni ad alta specializzazione. Attraverso contributi di esperte ed esperti, ricercatrici e ricercatori e rappresentanti del mondo sindacale e imprenditoriale, il libro esamina le strategie europee sulla parità di genere, i bias cognitivi che influenzano le carriere femminili e il ruolo delle reti professionali nell'inclusione. Particolare attenzione è dedicata agli strumenti di conciliazione vita-lavoro, alle politiche di welfare aziendale e al contributo del sindacato nel promuovere l'uguaglianza di genere.

Il volume, pubblicato a ottobre 2025, raccoglie contributi di Natalia Montinari, Cristina Mezzanotte, Sara Cirone, Tommaso Nannicini, Alessandra Bertazzoni, Elisa Fiorani, Lucia Ghirardini, Fabiola Di Loreto, Gian Luca Galletti e Stefania Brancaccio. Tra i vari temi affrontati dagli autori: le strategie europee e italiane per l'uguaglianza di genere nel lavoro, il rapporto tra stereotipi e disuguaglianze, il ruolo delle donne nei consigli di amministrazione, le politiche per la conciliazione vita-lavoro, la parità attraverso la gestione del tempo, del lavoro e della genitorialità, il welfare aziendale e la contrattazione come strumenti per attrarre e trattenere il talento femminile.

La prefazione è stata affidata alla Segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola, che tra i vari aspetti sottolinea la necessità di investire ancora di più su condizioni legislative e contrattuali che rendano meno iniqua la gestione del carico familiare, a cominciare dal ruolo genitoriale, caratterizzato ancora da una sovraesposizione da parte delle madri nelle cure parentali. Un passaggio della leader della Cisl riguarda il welfare contrattato e il ruolo strategico che è in grado di svolgere perché permette di integrare le tutele pubbliche e le misure previste dalla legge con strumenti aggiuntivi, calibrati sulle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e sulle possibilità delle imprese.

Non meno importante, evidenzia Fumarola, superare i tanti pregiudizi che ancora caratterizzano l'esercizio della leadership, negando peraltro la strategicità della dimensione relazionale femminile: "Non è un caso – scrive la sindacalista – se un recente studio dell'Organizzazione internazionale del lavoro segnali che la leadership femminile possa aumentare i profitti aziendali dal 5% al 20%, oltre a stimolare innovazione, reputazione e il trattenimento dei talenti".

La strada tracciata è ancora in salita, riconosce Fumarola, che però afferma: "Oramai tutti gli attori implicati sono consapevoli di ciò che sarebbe necessario fare per superare le disparità tra generi anche relativamente alla formazione e alla valorizzazione del potenziale di sviluppo nel lavoro. L'auspicio è che si possa definire un percorso comune tra politica e parti sociali per promuovere una cultura della non discriminazione e delle pari opportunità".

Terra Viva
Associazione Liberi Produttori Agricoli
VISIT US AT vinitaly
12-15 APRIL 2026 VERONA, ITALY
Hall 3 C8 D8
Stay tuned...
FAI CISL
COLTIVA IL GUSTO
CAA degli Agricoltori
SIA
FAI CISL
agrilavoro edizioni srl

ENTE BILATERALE
AGRICOLO NAZIONALE

WWW.ENTEEBAN.IT

eban ENTE BILATERALE AGRICOLO NAZIONALE

Ente Bilaterale di Settore
EBS INDUSTRIA ALIMENTARE

E.B.S. è l'Ente Bilaterale del settore dell'Industria Alimentare costituito a seguito dell'accordo sottoscritto tra le Fonti Istitutive in data 22 Settembre 2022.
L'E.B.S. è una istituzione bilaterale, pariteticamente gestita e costituta tra ANCIT, ANICAV, ASSICA, ASSITOL, ASSOBIBE, ASSOBIRRA, ASSOLATTE, FEDERVINI, MINERACQUA, UNAITALIA, UNIONE ITALIANA FOOD e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.
L'Ente nasce con le finalità di valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori dell'industria alimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito.
In particolare, l'E.B.S. persegue i seguenti scopi:

- **Sostegno della maternità e della paternità**

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

- **Attività formative**

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

- **Contrasto alla violenza di genere**

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

- **Bilateralità del settore**

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

- **Verifica versamento integrale**

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

ebsalimentare.it

Contatti
Via G. Battista Morgagni, 33
00161 Roma

Centralino
06 989 681 58

Sostegno Maternità/ Paternità
06 983 748 11