

# VII CONGRESSO FAI CISL TERRITORIALE

VII CONGRESSO  
FAI CISL



RiGenerazione  
Persona Lavoro Ambiente

## RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

# **VII Congresso FAI Cisl Sondrio – Teglio, 12 novembre 2021**

## **RiGenerazione - Persona Lavoro Ambiente**

Care delegate e cari delegati,

Gentili ospiti,

oggi si celebra il VII Congresso della FAI Cisl Sondrio, un importante momento di confronto e riflessione che ci permette di fare sintesi di quanto è avvenuto nell'ultimo mandato 2017 – 2020. Analizzando la situazione economico e sociale a livello internazionale e nazionale possiamo contestualizzare meglio il momento storico che abbiamo vissuto, e che stiamo vivendo, come organizzazione sindacale e, partendo dall'analisi, dagli errori, ma anche dalle positività riscontrate, potremmo insieme scorgere obiettivi e passi futuri da compiere.

### **Introduzione**

Il mandato 2017 – 2020 è stato sicuramente caratterizzato dall'evento pandemico che ci ha costretti a confrontarci con un virus che ha portato migliaia di morti, un sistema sanitario al collasso, che ci ha obbligato a rinchiuderci in casa per mesi, che ci ha fatto isolare, che ha messo in ginocchio interi settori e famiglie. Certamente non possiamo ignorare questo evento che segna nettamente un prima, un durante e un dopo e che riflette inevitabilmente su tutto il mondo del lavoro e di conseguenza sul ruolo del sindacato nella nostra società. La pandemia, così come le recenti catastrofi naturali a cui abbiamo purtroppo assistito, ci rinnovano come questi eventi siano strettamente correlati e interconnessi fra loro: l'eccessivo sfruttamento delle risorse naturali ed umane, la globalizzazione dei mercati e la finanziarizzazione dell'economia, il legame

tra ecosistemi, attività umane e cambiamenti climatici. Come tutte le crisi, le guerre e gli eventi storici ci insegnano questi momenti vanno inizialmente gestiti nel miglior modo possibile nelle condizioni che si presentano e diventano poi delle occasioni per riflettere sui modelli adottati fino a quel momento e su quelli da attuare, l'occasione per una rigenerazione, un nuovo vedere collettivo in alternativa al prevalente individualismo. L'analisi storica quindi di quello che è successo deve servirci ad organizzare il presente e a determinare il futuro per costruire un domani più sostenibile, più equo e migliore per le persone e le famiglie. Bisogna quindi ritrovare un nuovo modo di ragionare e agire comune, come società, che condivide obiettivi e metodi e dove ogni parte svolga un ruolo. In questo contesto torna ad essere fondamentale il ruolo del sindacato che si pone come soggetto intermedio tra istituzioni e individuo, che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici sul posto di lavoro e nella società.

### **Contesto europeo e italiano**

Le crisi climatiche, le nuove tensioni internazionali, la gestione pandemica hanno messo alla prova l'Europa, ma le hanno dato anche occasione per intraprendere un atteggiamento più pragmatico da parte dei Paesi membri e meno divisioni all'interno degli organi di rappresentanza, anche se siamo ancora distanti dagli Stati Uniti d'Europa sognati dai nostri padri fondatori. Nella riforma della **PAC – Politica Agricola Comune** (gestita e finanziata a livello europeo con risorse del bilancio dell'UE per sostenere gli agricoltori e garantire la sicurezza alimentare in Europa) ha preso corso il principio della condizionalità sociale ovvero vincolare l'erogazione dei finanziamenti alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e all'applicazione dei contratti. Il nostro ruolo sarà di verificare che questo avvenga essendo verificabili solo a valle dei finanziamenti le adempienze delle imprese nel garantire condizioni di lavoro dignitose e nel rispetto della legge, pertanto siamo chiamati ad una maggiore interconnessione

tra INPS, Ispettorato del Lavoro, banche dati e agenzie di pagamento che gestiscono le risorse. La strategia **“Farm to Fork”**, (piano decennale messo a punto dalla Commissione europea per guidare la transizione verso un sistema alimentare equo, sano e rispettoso dell’ambiente con l’obiettivo di fondo di rendere i sistemi alimentari europei più sostenibili di quanto lo siano oggi) individuata nell’ambito del Green Deal può rendere più sostenibile il sistema alimentare europeo, in questo ambito l’Europa ha saputo darsi degli obiettivi di straordinaria rilevanza guardando alla sicurezza alimentare, alla sostenibilità dell’intera filiera, alla riduzione dello spreco di cibo, al contrasto alle frodi alimentari. La nuova PAC dà gambe a questi obiettivi di transazione ecologica agevolando i produttori che adottano misure che vanno in questa direzione. Meno condivisibile a livello europeo è il **“Nutriscore”** la cosiddetta etichettatura a semaforo che in nome di un’educazione alimentare più salutare rischia di affossare diverse produzioni tipiche dell’Europa del Sud. Sosteniamo invece il **“NutrInformBattery”** che non penalizza i marchi di qualità ed è più idoneo ad informare i consumatori. Nell’etichetta nutrizionale **“NutrInformBattery”** ognuna delle 5 batterie offre al consumatore l’indicazione sia percentuale che quantitativa della variabile che rappresenta (calorie, zuccheri ecc.) relativamente a una porzione del prodotto da acquistare. Pertanto, semplicemente guardando ogni singola batteria il consumatore potrà immediatamente rendersi conto della esatta percentuale del nutriente che sta introducendo con la porzione di cibo consumata rispetto alla quantità massima raccomandata, e quindi quanto di quel nutriente gli resta da assumere durante il resto della giornata.

A livello nazionale la principale sfida che ad oggi ci troviamo ad affrontare è rappresentata dallo stanziamento di 750 miliardi di euro per rilanciare la crescita, gli investimenti e le riforme. Il **PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** è il piano formulato dal governo italiano per gestire le risorse provenienti dall’Europa e rappresenta un’opportunità unica non solo per uscire dalla crisi, ma anche per

modernizzare veramente le nostre infrastrutture e compiere la transazione ecologica. Gli assi strategici sono: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale. Per quanto riguarda il nostro settore saranno destinati 5,27 miliardi all'agricoltura sostenibile e all'economia circolare, l'incentivo che favorisce la riconversione delle attività produttive verso un modello di economia che mantiene il più a lungo possibile il valore dei prodotti, dei materiali e delle risorse e che riduce al minimo la produzione di rifiuti e 15,06 miliardi per la tutela del territorio e la risorsa idrica. Cifre importanti che ci vedono protagonisti richiamando tutta l'organizzazione a battersi per una ripresa che sia equa, partecipata, legata all'economia reale, al contrasto dei divari sociali e territoriali, a politiche ambientali coerenti, che non impattino negativamente su occupazione, qualità del lavoro e coesione sociale.

Apparentemente i temi nazionali e internazionali sembrano distanti da noi invece sono più vicini di quanto immaginiamo e impattano fortemente sulle nostre vite lavorative e familiari quotidiane. Poche settimane fa abbiamo avuto l'occasione, con la UST Cisl Sondrio, di incontrare il Prefetto che ha chiesto a tutti noi, rappresentanti dei vari settori economici e produttivi territoriali, di aprire un dialogo diretto con lui per porgli problemi, tematiche e idee, per capire insieme come utilizzare gli importanti finanziamenti del PNRR sul territorio provinciale a cui è stato dedicato un tavolo in Prefettura. Credo che questa sia un'ottima occasione di partecipazione e di protagonismo per i lavoratori e le lavoratrici rappresentati dal sindacato.

## **Il settore agroalimentare**

Nel 2020, anno della pandemia, il settore agroalimentare è diventato la prima ricchezza del Paese, 538 miliardi di euro di fatturato, 3,6 milioni di occupati quasi 740mila imprese agricole e oltre il 20% del PIL. A livello provinciale la composizione settoriale rimane invariata rispetto alla situazione pre-pandemia: circa un quarto

delle imprese è impiegato nei servizi (24,9%), il 20,6% nel commercio (sia all'ingrosso che al dettaglio), il 16,5% nell'agricoltura, il 15,6% nelle costruzioni, il 12,8% nel settore dell'alloggio e ristorazione e l'8,7% nel manifatturiero. Rispetto alla media regionale la provincia di Sondrio conserva una specializzazione caratteristica con una quota superiore di aziende operanti nel settore agricoltura (16,5% contro 5,3% media regionale), nel settore alloggio e ristorazione (12,8% contro 6,8% media regionale), mentre per gli altri settori le quote sono inferiori alla media regionale, in particolare per gli altri servizi (24,9% di Sondrio contro il 37,1% regionale). Le imprese agricole e quelle del settore dell'alloggio e ristorazione rivestono una particolare rilevanza raggiungendo, rispettivamente, il 5,1% e il 3,1% del totale regionale.

Ricordiamo infatti come anche in piena pandemia il settore agroalimentare non si è mai fermato, anzi, in alcuni casi ha lavorato anche di più rispetto alla normalità. Sicuramente ci siamo trovati a gestire una situazione decisamente non ordinaria, ricordo la paura e la confusione dei lavoratori e delle lavoratrici che si trovavano a dover continuare a lavorare mentre tutto il paese si fermava con il primo lock down, il timore dei lavoratori, la situazione di sicurezza da gestire: condizioni tutte nuove che ci hanno messo alla prova come sindacato, come dirigenti e come delegati e delegate. Credo, con il senno di poi, che abbiamo gestito quella situazione emergenziale al massimo delle nostre possibilità, cercando di rassicurare i lavoratori e le lavoratrici e di batterci con le aziende per istituire fin da subito protocolli rigidi e condivisi sulla sicurezza e sull'utilizzo dei DPI, oltre che proporre alle aziende anche dei riconoscimenti economici per coloro che nonostante la paura hanno continuato a lavorare per garantire la produzione di cibo e bevande sulle tavole degli italiani confinati in casa con i lockdown. Trovo ammirevole l'impegno e la dedizione di tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore e quello dei delegati e delle delegate che hanno saputo fronteggiare questa crisi nel miglior modo possibile.

Comunque la pandemia, pur non bloccando il settore con le chiusure imposte, ha subito un contraccolpo che si differenzia tra azienda e azienda in base ognuno alle proprie specificità. In provincia di Sondrio abbiamo avuto aziende praticamente congelate a causa della chiusura del settore Ho.Re.Ca (fornitura per hotel, bar, ristoranti, mense ecc.) e aziende invece che hanno avuto un forte impulso produttivo sui prodotti destinati alla GDO (Grande Distribuzione Organizzata). In alcuni casi si sono rivelate le fragilità di alcune filiere o specifiche realtà produttive aggravando situazione già afflitte da pregresse criticità. In generale in provincia il settore agroalimentare è stato in grado di reggere e mantenersi saldo.

A subire le conseguenze più importanti della pandemia sono state sicuramente le lavoratrici che in molti casi si sono trovate a dover scegliere tra lavoro e cura di figli e anziani: tra il 2019 e il 2020 in provincia di Sondrio il tasso di occupazione femminile è calato dal 59% al 57%. Sarà pertanto nostro compito porci come obiettivo nella contrattazione a tutti i livelli una maggiore tutela del lavoro femminile che permetta anche alle donne di poter lavorare conciliando i tempi di vita, cura e lavoro altrimenti appaiono inutili tutti gli appelli che continuamente vengono lanciati sul calo dell'occupazione femminile, ma anche sul calo delle nascite nel nostro paese.

A livello più generale una delle novità legislative che sicuramente ha impattato fortemente sul settore in questi ultimi anni è stato il cosiddetto Decreto Dignità che, imponendo una serie di restrizioni nell'utilizzo del lavoro somministrato e del tempo determinato, ha di fatto costretto le aziende a scegliere tra due strade: stabilizzare il personale, soprattutto somministrato, che ha affollato le nostre aziende negli ultimi anni oppure scegliere di "lasciare a casa" lavoratori e lavoratrici che da anni operavano sulla stessa realtà lavorativa per proseguire con la precarietà. A livello provinciale, anche grazie all'attenzione posta in contrattazione aziendale su questo tema, molti sono stati i percorsi verso le stabilizzazioni in diverse forme e non tutti facili: Levissima con le stabilizzazioni attraverso contratti di part time flessibili al 75%,

Galbusera con un importante numero di stabilizzazioni a scapito del riconoscimento della storica contrattazione aziendale non più prevista per i nuovi assunti, Del Zoppo dove faticosamente dopo anni iniziamo a vedere i primi risultati in questo senso con stabilizzazioni effettuate o con Agenzie Per il Lavoro, ma anche dirette con l'azienda, così come Sperlari, Pozzoli e Rigamonti. Per quanto invece riguarda il settore agricolo il problema di un consolidamento dei rapporti di lavoro non si è mai posto in quanto il CCNL prevede la possibilità per gli avventizi di essere rinnovati di anno in anno senza alcun limite normativo, con il supporto poi della Disoccupazione Agricola che sopperisce alle giornate non lavorate. Questa totale libertà ha un senso in agricoltura soprattutto per le attività caratterizzate da una forte stagionalità, ma nei casi di aziende strutturate e meno legate alla variabilità dei prodotti, ad esempio Valle Spluga e Latterie Valtellina, bisognerebbe invece trovare dei meccanismi che tendano alle stabilizzazioni e ad una valorizzazione maggiore del personale impiegato.

A tal proposito importante in questi anni è stata la collaborazione tra FAI e Felsa territoriale che insieme sono riuscite a garantire un supporto continuo ai lavoratori e alle lavoratrici somministrati nel settore alimentare con l'obiettivo di non lasciare solo nessuno e per cercare di creare maggiore uguaglianza tra gli addetti che si trovano a fare lo stesso lavoro nella stessa azienda, ma che formalmente appartengono a due categorie differenti. Nello stesso senso va la collaborazione con Fisascat, la categoria della Cisl che si occupa del settore servizi, per quanto riguarda le imprese di pulizie e di logistica che spesso operano dentro alle industrie alimentari i cui lavoratori e lavoratrici spesso fanno riferimento alle nostre RSU per essere tutelate: in altre parole cerchiamo di mettere in pratica "la comunità di sito" prevista dal CCNL Industria Alimentare anche dentro alle relazioni sindacali.



## **Il settore forestale (a cura di Paola Bortolomai)**

A livello provinciale e regionale quando parliamo di cura di ambiente e territorio parliamo prevalentemente di ERSAF, l'Ente Regionale per i Servizi all'Agricoltura e alle Foreste, un ente strumentale di Regione Lombardia, incaricato di svolgere attività tecniche e promozionali per lo sviluppo dei settori agricolo e forestale e per il territorio rurale. Dopo anni difficili finalmente i lavoratori e le lavoratrici occupati in questo settore vivono un periodo di tranquillità e crescita sotto molti punti di vista: numerosi i bandi pubblicati sulle assunzioni sia per operai che per impiegati volti oltre che a sostituire i pensionamenti anche ad accrescere la forza lavoro, crescono gli affidamenti da parte di Regione Lombardia non solo per quanto riguarda i normali lavori sul demanio pubblico, ma incrementando anche gli interventi volti al miglioramento e alla preservazione del territorio, non da ultimo inoltre sottolineiamo come anche a livello contrattuale aziendale vi siano stati importanti miglioramenti anche se purtroppo a livello nazionale la contrattazione rimane ferma al dicembre 2012 mentre l'integrativo regionale è scaduto e non è più stato rinnovato dal 2018.

## **La sicurezza sul lavoro (a cura di Michele Fedele)**

Il settore agricolo in Provincia di Sondrio presenta un'oggettiva difficoltà nella pratica lavorativa, quasi sempre svolta in condizioni fortemente disagiati a causa del clima, dell'altitudine, della presenza di forti pendii e di zone impervie. Alla gravosità del lavoro agricolo nelle nostre valli, si associa un'evidente pericolosità per la presenza di una condizione di forte rischio, con conseguente elevata probabilità di infortuni spesso gravi e, purtroppo, anche mortali. La prevenzione, finalizzata a rendere maggiormente sicuro il lavoro agricolo, costituisce, soprattutto in un'area montana, un aspetto rilevante e, come tale, deve essere considerato con attenzione dal sindacato. Pertanto, la FAI CISL di Sondrio ha posto e continua a porre particolare

attenzione per affermare una prevenzione mirata a scongiurare, per quanto possibile, malattie professionali e infortuni nelle nostre imprese agricole. L'azione della nostra categoria finalizzata ad affermare maggiori tutele in tema di salute e sicurezza in agricoltura, si esplica costantemente all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo della provincia di Sondrio (EBAS) che, soprattutto negli ultimi anni, ha implementato una rete di servizi rivolta alle aziende agricole del nostro territorio e mirata a tutelare la salute e l'integrità fisica delle lavoratrici e dei lavoratori anche attraverso l'operatività dei rappresentanti territoriali dei lavoratori per la sicurezza. L'attività posta in essere da EBAS, soprattutto negli ultimi anni anche con il contributo di proposte e di idee della nostra federazione, ha contribuito a dare alle aziende agricole della nostra provincia utili strumenti per affermare la prevenzione negli ambienti di lavoro. Infatti, si sono attivati piani di formazione sulle tematiche della salute e della sicurezza che hanno coinvolto tante lavoratrici e tanti lavoratori agricoli della nostra provincia, è stata data la possibilità di effettuare visite mediche in convenzione, è stato istituito un servizio di consulenza per dare la possibilità alle aziende di eseguire una corretta valutazione dei rischi e provvedere agli adempimenti conseguenti ed è stato attivato un importante e, riteniamo, apprezzato servizio che permette alle lavoratrici e ai lavoratori agricoli di ricevere la fornitura dei dispositivi di protezione individuali (DPI). Possiamo, pertanto, affermare che l'azione sindacale, mirata alla sicurezza sul lavoro, ha contribuito, soprattutto in questi ultimi anni, a rendere maggiormente sicuro il lavoro agricolo della nostra provincia attraverso un'azione di "vicinanza" alle aziende, alle lavoratrici e ai lavoratori agricoli, un'azione che ha certamente contribuito ad alzare i livelli di attenzione verso questa importante e delicata tematica.

Una forte esposizione ai rischi infortunistici è purtroppo da rilevare anche nel settore agroalimentare con un dato nazionale che lo vede con un indice superiore di quello medio del comparto manifatturiero per quel che riguarda il numero di infortuni

denunciati. I rischi per la salute e l'integrità fisica delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto agroalimentare sono molteplici e vanno dall'esposizione agli agenti chimici e biologici, alla movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetitivi, cadute. A questi vanno aggiunti i rischi correlati all'utilizzo di macchinari e a tal proposito, negli ultimi tempi, abbiamo, purtroppo, registrato in aziende alimentari del nostro territorio alcuni nefasti accadimenti che hanno prodotto gravi danni fisici correlati all'utilizzo di macchine. La FAI CISL di Sondrio, proprio per contribuire a rendere prioritaria la prevenzione in un settore, quale quello agroalimentare, così esposto al rischio infortunistico, ritiene di dover prestare un'attenzione particolare per incrementare quelle dinamiche che determinano maggiore sicurezza negli ambienti di lavoro. Pertanto, ritiene importante procedere affinché venga offerta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza una formazione aggiuntiva a quella obbligatoria capace di dare continuo aggiornamento circa le innovazioni tecniche e normative che vengono costantemente prodotte e che riguardano la tematica della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Inoltre, la FAI CISL di Sondrio ritiene che la contrattazione aziendale nelle aziende del comparto agroalimentare della nostra provincia, debba avere un ruolo attivo per la predisposizione di misure di protezione e prevenzione anche attraverso proposte che possono riguardare sia le modalità operative che l'organizzazione del lavoro (turni, orari, carichi di lavoro...)

Peraltro, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, dobbiamo ricordare che la nostra federazione è impegnata in prima linea, assieme alla confederazione, per dare valore ai contenuti del "Patto per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro", siglato nel maggio scorso da CGIL CISL e UIL e mirato a ricevere dal Governo risposte concrete alle richieste di investimenti per la ricerca, la formazione, il potenziamento degli organi ispettivi...A tal proposito, la nostra CISL territoriale, congiuntamente a CGIL e UIL, il 26 maggio u.s. ha rivolto al Prefetto di Sondrio una richiesta di intervento affinché le richieste contenute nel succitato Patto nazionale siano declinate nella

nostra provincia al fine di una maggiore sicurezza per le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori.

## **Le nuove sfide: il sindacato 5.0**

### **1. La contrattazione**

Le vicende del settore agroalimentare durante la pandemia hanno messo in evidenza quale sia l'importanza e la vera funzione delle relazioni industriali. Solo in presenza di una reale dinamica di confronto e di collaborazione tra le diverse rappresentanze, dei lavoratori e delle imprese, è possibile gestire le criticità e cogliere le occasioni di sviluppo.

Qualità delle relazioni sindacali significa prima di tutto presenza più diffusa e capillare dell'attività sindacale. A tal proposito ricordo che attualmente si sta procedendo con la realizzazione concreta del "Patto per la Fabbrica" siglato da CGIL CISL UIL e Confindustria che prevede insieme a INPS e Ispettorato del Lavoro una puntuale verifica degli iscritti e delle rappresentanze RSU dentro alle aziende per poter fare in modo che solo le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative abbiano potere contrattuale a livello nazionale e per ostacolare il proliferarsi di innumerevoli CCNL di settore stipulati da organizzazioni sindacali che non rappresentano nessuno. In questa fase diventa ancora più importante il nostro ruolo e il messaggio che deve passare ai lavoratori: solo con una forte rappresentanza dentro alle aziende possiamo far sentire la nostra voce, e per rappresentanza non intendo solamente il numero degli iscritti e iscritte che abbiamo all'interno delle aziende o il numero di RSU, ma è molto importante anche la motivazione e il senso di appartenenza che delegate e delegati, iscritte e iscritti esprimono.

Il tessuto produttivo italiano è per la maggior parte composto da aziende di medie e piccole dimensioni dove in molti casi, specialmente in alcuni settori, la contrattazione si può efficacemente realizzare solo attraverso lo sviluppo di una contrattazione territoriale moderna e di qualità. Sul territorio posso orgogliosamente portare l'esempio del recente rinnovo del CPL – Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti che ci ha visti impegnati come organizzazioni sindacali a trovare delle condizioni di maggior favore in un settore complesso; con il rinnovo abbiamo ottenuto un aumento retributivo del 1,8% a partire dal gennaio 2021, inoltre, l'occasione del rinnovo contrattuale, ci ha portato a fare un'importante lavoro dentro all'Ente Bilaterale EBAS sull'utilizzo di risorse per garantire ai lavoratori e alle lavoratrici importanti prestazioni integrative sanitarie e sociali di integrazione al reddito, oltre che di lavorare sul tema della sicurezza.

In un'ottica di allargamento dei diritti e delle tutele, di consolidamento dei salari, di valorizzazione della formazione continua, di aggiornamento delle figure professionali, di rafforzamento della bilateralità, degli strumenti di welfare e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro la contrattazione è proseguita anche nel tempo della pandemia, un'epoca di certo non facile per chiudere contratti. A livello nazionale in questo quadriennio è stato rinnovato il CCNL industria alimentare (2020) e il CCNL operai agricoli e florovivaisti (2018), a livello territoriale abbiamo rinnovato il CPL operai agricoli e florovivaisti (2021) e abbiamo inviato la piattaforma per il rinnovo del CPL impiegati e quadri agricoli (2021). Rimangono ancora da rinnovare a livello nazionale il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria fermo al 2012, il CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori e dei Consorzi ed Enti Zootechnici fermo al 2010 e il CCNL per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane del settore Alimentare e delle aziende del settore della Panificazione fermo al 2018. Contestualmente è proseguita la contrattazione aziendale sul livello territoriale: il proposito deve essere quello di fare sintesi dei

bisogni di lavoratori e lavoratrici dentro ai luoghi di lavoro e trovare, insieme alle altre organizzazioni sindacali, obiettivi condivisi da portare avanti nelle aziende tentando di superare l'individualismo e di creare maggior benessere per tutti.

## **2. La bilateralità**

La bilateralità rimane un tema centrale per le lavoratrici e i lavoratori: in questi anni, seppur con dei passi avanti, non abbiamo lavorato a sufficienza per fare in modo che diventi patrimonio di tutti dentro ai luoghi di lavoro. Rimangono ancora in troppi a non conoscerne l'esistenza, in particolar modo in agricoltura e nel settore dell'artigianato alimentare e forestale, ma un lavoro importante andrebbe fatto anche nelle grandi aziende dell'industria alimentare dove, seppure è conosciuta, spesso non viene utilizzata dai lavoratori e dalle lavoratrici con facilità e molti rimangono gli intoppi. La nuova stagione congressuale deve aprire ad un maggior protagonismo anche nella bilateralità, dove il ruolo del sindacato è di cruciale importanza, per migliorarla e plasmarla in modo che ai lavoratori e alle lavoratrici possa essere davvero utile ed efficace. La bilateralità dovrebbe entrare a far parte di un programma formativo più approfondito per delegati e delegate che sono i primi diffusori in azienda e tocca a noi trovare invece altre strategie comunicative per coloro che invece lavorano nelle piccole aziende agricole o artigiane. Un importante passo verso un miglioramento delle prestazioni della bilateralità è stato fatto nel comparto agricolo in concomitanza con il rinnovo del CPL ampliando molto le prestazioni sia sanitarie che sociali. Inoltre grazie all'ottimo lavoro svolto in EBAS dalle parti sociali (Fai Flai e Uila) insieme alle controparti datoriali (Coldiretti Confagricoltura CIA) in un'ottica di collaborazione e crescita comune abbiamo posto l'attenzione ad alcuni temi importanti per il settore come un sussidio in caso di licenziamento per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e l'integrazione della maternità obbligatoria per le lavoratrici a tempo determinato. Queste attenzioni ovviamente non vanno a

colmare le lacune che sarebbero da sanare ad altri livelli e in altri modi, ma vogliono essere comunque un segnale per i lavoratori in cui cogliamo alcune necessità e problematiche e con gli strumenti che abbiamo cerchiamo di proporre delle soluzioni valide. Lo strumento della bilateralità può essere importante anche per il futuro del sindacato e l'esempio che abbiamo con la contrattazione territoriale in agricoltura ci dice che più si è vicino ai bisogni e più si tendono a trovare delle soluzioni efficaci. In futuro bisognerà lavorare molto sulla comunicazione e comprensibilità rispetto a quanto proposto dalla bilateralità, penso in particolar modo ai lavoratori stranieri, ma anche su un maggior ascolto dei bisogni per renderla più performante alle necessità di lavoratori e lavoratrici.

### **3. La rete di servizi**

Il tema dei servizi è sicuramente un altro nodo fondamentale per la nostra federazione. A livello provinciale come sapete la FAI Cisl Sondrio aderisce e crede fortemente nel modello UST Cisl Sondrio che mette insieme risorse economiche ed umane per garantire una copertura capillare del territorio ed essere vicino agli iscritti e alle iscritte sia per quanto riguarda i servizi che l'azione sindacale. Senza questa confederalità e solidarietà che formano una rete forte tra categorie, servizi e unione non sarebbe possibile per la FAI operare in provincia di Sondrio. La campagna DS agricole è il principale esempio che ci permette da Livigno a Chiavenna di avere sedi aperte tutta la settimana con il patronato INAS a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici. Spendo alcune parole su questo tema dedicate soprattutto ai livelli superiori, credo che la professionalità dei colleghi in questo caso di INAS, ma vale per tutti i nostri servizi, sia un patrimonio da tutelare, valorizzare e utilizzare al meglio che va integrato con l'operato delle federazioni per fare in modo che, coordinandosi e collaborando, sia possibile ottenere il massimo risultato: essere vicini ai lavoratori e alle lavoratrici, agli iscritti e alle iscritte in maniera professionale ed assisterli e

accompagnarli non sono nella vita lavorativa, ma anche nella vita sociale e familiare, sapendo mettere la persona al centro. Pertanto ben vengano le iniziative proposte dalla FAI Lombardia e Nazionale che tendono a coinvolgere maggiormente anche gli operatori della categoria su alcune pratiche del patronato (es. DS agricole, bonus, REM, permessi di soggiorno), ma attenzione a non sostituirsi alla professionalità di operatori e operatrici che hanno una formazione a 360 gradi in materia di assistenza e previdenza o alla tentazione di creare dei servizi paralleli interni alle categorie. Credo che il lavoro fatto dalla FAI in questi anni sia andato e vada in un'ottica integrata sia a livello nazionale che a livello territoriale; solo in un'ottica integrata infatti è e sarà possibile lavorare su questo territorio anche per quanto riguarda la contrattazione e le questioni sindacali. A tal proposito è preziosissima la collaborazione dei responsabili di zona che rappresentano le nostre "sentinelle", che conoscono perfettamente il loro territorio e soprattutto gli iscritti e le iscritte che vedono quotidianamente nelle sedi, essi rappresentano un valido supporto per la categoria e riescono a dare maggior efficacia alla nostra azione sindacale. Colgo pertanto l'occasione per ringraziare tutti i colleghi dei servizi in particolar modo di INAS, Anolf e CAF e tutti i responsabili di zona che quotidianamente si rapportano con i nostri lavoratori e lavoratrici garantendo un legame forte con l'organizzazione proprio grazie al loro operato. Nei prossimi anni il lavoro da fare sarà quello di coinvolgere maggiormente anche dal punto di vista sindacale coloro che si rivolgono a noi prevalentemente per i servizi e dall'altra far conoscere meglio e più a fondo i nostri servizi agli iscritti e alle iscritte che spesso invece, paradossalmente, non li utilizzano: serve maggior "contaminazione". A tal proposito stavamo per iniziare un percorso formativo dentro al direttivo per far conoscere meglio i servizi Cisl a delegati e delegate che permettano poi di poterli spiegare e far passare meglio anche ai lavoratori e alle lavoratrici che si è interrotto a causa della pandemia e che spero di poter riproporre al più presto.



#### **4. La formazione**

Da sempre la Cisl punta molto sulla formazione a mio modo troppo spesso proponendola in maniera autoreferenziale. Formazione è approfondire temi utili all'attività sindacale dal punto di vista pratico, pensiamo ai percorsi formativi fatti online in periodo COVID-19 con la FAI Lombardia sui fondi FASA e FISA, sui fondi di previdenza complementare e sui CCNL e Contratti Integrativi Provinciali, ma formazione è anche motivazione, contaminazione con mondi diversi che possono arricchire il nostro essere, il nostro pensare e il nostro agire anche dentro alle aziende e dentro al sindacato. Ringrazio pertanto la UST Cisl Sondrio per aver proposto e portato avanti un corso di formazione per delegati senior trasversale a tutte le categorie che ha permesso a delegati e delegate di confrontarsi con altri mondi del lavoro, ma anche con altre realtà ed esperienze. Inoltre ringrazio la UST Cisl Sondrio per aver accolto favorevolmente la proposta della FAI di proporre un corso confederale per nuovi delegati e delegate per permettergli di comprendere meglio l'organizzazione in cui operano e il loro ruolo. Un occhio di riguardo va inoltre dato alla formazione sulla sicurezza per RLS che, oltre ai corsi base e specifici obbligatori previsti, va sempre tenuta monitorata e in costante aggiornamento, per questo ringrazio Michele Fedele che è il nostro punto di riferimento sul tema sicurezza e che ci ha molto aiutato soprattutto nella fase COVID-19 a districarci tra normative e protocolli. Spero che la formazione continuerà ad essere di qualità e che "vada sempre più a fondo". Inoltre vorrei che l'esigenza formativa venisse espressa in primo luogo dai delegati e dalle delegate sulla base dei bisogni che riscontrano anche nella loro attività in azienda per poter essere efficace non può essere calata dall'alto, ma deve essere partecipata.

## 5. La comunicazione

Questo è un tema molto ostico per la nostra organizzazione, ma credo anche per le altre organizzazioni sindacali. Comunicare cosa facciamo e perché lo facciamo all'esterno non è facile soprattutto nel mondo dei social dove "chi grida più forte" è quello più seguito o influente, dove non c'è spazio per l'approfondimento, la ragione e il confronto. Purtroppo i nostri lunghi documenti non li legge nessuno, spesso nemmeno noi, e "farsi notare" in questa confusione non è facile. Ad ogni modo credo che sia nostro dovere trovare delle strategie nuove per coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici innanzi tutto facendo una selezione dei temi che proponiamo, altrimenti parliamo di tutto e di niente, e poi nella forma in cui li proponiamo, su questo credo che dovremmo farci aiutare da chi in campo di comunicazione sa più di noi. La FAI Nazionale in questo senso ha fatto degli importanti passi avanti negli anni, penso in particolar modo all'APP WE FAI dove, fra le altre cose, è possibile reperire informazioni utili sui contratti. Sarà necessario in futuro rendere le informazioni che diamo sempre più fruibili per le persone che si rivolgono a noi: semplici, sintetiche e, in una parola, utili. La comunicazione è anche quella diretta dei delegati e delegate dentro ai luoghi di lavoro e su questo potremmo pensare anche ad una formazione specifica per capire come essere maggiormente efficaci. L'ultimo tema sono le assemblee: questo rimane uno dei luoghi prediletti per il confronto e dibattito nelle aziende, assemblee che si sono azzerate nel tempo della pandemia, ma che andrebbero riprese con forza sempre con un'attenzione ai temi che poniamo e a come li poniamo anche facendo un lavoro di crescita insieme alle altre organizzazioni sindacali organizzandole in maniera più funzionale e meno retorica con maggiore spazio per i lavoratori e le lavoratrici cercando di stimolarli al dialogo e portandoli ad esprimersi liberamente e ad essere maggiormente protagonisti.

## Conclusioni

Rigenerazione è il titolo del congresso, per poterla realizzare credo, che come abbiamo fatto oggi, dobbiamo pensare a dove siamo e a cosa abbiamo fatto finora, partendo da errori e mancanze, crisi e problemi irrisolti possiamo immaginarci un nuovo futuro cercando di impattare positivamente con la nostra azione sulla società e sul mondo del lavoro. Per fare questo è necessario riaprire una forte stagione di partecipazione e protagonismo di tutti noi dentro ai luoghi di lavoro che permetta di farci conoscere, ma soprattutto di conoscere problemi, idee, volti nuovi per far sì che il sindacato non sia solo un ricordo di un glorioso passato, ma per dimostrare che rigenerandosi e connettendosi alla realtà quotidiana anche il sindacato sappia cambiare, modificarsi, adattarsi ed essere maggiormente rispondete a nuove esigenze, aspettative e sfide.

Grazie a tutti i delegati e le delegate che quotidianamente dentro ai vostri luoghi di lavoro portate la vostra testimonianza, grazie per le vostre fatiche e per la vostra disponibilità di tempo e di vita che dedicate alla nostra organizzazione.

Grazie alla Segreteria Regionale e alla Segreteria Nazionale per accompagnarci e sostenerci in questo percorso in maniera seria e puntuale.

Grazie alla UST Cisl di Sondrio perché senza questo modello non potremmo essere efficaci e grazie per il sostegno sempre dimostrato alla nostra categoria.

Colgo l'occasione inoltre per fare un ringraziamento speciale a Mario Bordoni che mi ha accompagnata in questi quattro anni grazie alla sua esperienza e alla sua memoria storica dentro alla FAI e dentro all'Ente Bilaterale. E un ringraziamento speciale va anche a Michele Fedele che oltre ad essere il nostro RLST per il settore agricolo è un grande appoggio per la categoria per tutte le questioni legate alla sicurezza e non solo.

Grazie ai gentili ospiti per aver partecipato al nostro congresso con l'augurio che la nostra collaborazione diventi sempre più proficua e volta al bene comune.

Grazie a tutti gli ex delegati e delegate FAI che oggi sono meritatamente in pensione, grazie per aver fatto parte di questo cammino e speriamo di poter contare su di voi anche come iscritti alla FNP all'interno dell'organizzazione.

Infine grazie a chi quotidianamente mi sopporta e supporta pazientemente: a Chiara e Paola che stanno operativamente lavorando al posto mio durante la mia maternità, grazie per la vostra professionalità e per la vostra preziosissima collaborazione, a Valeria, Marika e Romana per il costante supporto tecnico che dedicano alla nostra categoria e in particolar modo per l'organizzazione di questo congresso che da sola non avrei mai potuto realizzare.

Infine grazie alla mia segreteria Maurizio e Jennifer per il lavoro svolto in questi anni, per la condivisione nelle scelte e per il supporto che mi avete dato.

Buon lavoro e buon congresso a tutti!