



## RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

## VIII Congresso FAI Cisl Sondrio – 7 marzo 2025

### Relazione della Segreteria

Cari delegati e delegate, gentili ospiti,

grazie per essere qui.

Al termine di questo mandato siamo a celebrare oggi l'VIII Congresso della FAI Cisl Sondrio, un importante momento per fare un'analisi degli ultimi quattro anni e tracciare la strada per il futuro. Vorrei iniziare partendo da un sincero ringraziamento a tutti i delegati e le delegate che oggi qui rappresentano i nostri iscritti e le nostre iscritte, che in diversi modi rimangono nell'organizzazione o vi si affacciano per la prima volta e senza la cui presenza, impegno, disponibilità e dedizione niente di quello che vi racconterò sarebbe stato possibile.

#### Contesto

Il precedente Congresso 2021 è stato caratterizzato da un periodo particolarmente complicato che l'intera umanità ha dovuto sopportare: *"[...] gli anni 2020 e 2021 ci hanno costretti a confrontarci con un virus che ha portato migliaia di morti, un sistema sanitario al collasso; il Covid ci ha obbligato a rinchiuderci in casa per mesi, ci ha fatto isolare, 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 si riflette inevitabilmente su tutto il mondo del lavoro e di conseguenza sul ruolo del sindacato nella nostra società"*, con queste parole iniziava la nostra relazione lo scorso congresso. Oggi, 2025, dopo quattro anni possiamo dire che la pandemia è stata faticosamente superata, il settore agroalimentare ha resistito alla tempesta, anche se oggi ci troviamo di fronte a nuove sfide e costanti mutamenti che ci impongono di leggere e interpretare la complessità e di trovare soluzioni per governare le transizioni in corso.

Abbiamo vissuto anni di **inflazione** alle stelle che ha impoverito lavoratori e lavoratrici seppur in alcuni settori, con fatica e a volte con ritardo, i contratti collettivi nazionali o provinciali hanno provveduto a rendere meno traumatico questo impatto; abbiamo assistito ad un mercato del lavoro in completa "esplosione" caratterizzato prima da una fase di grandi dimissioni e poi da una fase di grande mobilità tra diversi settori produttivi. Ci troviamo davanti a transizioni importanti che da tempo hanno silenziosamente avviato il loro percorso e che oggi iniziano a farsi sentire in maniera sempre più insistente: la transizione tecnologica e digitale, la transizione ecologica e ambientale e la transizione demografica ci pongono davanti a nuove sfide future.

Le assemblee congressuali nei posti di lavoro sono state un importante momento di confronto su questi temi, purtroppo con i pochi lavoratori che vi hanno partecipato, in quanto abbiamo ritenuto importante far passare il messaggio che descrive queste transizioni sempre più vicine a noi, cercando di coinvolgerli su questioni che spesso sentono distanti e che invece è importante capire e seguire per avere la dimensione e il contesto di quanto succede a livello internazionale, europeo e nazionale e che impatterà sulla quotidianità dei nostri lavoratori e lavoratrici.

La **transazione digitale e tecnologica** è da anni presente nelle nostre piattaforme di rinnovo dei CCNL, ma anche degli integrativi aziendali, quanto abbiamo sentito parlare o parlato di industria 4.0 o addirittura 5.0 e cosa abbiamo visto nella pratica? Abbiamo aziende dove ad un uguale numero di linee rispetto al passato non corrisponde il medesimo numero di lavoratori prima impiegati, sostituiti dai nuovi macchinari. Abbiamo lavoratori che se restii ad investire nella formazione vedono il loro spazio e le loro prospettive ridursi

all'interno delle proprie aziende. Abbiamo interi turni di lavoro cancellati dall'introduzione di nuove tecnologie. Non pensiamo e non vogliamo che la tecnologia e l'epoca digitale possano cancellare le competenze umane o i posti di lavoro, quanto meno non in maniera totale, ma certo continuiamo a sostenere che "rimanere sul pezzo" è importante e che la formazione continua è necessaria e centrale per l'evoluzione delle aziende, per la permanenza dei lavoratori nel mercato del lavoro e per la tecnologia stessa.

La **transazione ambientale e ecologica**: perché ci riguarda? Potremmo non essere dei seguaci di Greta Thunberg e quindi non interessarci del cambiamento climatico globale, sensibilità personali a parte, ma questa transizione ci tocca da vicino: per quanto riguarda il settore forestale e agricolo i cambiamenti climatici impattano pesantemente, pensiamo alle sempre più frequenti "gelate" fuori stagione nei meleti o al riscaldamento globale che ci interrogano sul futuro dell'agricoltura di montagna così come lo abbiamo sempre conosciuto, per esempio per i vigneti. Il cambiamento climatico inoltre ci impone di affrontare vere e proprie calamità naturali: sul nostro territorio sempre più frequenti le frane e il rischio idrogeologico con alluvioni e smottamenti, che ci impongono un nuovo sguardo sul mantenimento e la cura del territorio. Oggi inoltre ci preoccupa un altro aspetto meno legato al territorio, ma che su di esso potrà avere conseguenze importanti: l'impatto delle politiche europee sullo smantellamento degli allevamenti intensivi in Europa, non solo bovini, ma anche suini e avicoli, che già stanno portando ad un importante aumento del costo della carne, in particolar modo della carne bovina, ma anche ad una grave difficoltà di reperimento della materia prima stessa. Ovviamente questo tema ci preoccupa molto perché sul territorio la Bresaola IGP è un prodotto importante che conta numerosi addetti e aziende del settore in provincia (facevano parte del Consorzio Bresaola della Valtellina IGP un totale di 16 aziende: nel 2023 abbiamo assistito alla chiusura di uno stabilimento e un altro ha chiuso a fine 2024, scendendo a 14 aziende).

La terza **transazione è quella demografica**, anche questa da anni agli onori della cronaca, che ci ricorda il dato negativo della natalità in Italia in continua diminuzione e la conseguente mancanza di giovani da inserire nel mercato del lavoro che non riescono a far fronte alle uscite dettate dai pensionamenti. L'immigrazione, spesso demonizzata, in realtà è al momento l'unica risposta concreta per le aziende che, per continuare a funzionare, si rivolgono in maniera più o meno corretta ai lavoratori stranieri. Le politiche per le famiglie in Italia rimangono insufficienti, una delle criticità maggiori rimane la possibilità di trovare una casa, insieme alla difficoltà di accesso al credito e l'abuso che negli anni è stato fatto, in particolar modo della somministrazione e della precarietà, oggi porta ad una instabilità per i lavoratori giovani nel mercato del lavoro. Ad oggi l'impatto positivo di Decreto Dignità prima e poi della mobilità del mercato del lavoro obbliga a volte le aziende a stabilizzare i lavoratori molto più che in passato e questo potrebbe avere un effetto positivo anche sulla stabilità delle future famiglie.

Queste tre transizioni ci inducono a riflettere sul futuro del settore in provincia tenendo in considerazione questi cambiamenti e ponendoci nella condizione di interrogarci: quale sarà il ruolo della Cisl?

## **Industria Alimentare**

Il quadriennio passato si è caratterizzato in particolar modo per il rinnovo, il 4 marzo 2024 del CCNL come urgente risposta post covid che i lavoratori e le lavoratrici aspettavano con ansia in particolar modo perché era necessario dare risposte all'imprevisto picco di inflazione che ha penalizzato famiglie e consumatori. Nelle aziende in cui è prevista la contrattazione integrativa aziendale siamo riusciti a rinnovare, con fatica gli integrativi in essere, seppur con il limite imposto dal CCNL, e spesso dalle aziende rispettato, del blocco dell'importo dei premi per i primi 24 mesi. Gli integrativi in generale hanno margine di contrattazione più per i lavoratori somministrati o per i lavoratori degli appalti che per i lavoratori fissi in quanto diventa sempre più complicato cercare di contrattare con le aziende miglioramenti ulteriori rispetto alla pura applicazione del CCNL; l'aumento del premio o dei buoni pasto per esempio, ma anche sulla conciliazione vita e lavoro, sulla formazione, sulle relazioni sindacali, sul mercato del lavoro, abbiamo la sensazione di essere arrivati al

capolinea e urge un rinnovamento. Sia nel rapporto con le aziende sia tra i lavoratori e le lavoratrici che ormai danno per scontati i miglioramenti ottenuti e non manifestano interesse nel sindacato pensando in qualche modo che la contrattazione gli sia dovuta a prescindere. Si ottengono miglioramenti e piccoli avanzamenti soprattutto nelle aziende in cui la contrattazione integrativa aziendale è da poco presente o dove addirittura non lo è mai stata. Oppure siamo riferimento di singoli problemi.

Lo sciopero in Galbusera del luglio 2023 per ottenere un integrativo più giusto in realtà è riuscito: ha visto la partecipazione dell'80% dei lavoratori non tanto per ottenere un premio più alto o perché non volevano ridurre la somministrazione strutturale, ma più a causa della scarsa qualità e della difficile organizzazione del lavoro che al tempo era davvero complessa e che ha spinto lavoratori e lavoratrici a mettersi in prima linea con lo sciopero per dire che così non potevano andare avanti e la RSU in quell'occasione ha fatto un'importante lavoro nel merito delle criticità elencando all'azienda tutti i malfunzionamenti tecnici o organizzativi che hanno portato le persone a quella esasperazione. Questo momento, a mio avviso, segna un passaggio storico e ci spinge a domandarci cosa fare e come porci con le aziende. Lo sciopero e lo scontro, l'antagonismo proposto in questo caso ad un'azienda che mai l'aveva sperimentato non ha dato inizialmente i risultati sperati, anche davanti ad uno sciopero di nove giorni l'azienda non ha fatto una piega in maniera semplice, soprattutto sul tema della somministrazione a termine e del premio aziendale dove abbiamo fatto qualche piccolo passo avanti, ma non certo quello che speravamo dopo lo sciopero. L'aspetto positivo è che lo sciopero ci ha permesso, almeno in una prima fase, di farci riconoscere dentro ad una commissione tecnica organizzativa per dare il nostro contributo sui temi legati all'organizzazione del lavoro. La **partecipazione**, credo che potrà essere la risposta, la nuova fase, la nuova linfa di cui, in particolar modo l'industria alimentare, avrà bisogno nel futuro.

*“Incoraggiare la partecipazione non implica ignorare la funzione del conflitto, che in non poche circostanze è l'unica strada possibile per affermare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. La proposta di iniziativa popolare della Cisl, che attua l'articolo 46 della Costituzione, non prevede la partecipazione nelle sue diverse forme come un obbligo, ma come occasione da attuare attraverso la contrattazione collettiva. L'informazione e la consultazione, rese obbligatorie da una direttiva comunitaria e da tempo presenti nella prima parte dei contratti collettivi, sono solo la soglia di accesso, anche se non sempre vengono utilizzate al meglio per lo sviluppo di forme di partecipazione più evolute. La partecipazione strategica e quella finanziaria [...] la partecipazione organizzativa è, forse, quella di maggiore prospettiva. Ciò richiede un cambiamento significativo di approccio di RSU e RSA, che devono acquisire capacità analitiche e di intervento sull'organizzazione del lavoro, accanto alla possibilità di far ricorso ad esperti. [...] occorre attuare un grande progetto formativo interno, con lo scopo di dare basi solide e diffondere la prospettiva e la scelta della partecipazione.” (Temi Congressuali Cisl – “Il coraggio della partecipazione”)*

Partecipazione, come abbiamo detto nelle assemblee congressuali a lavoratori e lavoratrici, significa un diverso approccio delle organizzazioni sindacali verso le aziende non solo basato sul conflitto, ma maggiormente sulla condivisione e sul confronto, spesso già in molti incontri che svolgiamo con le aziende, per esempio sul tema della difficoltà nel reperimento del personale le aziende chiedono alle organizzazioni suggerimenti e condivisione su cosa fare e penso sia la strada da percorrere. Non dimentichiamo che la partecipazione è anche intesa come maggior coinvolgimento e protagonismo di lavoratori e lavoratrici, per esempio con le candidature alle elezioni RSU, questo è fondamentale per una vera nostra presenza nel mondo del lavoro perché senza rappresentanza non può esserci partecipazione.

### **Contrattazione integrativa aziendale**

Facendo un'analisi la contrattazione integrativa aziendale ha inciso su circa 1000 lavoratori diretti e non abbiamo certezza del numero di lavoratori somministrati (tempo indeterminato o staff leasing o tempo determinato) su cui la contrattazione della FAI Cisl Sondrio ha inciso. I temi della contrattazione tendono ad

essere gli stessi per tutte le aziende seppure gestiti in maniera differente: relazioni industriali dove si ricerca un ruolo sempre più attivo di RSU e organizzazioni sindacali all'interno delle aziende non solo in termini di consultazione, ma anche di attivo coinvolgimento, il tema di salute e sicurezza sempre con la previsione di un ruolo attivo degli RLS, la conciliazione vita e lavoro, la formazione, il tema della classificazione del personale e degli inquadramenti. Su questo ultimo tema anche a livello nazionale andrà fatta una riflessione perché in particolar modo nell'industria alimentare (a parte l'automatismo previsto nel passaggio dal 6° al 5° livello) soprattutto tra 5° e 4° livello è difficile individuare le corrette mansioni e di conseguenza il corretto inquadramento, inoltre riteniamo fondamentale prevedere o dei livelli intermedi che in qualche modo valorizzino la polivalenza degli operatori o dei ruoli di coordinamento intermedi che sempre più vengono richiesti all'interno delle aziende. I premi di risultato evolvono grazie anche alle possibilità date dalla conversione in welfare garantita in questi anni dalle leggi di bilancio che speriamo possa proseguire anche oltre il 2027 in quanto rappresenta una parte di retribuzione netta utile per i lavoratori e le lavoratrici soprattutto da utilizzare con i buoni spesa. Lo stesso si cerca di fare con i buoni pasto, alternativa "sicura" al premio che mette retribuzione netta nelle tasche dei lavoratori ad oggi presenti in tutte le contrattazioni tranne ove presente la mensa aziendale (Levissima, Rigamonti, Galbusera). La difficoltà nei prossimi anni a livello di contrattazione sulla parte economica dovrà essere necessariamente supplita con la formazione di RSU e anche di operatori e dirigenti nel definire gli obiettivi dei premi che spesso si rilevano difficilmente raggiungibili e poco controllabili da parte dei lavoratori.

<b>Durata</b>	<b>Azienda</b>	<b>Lavoratori coinvolti</b>	<b>Temi</b>
2023 - 2025	Galbusera Spa	Circa 346 fissi e somministrati	Relazioni industriali/ Salute e sicurezza/ Formazione/ Part time/ Orario di lavoro/ Assunzioni/ Conciliazione vita e lavoro/ Premio di risultato e welfare aziendale/ Stabilizzazioni e parità di trattamento
2024 - 2025	Sanpellegrino - Levissima	Circa 223 lavoratori e stagionali	Relazioni industriali/ Salute sicurezza e benessere sul luogo di lavoro/ Orario di lavoro e organizzazione/ appalti/ Formazione/ Sviluppo professionale/ Sostenibilità sociale/ Premio di risultato
2023- 2025	Pozzoli	Circa 85 lavoratori e somministrati	Relazioni industriali/ Salute e sicurezza/ Formazione/ Flessibilità orario di lavoro/ Part time/ Conciliazione vita e lavoro/ Buoni pasto
2022 - 2024	Del Zoppo	Circa 109 lavoratori e somministrati	Relazioni industriali/ Salute e sicurezza/ Formazione/ Flessibilità orario di lavoro/ Part time/ Conciliazione vita e lavoro/ Buoni pasto/ Inquadramenti
2023 - 2025	Rigamonti	Circa 157 e somministrati	Premio di risultato e assunzioni
2023 - 2025	Sperlari	Circa 50 e somministrati	Relazioni industriali/ Formazione/ Sicurezza/ Conciliazione vita e lavoro/ Welfare/ Buoni pasto/ Inquadramento
2023	Italia Alimentare	Circa 30 e somministrati	Buoni pasto
2023	Panzeri	Circa 35 e somministrati	Buoni pasto/ Relazioni industriali/ Conciliazione vita e lavoro/ Ferie

## **Rappresentanza**

Nel corso del quadriennio 2021 – 2024 nonostante la fatica nel reperimento di nuovi lavoratori e lavoratrici disponibili a mettersi in gioco per rappresentare i propri colleghi e colleghe siamo riusciti ad ampliare la nostra rappresentanza in agricoltura e a mantenere la nostra presenza nel settore dell'industria alimentare

includendo lavoratori giovani e stranieri, a volte ex lavoratori somministrati iscritti a Felsa che mantengono il loro impegno in CISL portando un'esperienza importante dentro ai tavoli della contrattazione.

Nel quadriennio 2021 – 2024 abbiamo svolto sette rinnovi della RSU in sette aziende (due con CCNL operai agricoli e il resto in Industria Alimentare). Il totale dei lavoratori teoricamente coinvolti è stato di 1248 persone di cui 763 votanti e già questo è un preoccupante segnale (vota poco più del 60% degli aventi diritto). Il dato che ci soddisfa è che la FAI Cisl si attesta come l'organizzazione più rappresentativa del territorio con circa il 53% delle preferenze dei votanti. Questo importante risultato siamo riusciti a raggiungerlo grazie alla qualità e alla presenza dei nostri delegati e delegate.

La sfida futura prosegue nell'invocare maggior protagonismo dei lavoratori e delle lavoratrici stimolandoli a candidarsi alle elezioni RSU per poter rappresentare i bisogni propri e dei colleghi nelle trattative con le aziende. Parte fondamentale di questo percorso sono i lavoratori e le lavoratrici somministrati che rappresentano il futuro della rappresentanza dentro al settore. Pertanto, insieme agli amici della Felsa, sarà necessario nei prossimi anni realizzare elezioni RSU anche tra i lavoratori somministrati in staff leasing per permettere anche a questa importante platea di lavoratori e lavoratrici una rappresentanza spingendo a far avere loro un posto al tavolo delle trattative.

## **Agricoltura**

La **contrattazione provinciale** in agricoltura quasi sempre rappresenta l'unico mezzo insieme alla contrattazione nazionale per migliorare le condizioni di lavoratori e lavoratrici di questo settore: risultati importanti sono stati raggiunti con il rinnovo del CPL operai agricoli che impatta su circa 3000 lavoratori in provincia di cui circa 600 a tempo indeterminato e 2400 a tempo determinato. Si è trattato di una contrattazione lunga e complessa che ci ha visti impegnati per otto mesi e che si è conclusa il 4 settembre 2024, giorno in cui, insieme alle controparti, abbiamo concluso il percorso di revisione dell'intero CPL. La conquista più importante riguarda sicuramente il salario con un aumento del 6,3% guidato dall'inflazione subita in questi anni e decisamente più alto rispetto ai passati rinnovi. L'altro importante obiettivo raggiunto è stato l'eliminazione della retribuzione per le "Grandi Campagne", dei sottolivelli di inquadramenti che prevedevano una retribuzione più bassa per i lavoratori addetti alla raccolta di mele e uva. Siamo riusciti a cancellare questi sottolivelli e a permettere un inquadramento e una retribuzione giusta per questi lavoratori che lavorano poche giornate all'anno, ma che coinvolge quasi mille lavoratori. Sono inoltre ribaditi il mantenimento del passaggio automatico di livello dopo 24 mesi da E a D per i tempi indeterminati, il mantenimento dell'indennità di vacanza contrattuale, l'obbligo di adesione a EBAS da parte di tutte le aziende che applicano il CPL che garantisce tutela in termini di integrazione per la malattia e l'infortunio oltre che le prestazioni sanitarie, sociali e di welfare integrativo ai lavoratori del settore. La contrattazione provinciale è stata complessa in particolar modo perché le controparti erano molto agguerrite sul tema dell'orario di lavoro (soprattutto a tutela degli agriturismi) aspetto che abbiamo combattuto con tutte le nostre forze per non asseverare il lavoro ordinario a nove ore giornaliere, ma articolando l'orario in tre diverse tipologie utili ai diversi comparti del settore, ma sempre a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

Abbiamo un unico caso di **contrattazione integrativa aziendale** in agricoltura, Valle Spluga, storica azienda che appartiene all'agricoltura per la filiera che la contraddistingue e la rende una realtà unica a livello nazionale: abbiamo faticosamente messo ordine nella contrattazione aziendale che da sempre ha caratterizzato l'azienda con ruolo centrale della Cisl tentando di estendere le tutele a tutti i lavoratori e le lavoratrici senza fare discriminazioni tra lavoratori a tempo indeterminato e tempo determinato, cercando di porre le basi per un miglioramento aziendale che andasse a tutelare le condizioni di miglior favore fino a quel momento costruite, ma che potesse ampliare i benefici a tutti i lavoratori e lavoratrici, introducendo faticosamente il buono pasto e sperando di poter aver tracciato la strada per in futuro migliorarlo.

La preoccupazione nel settore è la presenza di un **caporalato** silente che serpeggia nelle aziende agricole a causa della difficoltà nel reperimento del personale, che costringe spesso le aziende a rivolgersi a intermediari di particolari nazionalità che forniscono manodopera, creando finti appalti nelle aziende agricole che mascherano somministrazione illecita di lavoro e costringono i propri dipendenti ad essere costantemente sotto ricatto, non consapevoli dei propri diritti né come lavoratori né come cittadini. La scelta della Cisl rispetto a questo fenomeno è stata fin da subito di agire in prima linea: grazie alla costante collaborazione con gli amici e i colleghi di Anolf e sportello immigrazione siamo riusciti a denunciare questo fenomeno e abbiamo intrapreso una strada di forti pressioni sulle aziende interessate al fine di superare questa forma di sfruttamento a favore di un inserimento contrattualmente corretto, rendendo gli interessati consapevoli dei loro diritti in qualità di lavoratori e cittadini. La dipendenza di questi lavoratori dai così detti "intermediari" spesso si manifesta nel tema del trasporto e dell'alloggio. Il nostro impegno sta nello spronare e aiutare questi lavoratori a trovare l'autonomia necessaria in particolar modo stimolandoli ad imparare la lingua italiana primo mezzo di comunicazione, quando possibile fare la patente e acquistare una macchina oltre che a rendersi indipendenti con l'alloggio per poter combattere le discriminazioni che sono costretti a subire sotto gli occhi consapevoli di aziende e istituzioni. Il ruolo del sindacato è fondamentale, questo è un livello e una dimensione diversa rispetto alla partecipazione nel mondo dell'industria alimentare, qui siamo alla base della difesa dei diritti non solo di lavoratori e lavoratrici, ma di persone.

### **Campagna DS Agricole**

La Campagna DS Agricole ha portato positivi frutti nel corso del quadriennio e per questo devo ringraziare il patronato INAS che con la sua presenza e professionalità diffusa su tutto il territorio ha sempre provveduto a fornire l'assistenza necessaria ai lavoratori e alle lavoratrici del settore, inoltre voglio cogliere questa occasione per ringraziare Marzia Casini che con la sua disponibilità e presenza in qualità di RSU Vallespluga permette la raccolta di DS Agricole nella più grande azienda agricola del territorio facendo da riferimento per i propri colleghi.

<b>Anno di riferimento</b>	<b>Numero DS Agricole</b>	<b>Percentuale % di mercato</b>
2021	284	32,49%
2022	256	30,91%
2023	257	32,41%
2024	263	33,16%

La Disoccupazione Agricola rimane un'importante forma di avvicinamento dei lavoratori del settore, punto di contatto per poi informarli anche dei diritti che hanno in termini di bilateralità, welfare, ecc. La preoccupazione rimane per l'eventuale automatismo nella presentazione della pratica che ci porterebbe non solo ad una riduzione del tesseramento, ma anche a possibilità in meno di contatto con questi lavoratori.

### **Ente Bilaterale Agricolo e bilateralità**

L'Ente Bilaterale Agricolo e in generale la bilateralità hanno un ruolo centrale e anche su questo abbiamo lavorato tanto, in particolar modo in occasione e in seguito al lavoro svolto con il rinnovo del CPL. La bilateralità e gli organismi paritetici sono una forma concreta di partecipazione per aziende e lavoratori che insieme trovano soluzioni e miglioramenti per tutti. Recentemente infatti sono state ampliate e diversificate le prestazioni sociali, sanitarie e di welfare integrativo a completamento di quelle già fornite da EBAN e FISA per dare risposte ad un maggior numero di lavoratori e lavoratrici. Contestualmente a livello aziendale sono state introdotte delle prestazioni a favore dei datori di lavoro, finora non previste, che spingono le aziende ad

essere maggiormente rispettose delle normative previste in tema di salute e sicurezza con la distribuzione dei DPI, la presenza degli RLST, il contributo su formazione e visite mediche.

La sfida dentro a questo settore, avendo raggiunto una buona varietà e qualità delle prestazioni, starà nella capacità della Cisl di diffondere e informare i lavoratori e le lavoratrici perché conoscano i loro diritti e li esercitino. La comunicazione dovrà continuare ad essere un obiettivo primario per avvicinare questi lavoratori integrando i nuovi mezzi di comunicazione per poter raggiungere numeri importanti di persone e lavoratori, senza però rinunciare alle tradizionali forme di informazione sindacale quali le assemblee e i recapiti nelle sedi perché la relazione personale con i lavoratori rimane fondamentale. Ad oggi questi diritti sono conosciuti in particolar modo nelle aziende strutturate dove abbiamo la RSU e le relazioni sindacali, ma sono ancora centinaia i lavoratori e le lavoratrici che non conoscono ciò che la bilateralità prevede per loro. L'intelligenza artificiale e la tecnologia possono aiutarci a raggiungerli, ma la complessità non può essere semplificata e rimane necessario costruire relazioni vere ed autentiche per poter diventare punto di riferimento nel mondo del lavoro odierno.

### **Salute e sicurezza**

L'istituzione dell'Organismo Paritetico della salute e sicurezza formalizza un'azione che EBAS da anni persegue tentando di prevenire e formare alla cultura della sicurezza il settore agricolo che è uno dei settori purtroppo maggiormente colpiti da infortuni sul lavoro, in alcuni casi anche mortali. Su questo lascerò poi Enrico Dei Cas, il nostro RLST del settore agricolo l'opportunità di dare una piccola e concreta testimonianza del lavoro che viene svolto tramite l'Organismo Paritetico all'interno delle aziende agricole del territorio. Sul tema della sicurezza molto rimane da fare con un maggior coinvolgimento degli RLS all'interno delle aziende, con una adatta formazione e riconoscimento del ruolo e in generale per rendere sempre maggiormente consapevoli i lavoratori e le lavoratrici della cultura della sicurezza, necessità ancora più forte nel settore agricolo e dove l'informazione è ancora più difficile da diffondere. L'Ente Bilaterale rimane un luogo cardine per indirizzare e promuovere buone pratiche come la specifica formazione messa in campo per il lavoro sui terrazzamenti insieme al Consorzio Vini e all'iniziativa di acquisto dei traduttori simultanei per rendere la formazione dei tanti lavoratori agricoli che gravitano nel settore il più efficace possibile. La distribuzione da parte di EBAS dei DPI rappresenta un supporto e uno stimolo alle aziende al rispetto delle normative, pratica iniziata nel 2017 ed ulteriormente migliorata nel 2021 con l'estensione della fornitura agli operai a tempo determinato anche per poche giornate manifesta l'attenzione in particolar modo ai lavoratori più fragili e meno tutelati. Fondamentale rimane il ruolo dell'RLST, presenza di supporto concreto per i lavoratori e le aziende sul tema della sicurezza, così come importante l'attenzione prevista su visite mediche e formazione. Il settore agricolo è fortemente parcellizzato e il grado di consapevolezza di aziende e lavoratori in termini di sicurezza (e non solo) è spesso bassissimo; a volte a mancare non è la volontà, ma è un argomento che viene totalmente ignorato. L'obiettivo dell'Organismo Paritetico insieme all'Ente Bilaterale è perciò quello di contribuire a formare una cultura della sicurezza necessaria al benessere e alla tutela dei nostri lavoratori e lavoratrici.

### **Artigianato e panificazione**

La Fai Cisl Sondrio sostenuta da FAI Lombardia e USR Lombardia ha attivamente aderito al Progetto Artigianato che si propone di utilizzare le risorse provenienti dalla bilateralità del settore investendo su un operatore trasversale a tutte le categorie interessate per esplorare uno dei settori più complicati da avvicinare e con il più basso tasso di sindacalizzazione. Le aziende artigiane, sono generalmente piccole aziende con pochi dipendenti che lavorano a fianco del datore di lavoro e che spesso non conoscono i loro diritti e tendono a rivolgersi a noi solo in caso di situazioni problematiche. Il progetto ha l'obiettivo di rendere la Cisl un riferimento per questi lavoratori, cercando di trovare spazio all'interno di queste aziende per informarle sui

contenuti del CCNL e sulla bilateralità di settore molto spesso non conosciuta e quindi non utilizzata. Chiedo di intervenire e ringrazio Francisco Lombardi su questo, essendo l'operatore di riferimento per la CISL Sondrio.

## **Forestali**

Il settore della forestazione per la nostra provincia è caratterizzato prevalentemente da Ersaf e in particolare dal Parco dello Stelvio. Si tratta di un settore particolare che vede la nostra presenza, in termini di rappresentanza, per gli operai a tempo indeterminato e determinato, mentre gli impiegati fanno riferimento alla Funzione Pubblica con applicato il contratto degli enti locali. Il settore è complesso in quanto non si tratta di un'azienda privata, ma di un'azienda regionale che per lavorare deve fare affidamento su bandi e finanziamenti pubblici. Se sul tema delle risorse, per il Parco queste non sono mai mancate, diversa è la situazione di Ersaf Morbegno che invece, dipendendo dai finanziamenti pubblici, presenta un'attività lavorativa sempre precaria. Negli anni il nostro lavoro è stato quello di mantenere all'interno di Parco dello Stelvio una rappresentanza sindacale aziendale utile a comprendere meglio i problemi dei lavoratori e a portarli avanti con l'azienda, in particolar modo con riferimento agli operai a tempo determinato cercando di allungare il più possibile la stagione iniziando il prima possibile e finendo il più tardi possibile, condizioni meteo permettendo. Colgo l'occasione su questo capitolo per ringraziare Paola Bortolomai che da sempre in qualità di responsabile di zona di Bormio si è occupata all'interno del modello Cisl dei lavoratori del Parco e che oggi proseguirà la collaborazione con la Fai per dare continuità nell'azione svolta finora.

## **Tesseramento**

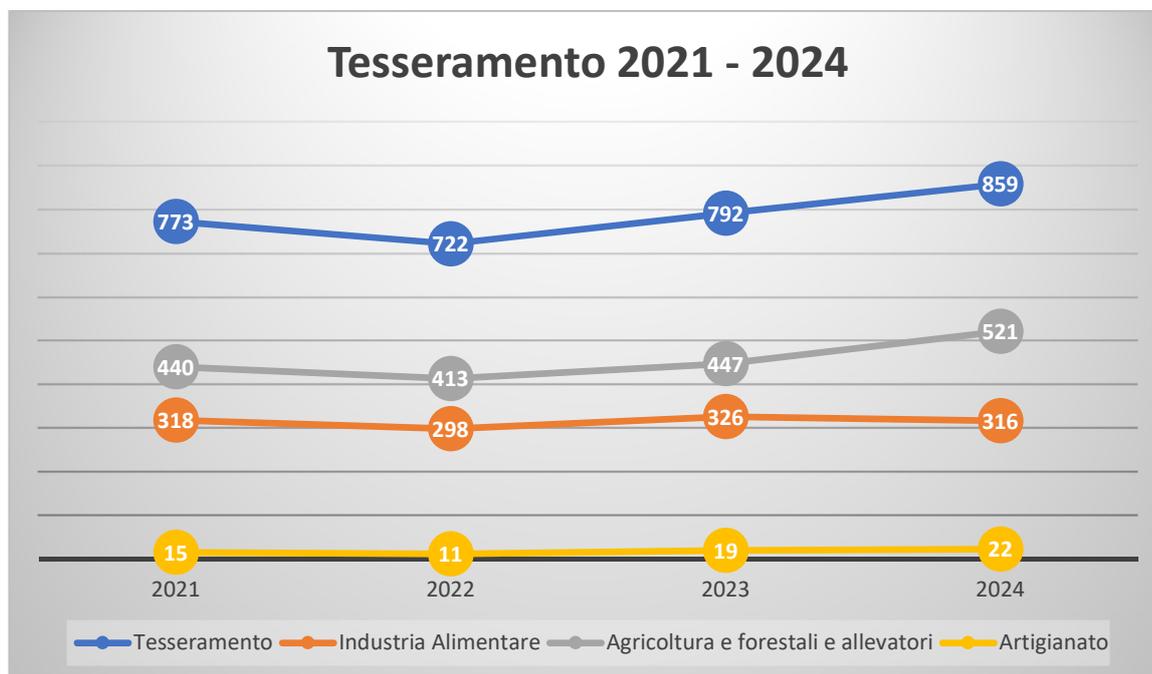
L'andamento del tesseramento della FAI Cisl Sondrio si è mantenuto nel tempo con una crescita importante nell'ultimo biennio. Riteniamo fondamentale però analizzare non solo il dato del tesseramento in quanto tale, ma necessario è capire il contesto territoriale in cui si muove la categoria per comprendere a fondo dove siamo e dove dovremmo andare.

Il sistema imprenditoriale della Provincia di Sondrio è costituito da circa 13.808 imprese registrate (dati al 30 giugno 2024), pari al 1,5% del totale regionale. La composizione settoriale è così ripartita: il 14,9% sono imprese agricole, l'8,4% sono le imprese manifatturiere, il 15,62% aziende del settore costruzioni, il 58,48% sono imprese del settore commercio, turismo, servizi e ristorazione. Le imprese artigiane registrate sono 4059. Complessivamente, gli occupati presso le imprese della Provincia (quindi al netto di quelli del settore pubblico) sono pari a circa 54.000, in crescita sensibile rispetto allo stesso trimestre del 2023 (+12%) confermando, anche per la Provincia di Sondrio, il buon andamento dell'occupazione (dati Osservatorio Mercato del Lavoro Provincia di Sondrio).

La Fai Cisl Sondrio opera su una platea totale ipotetica di circa 6000 lavoratori e lavoratrici, di cui il 50% concentrati nel settore agricolo e forestale, circa il 40% in industria alimentare e circa il 10% nel settore artigianato e panificazione. Conoscere il contesto in cui operiamo è fondamentale per indirizzare e comprendere correttamente la nostra azione. In Industria Alimentare il nostro tasso di sindacalizzazione è pari al 13,65% (da sottolineare è il fatto che ci sono intere aziende di grandi dimensioni completamente non sindacalizzate o meglio antisindacali che non riusciamo ad avvicinare). Il tasso di sindacalizzazione sale al 15,16% nel settore agricolo e forestale: importante evidenziare che di in questo dato rientra anche l'iscrizione sulla Disoccupazione Agricola. Infine il tasso di sindacalizzazione del settore artigianato è al 2,39%, il più basso, motivo per cui nel 2024 abbiamo convintamente aderito ad un progetto specifico sul settore.

Il tesseramento ha avuto un miglioramento significativo soprattutto nell'ultimo biennio: l'analisi conferma la prevalenza del settore agricolo e forestale in esponenziale crescita e una stabilità del settore industria alimentare, mentre l'artigianato è in lieve miglioramento grazie alla maggiore attenzione al settore. Il dato del tesseramento rispecchia le fatiche che facciamo nel settore dell'industria alimentare, cresciamo dove le

persone hanno più bisogno di noi nel settore agricolo e non siamo praticamente presenti nelle micro aziende artigiane.



#### Cisl Sondrio: la Confederalità di Montagna

La Fai Cisl è sempre stata attiva all'interno del "modello Cisl Sondrio" condividendone principi e finalità. Il quadriennio 2021 – 2024 si è caratterizzato per una parziale modifica dell'interpretazione del modello che nasce e si fonda sulla collaborazione e sulla condivisione all'interno della Cisl da parte di tutte le categorie dal punto di vista economico e di risorse umane per poter essere capillari sul territorio e presenti con tutti i servizi in maniera adeguata su tutte le zone, da Livigno a Chiavenna. Fare sinergia significava mettere insieme le risorse e ottimizzarle, centralizzare insieme alcuni servizi come amministrazione e tesseramento per liberare energie sindacali all'interno delle categorie. Il modello Cisl Sondrio aveva inoltre una particolare caratteristica innovativa da sempre praticata: il responsabile di zona, un coordinatore a livello zonale Cisl figura di raccordo tra i servizi e supporto di prima risposta per lavoratori e lavoratrici di tutti i settori. Questa formula ha sempre permesso una certa efficacia della nostra azione sindacale sul territorio portando risultati positivi in termini di tesseramento e di presenza e riconoscimento da parte di lavoratrici e lavoratori.

Purtroppo alla fine del 2024, il modello Cisl di Sondrio è stato messo in discussione e tutte le categorie sono state chiamate insieme alla UST a immaginare uno scenario nuovo per il futuro. Fortunatamente nonostante la dimensione di solidarietà economica sia stata abbandonata si è mantenuta una solidarietà operativa che ci permette di continuare ad essere rispondenti ovunque. Per questo ringrazio il lavoro svolto dai responsabili di zona in questi anni, in particolar modo per la FAI che spesso ha avuto bisogno di loro. Inoltre, oggi ringrazio tutte le categorie, i segretari generali e gli operatori sindacali che si mettono a disposizione di tutti nello spirito del modello Cisl Sondrio e permettono ai lavoratori FAI di poter trovare risposte e risoluzioni ai loro problemi anche se non sempre la segretaria può essere fisicamente presente ovunque.

L'impegno della FAI nei prossimi anni sarà quello di perseguire il lavoro iniziato dentro alla riflessione strategica portata avanti con le altre categorie e con la UST, pensando che il "modello" seppur cambiato non è sparito, ma si sta rinnovando nonostante le difficoltà per rispondere a 360° ai bisogni di iscritti e iscritte in maniera integrata.

## Conclusioni

Le conclusioni in maniera sintetica vogliono essere una piccola mappa per il futuro dell'organizzazione, in cui individuiamo alcune priorità su cui vale la pena concentrarsi e lavorare nei prossimi anni per garantire continuità e miglioramento alla Federazione:

### 1. FUTURO: Quadri dirigenti

La FAI Cisl Sondrio necessita e merita nuovi dirigenti sindacali per mantenere viva la linfa che anima questa categoria. Servirà proseguire nel percorso già iniziato che prevede il coinvolgimento di nuovi delegati e delegate nelle elezioni RSU il più possibile rappresentativi dei diversi settori per dare ampio respiro alla discussione in categorie e, attraverso la formazione, un percorso costante di crescita dei quadri dirigenti necessari sia alla FAI che alla Cisl per garantire il futuro e l'innovazione dell'organizzazione sul territorio coinvolgendo giovani, immigrati, donne e somministrati. È necessaria una **RSU della somministrazione** e il coinvolgimento dei lavoratori del nuovo mercato del lavoro che necessitano di rappresentanza dentro all'azienda, al fianco di FELSA supportiamo e sponiamo elezioni RSU anche nella somministrazione per dare pari dignità anche a questi lavoratori chiedendo un posto al tavolo della contrattazione anche per loro, saranno i gruppi dirigenti di domani;

### 2. INCLUSIONE: Aziende non sindacalizzate

Nel 2025 abbiamo ancora sul territorio realtà importanti nel settore dell'Industria Alimentare totalmente antisindacali. Anacronistico pensare al sindacato come una minaccia nell'era delle sfide e delle transizioni che vanno affrontate e invece è proprio così, la FAI nei prossimi anni dovrà impegnarsi maggiormente per raggiungere anche questi lavoratori che si sentono soli, impauriti e vulnerabili: è nostra responsabilità trovare le giuste strategie per farli uscire da questa condizione e includerli;

### 3. COMUNICAZIONE: Settori parcellizzati

Molto è stato fatto per il settore agricolo e per il settore artigianato e panificazione in termini di impegno nel far conoscere i diritti di questi lavoratori, ma siamo solo all'inizio della sfida. I dipendenti di piccole aziende spesso rimangono isolati, inconsapevoli dei propri diritti, in balia del datore di lavoro. Il nostro compito nei prossimi anni sarà quello di includere sempre più questi lavoratori con tutti i mezzi a nostra disposizione, in particolare con la collaborazione degli amici e colleghi di Anolf e sportello immigrazione per saper dare risposte ed essere per loro riferimento sicuro e stabile. Un ruolo centrale sarà quello dell'Ente Bilaterale che nei prossimi anni dovrà affrontare la sfida della comunicazione per raggiungere, insieme alle OO SS, i lavoratori agricoli per far conoscere i loro diritti. La FAI Cisl inoltre dovrà essere in grado di instaurare rapporti e relazioni diretti con i lavoratori che, persi a causa del bombardamento mediatico e digitale, non riescono ad orientarsi e non sanno di chi fidarsi. Il sindacato deve essere un porto, un luogo sicuro in cui approdare e dove sapere di poter far riferimento in ogni momento;

### 4. DENUNCIA: Lotta al caporalato e all'intermediazione illecita

Purtroppo anche la nostra tranquilla provincia di montagna senza farsi sentire in maniera eclatante dal punto di vista mediatico soffre questo fenomeno che serpeggia in particolar modo nel settore agricolo, costringendo lavoratori e lavoratrici ad accettare condizioni di dipendenza nel trasporto, nell'alloggio e nel rilascio dei permessi di soggiorno che così subiscono abusi e ingiustizie. La FAI Cisl è impegnata in prima linea a denunciare queste situazioni, a difendere i lavoratori e le lavoratrici coinvolte e ad accompagnarli a comprendere all'interno di un mercato del lavoro corretto, legale che

si basa su diritti e doveri stabiliti dalla Costituzione, dalle normative e dai Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e aziendali;

## 5. **FORMAZIONE: La partecipazione integrata**

La formazione verterà sulla partecipazione di RSU per un nuovo coinvolgimento all'interno delle aziende con contrattazione integrativa storica dove fatichiamo a dare nuova linfa vitale in termini di iscritti e contrattazione; formazione anche degli RLS sul tema sicurezza per valorizzare e rendere efficace il loro ruolo nelle aziende. La cura della persona a 360°: seguiamo il motto della Cisl perché crediamo che la persona abbia bisogni diversi e vada presa in carico in maniera integrata; dobbiamo essere in grado, anche con la formazione, di indirizzare i nostri iscritti al servizio giusto per risolvere il loro problema, perché solo nella squadra Cisl faremo la differenza e non nel campanilismo della singola categoria.

### **Ringraziamenti**

Ringrazio tutti i delegati e le delegate che hanno partecipato a questo congresso, grazie per il vostro tempo, la vostra disponibilità e la vostra presenza. Ringrazio i colleghi della Cisl tutti, dagli operatori ai collaboratori, dalle accoglienze ai servizi, ai colleghi delle categorie e della UST perché solo insieme facciamo la differenza. Ringrazio i colleghi di Cgil e Uil per i rapporti unitari che siamo riusciti a mantenere nonostante le differenze in una franca e costata discussione nel merito per costruire condizioni migliori per i lavoratori e le lavoratrici di questo settore. Ringrazio i colleghi della FAI Nazionale e della FAI Lombardia sempre pronti al supporto, al sostegno e al confronto. In particolare voglio ringraziare Daniele Cavalleri per aver messo le basi ad una categoria che si confronta costantemente e prende le decisioni insieme discutendo in maniera aperta. Ringrazio Davide Fumagalli che non solo è il Segretario Generale della Cisl Sondrio e ha sempre supportato la FAI sul territorio, ma anche perché compagno di viaggio e amico. Ringrazio la mia famiglia che sopporta e mi supporta in questo lavoro complicato ed impegnativo, ma pieno di soddisfazioni. Infine un ringraziamento speciale va a Chiara, Marzia e Fiorenzo per essere stati al mio fianco come segreteria e per mettersi a disposizione insieme nel costruire il futuro.

Buon Congresso a tutti!