



VIII Congresso
FAI CISL Lombardia

17 Aprile 2025

Alimenta il tuo futuro
lavoro · partecipazione · sostenibilità

*“Diamo forza al coraggio
della partecipazione”*

Relazione della Segreteria



BERSI SERLINI
FRANCIACORTA

Indice dei contenuti

Introduzione	Pag. 5
IL Comparto Agroalimentare Lombardo, Nazionale ed Europeo nel Post-Covid	Pag. 6
PIL Settore Agroalimentare - Indici di Produzione	Pag. 7
Export Agroalimentare	Pag. 9
Contesto geopolitico, l'Europa, l'innovazione tecnologica e la Pac	Pag. 10
Salute sicurezza e prevenzione	Pag. 16
Quattro anni di contrattazione	Pag. 22
La Cisl, la Fai	Pag. 72
I Rapporti Con FLAI e UILA	Pag. 76
La Fai Lombardia, conclusioni e i ringraziamenti	Pag. 77

VIII Congresso Fai Cisl Lombardia

Cari amici, con il mio intervento voglio esprimere ai delegati e alle delegate elette in questi mesi nei vostri congressi territoriali, agli ospiti e a tutti i presenti il più sentito ringraziamento da parte mia e di tutta la Segreteria per aver accettato l'invito al VIII congresso regionale della Fai Cisl Lombardia.

Non nascondo la mia emozione per questa importante giornata che si celebra qui, a Provaglio D'Iseo, presso la cantina vitivinicola Bersi Serlini: ci troviamo nel pieno cuore della Franciacorta, in un'azienda ricca di storia e trascorsi come ci è stato raccontato in apertura a questo congresso.

A loro va il mio e il nostro più sincero grazie, per l'accoglienza di cui ci stanno facendo dono oggi ma non solo: sono passati solo pochi mesi, infatti, dalla celebrazione della terza giornata del migrante – promossa dalla Fai Cisl – che a livello nazionale è stata celebrata proprio qui, e che tutti insieme abbiamo voluto dedicare all'amico Paolo Frascella; vi chiedo di ricordarlo con un applauso.

Un congresso è sempre un momento decisivo nella vita di un sindacato; un'occasione di incontro, all'interno della quale si ribadisce il senso democratico e partecipativo dell'organizzazione, e lo si fa con le analisi, gli interventi e le decisioni politiche ma anche attraverso l'individuazione di quel gruppo dirigente che a sua volta eleggerà poi il nuovo consiglio generale, il Segretario generale e la sua Segreteria.

Nell'arco degli ultimi quattro anni, tanti sono quelli che ci dividono dal congresso celebrato sempre in terra bresciana e a poca distanza da qui – a Corte Franca, per la precisione – il nostro panorama



sindacale nazionale e territoriale è stato fortemente impattato dagli effetti della pandemia, e dall'esigenza comune di organizzarci per ripartire dopo quanto accaduto durante il Covid.

La relazione congressuale si focalizzerà su alcuni dei temi più cruciali che riguardano il nostro comparto, a livello lombardo, nazionale e europeo, nel contesto post-pandemia.

Ci soffermeremo sugli aspetti inerenti alle politiche salariali e contrattuali, l'innovazione tecnologica, l'ingresso prepotente dell'intelligenza artificiale, le sfide legate alla sicurezza sul lavoro e alle trasformazioni climatiche, nonché sulla situazione politico-sindacale del nostro paese di questi ultimi anni.

Questi temi sono fondamentali non solo per il nostro settore, ma anche per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per la sostenibilità ambientale e sociale delle nostre produzioni.

Il Comparto Agroalimentare Lombardo, Nazionale ed Europeo nel Post-Covid

Il settore ha dimostrato una capacità notevole di resilienza durante la pandemia, e nonostante l'emergenza sanitaria e le annesse difficoltà ha continuato a garantire la produzione di beni, quali sono quelli alimentari, evidentemente di prima necessità.

La ripresa del comparto nella sua interezza è stata caratterizzata anche da sfide significative legate a disuguaglianze regionali, interruzioni nelle catene di approvvigionamento e aumento dei costi energetici e delle materie prime, carenza di manodopera e chiusura temporanea di grandi aree di mercato internazionale.

La Lombardia, che rappresenta una delle regioni chiave per l'agroalimentare in Italia, ha reagito in maniera importante e fatto registrare una crescita robusta, anche grazie alla forza delle sue specificità rappresentate dall'industria lattiero-casearia, dalle produzioni ortofrutticole e vitivinicole, dalle filiere della macellazione delle carni e dai suoi numerosi pastifici.

Per rappresentare al meglio il nostro comparto a livello lombardo e nazionale vi presento alcuni dati molto significativi registrati in questi ultimi quattro anni.

PIL Settore Agroalimentare

L'industria agroalimentare italiana rappresenta una parte di assoluto rilievo del PIL nazionale: secondo i dati ISTAT, il settore nel nostro Paese ha registrato una decisa ripresa post-pandemia, con un tasso di crescita variabile a seconda delle sotto aree analizzate (agricoltura, industria alimentare, distribuzione).

Nel 2021 il comparto ha registrato una crescita del valore aggiunto di circa il 5,3%, ciò grazie anche all'aumento della domanda di prodotti alimentari sin dalle prime fasi della ripartenza; anche l'esportazione ha registrato un buon incremento, grazie alla solidità del made in Italy e dei marchi nel mondo che lo rappresentano.

Per il 2022 la crescita è proseguita, ma con un rallentamento rispetto al 2021: l'aumento dei costi delle materie prime e dell'energia ha influito negativamente sui margini delle imprese, e il valore aggiunto è aumentato di circa il 2,1%.

Il 2023 ha mostrato un incremento stabile dell'1,8% circa, sostenuto principalmente dalla domanda interna ed esterna di prodotti



alimentari di alta qualità e in generale dal rafforzamento del comparto.

Nell'ultimo anno, arriviamo al 2024 quindi, la Lombardia ha continuato a essere una delle regioni più dinamiche per quanto riguarda le produzioni del settore primario: la filiera agroalimentare ha avuto un impatto ancora più marcato, con un contributo che è arrivato al 4% del PIL regionale, a fronte di un quadro nazionale all'interno del quale essa ha rappresentato il 2,5-3% del PIL totale.

Indici di Produzione

L'indice della produzione industriale del comparto ha visto oscillazioni durante il periodo post-Covid e se nel 2020 ha registrato una contrazione del -4,5%, a causa dei lockdown e della riduzione della domanda nei primi mesi di cui abbiamo già parlato, nel biennio successivo tale indice è tornato a crescere: +6% circa nel 2021, +2% nel 2022.

Per il 2023 i dati del rapporto agricoltura ci dicono che il sistema agricolo lombardo ha superato i 10,5 miliardi di valore, con un aumento della produzione assestatosi intorno al 4,9% laddove i volumi hanno registrato un +2,6% e i prezzi un +2,3%; tutto ciò all'interno di una crescita della produzione nazionale del 2,7%.

Nel 2024 l'indice di produzione agricola per la Lombardia ha registrato un aumento più moderato, stimato intorno al 1,5% rispetto al 4,9% dell'anno precedente, mentre in Italia l'indice di produzione agricola è cresciuto dell'1% circa.

Export Agroalimentare

L'esportazione dei nostri prodotti ha mostrato, a livello sia lombardo che nazionale, diverse dinamiche negli ultimi quattro anni, influenzate da fattori economici, sociali e geopolitici.

Un elemento cruciale in questo periodo è stato l'impatto delle guerre, in particolare il conflitto in Ucraina, che ha avuto ripercussioni sui flussi commerciali e sulle strategie di approvvigionamento delle materie prime.

Nonostante grandi difficoltà e periodi di imprevedibilità l'export italiano ha comunque registrato un incremento costante negli ultimi anni, caratterizzata da un forte aumento delle vendite verso Paesi europei ma anche da una crescente domanda in mercati extra UE, come Stati Uniti, Cina, Giappone ed Emirati Arabi.

Tra il 2020 e il 2024, le esportazioni lombarde sono cresciute a un tasso annuo dell'8,9%, superando il ritmo di crescita complessivo delle esportazioni italiane.

Nel 2023 l'export ha raggiunto un valore record di 64,4 miliardi di euro, con un incremento del 6%; anche per il 2024 si è vista una crescita, a un ritmo sì inferiore rispetto agli anni precedenti ma comunque significativo.

E se le esportazioni dei nostri prodotti rappresentano oltre il 10% del totale italiano, è opportuno evidenziare come, per ciò che riguarda le produzioni alimentari, ogni regione si differenzi per specificità proprie e varietà uniche. Nel 2024, l'Emilia-Romagna è stata la principale regione esportatrice (18,2% del valore nazionale del settore), seguita dalla Lombardia (16,2%), dal Veneto (14,9%) e dal Piemonte (13,8%).



I principali prodotti che sotto questo aspetto hanno trascinato il comparto della nostra regione sono stati:

- **i formaggi** – la Lombardia è famosa per il **Grana Padano**, uno degli articoli più esportati, e per il **Gorgonzola**;
- **il vino** – le regioni vinicole della Lombardia, come la **Franciacorta** e **l’Oltrepò Pavese**, sono state protagoniste nell’export di vini di qualità (soprattutto DOC e DOCG);
- **il riso** – il riso della Pianura Padana, in particolare il **riso Carnaroli**, è uno dei prodotti di punta per le esportazioni;
- **carni e salumi**: la Lombardia è anche un importante produttore di carni e di salumi, tra questi ultimi menzioniamo la **bresaola della Valtellina**;
- **oli e aceti**;
- **pasta** e prodotti da forno;
- **frutta e verdura**.

L’industria alimentare e l’agricoltura italiana per poter emergere hanno investito verso la qualità, la tradizione e l’autenticità dei propri prodotti: aspetti, questi, molto apprezzati dai consumatori internazionali.

Contesto geopolitico, l’Europa, l’innovazione tecnologica e la Pac

Abbiamo già detto di quanto il conflitto russo-ucraino abbia avuto un impatto significativo sul nostro settore.

L’Ucraina è uno dei principali produttori mondiali di cereali, oli vegetali e semi, e la guerra ha seriamente compromesso le sue rotte commerciali; si sono così manifestate, a livello internazionale, importanti carenze nelle forniture dei beni sopra richiamati.

Questo ha spinto molti Paesi a diversificare le fonti di approvvigionamento, con effetti sui prezzi globali delle materie prime e sui relativi costi di produzione.

Per ridurre la dipendenza da Ucraina e Russia molte aziende alimentari italiane hanno dovuto quindi cercare nuovi fornitori, da qui l'aumento, per esempio, dell'importazione di cereali da Stati Uniti, Canada e da Paesi dell'Europa orientale.

L'instabilità geopolitica ha ridotto le esportazioni verso alcuni mercati tradizionali, in particolare chiaramente Ucraina e Russia, che rappresentavano destinazioni rilevanti per prodotti come vini, olio d'oliva e formaggi.

La Lombardia, una delle regioni più industrializzate e produttive d'Italia, gioca ormai un ruolo di primaria importanza nell'export alimentare nazionale, ed è per questo motivo che ha avvertito tutto il peso e la gravità delle tensioni internazionali: anche nella nostra regione, infatti, è stato registrato un rallentamento dei flussi di esportazione verso alcune aree, in particolare l'Europa orientale e i Paesi coinvolti nel conflitto.

Tuttavia, la stessa Lombardia ha cercato di mitigare questi effetti concentrandosi sulla qualità e sulla certificazione dei prodotti, favorendo l'ingresso degli stressi in mercati più ricchi e stabili.

Un' insidia in più per le nostre esportazioni è rappresentata oggi dalle politiche dei dazi minacciate da Trump, che rischierebbero di "farci piombare nel secolo scorso", come ha affermato il nostro Segretario generale Onofrio Rota in un'intervista al quotidiano online Il Diario del Lavoro; quello che non dobbiamo fare ora come Europa – ha detto sempre Onofrio – è dividerci.



La Lombardia ha puntato anche sull'innovazione e sulla sostenibilità, promuovendo iniziative per l'adozione di tecniche produttive eco-compatibili e l'espansione della filiera corta, questo per contrastare l'aumento dei costi logistici.

Per il futuro sarà cruciale la capacità di innovare, di diversificare i mercati e le sue destinazioni e di puntare su qualità e sostenibilità: tutti elementi, quelli appena richiamati, che continuano a essere molto apprezzati dai consumatori internazionali.

Certamente il ruolo dell'Europa nel futuro del comparto agroalimentare è destinato a essere cruciale, non solo per garantire la sostenibilità del settore, ma anche per affrontare le sfide globali come il cambiamento climatico, la sicurezza alimentare e le dinamiche economiche in continua evoluzione.

Sarà sempre l'Europa a poter determinare regole e prendere decisioni verso la transizione ecologica, percorso questo già intrapreso attraverso programmi come il **Green Deal** europeo e la strategia **Farm to Fork**.

La sostenibilità può e deve diventare un pilastro fondamentale del nostro comparto, dovremo essere in grado di porre sempre maggiore enfasi su un'agricoltura in grado di ridurre gli impatti sull'ambiente e sulle società.

Si dovrà parlare di economia circolare laddove vengono promossi l'utilizzo responsabile delle risorse e la riduzione degli sprechi alimentari, nonché incentivare il riciclo e il riutilizzo dei materiali; accanto a ciò ci sarà da valorizzare la **biodiversità** e proteggere gli ecosistemi attraverso politiche che favoriscono la diversificazione delle colture e la protezione delle terre agricole.

Questo non potrà certo avvenire pensando di coprire ettari di terreni a oggi fertili con pannelli fotovoltaici, o producendo cereali per la combustione nelle centrali di biomassa.

Abbiamo richiamato all'inizio della relazione **l'innovazione tecnologica**: questa giocherà un ruolo chiave nel futuro dell'intero comparto agroalimentare, e sappiamo quanto l'Europa stia investendo in ricerca e sviluppo per promuovere l'adozione di tecnologie avanzate – come l'utilizzo dei droni all'interno di un'agricoltura di precisione – e per far sì che sensori e big data possano ottimizzare la gestione delle colture e ridurre i consumi di acqua, energia e fertilizzanti.

Tutto questo verrà integrato dalle **biotecnologie** per il miglioramento genetico delle piante e degli animali, al fine di aumentarne la resistenza alle malattie e migliorarne la produttività.

Un ruolo chiave, poi, lo giocheranno la **robotica** e **l'automazione**, con l'introduzione, tra le altre cose, di robot per la raccolta, la lavorazione e il controllo qualità, che in situazioni per esempio di lavorazioni pericolose potranno ridurre l'esposizione dei lavoratori al rischio e migliorare l'efficienza in generale.

Tutto questo, chiaramente, dovrà sempre avvenire all'interno di un orizzonte sostenibile ed etico.

Ho parlato di nuove tecnologie, **robotica**, **automazione**: tutti concetti che stanno conoscendo una larga diffusione nel panorama italiano, europeo e mondiale grazie anche all'introduzione e al supporto dell'**intelligenza artificiale**.

Sulla questione avrei potuto scrivere molte più pagine, ma prefe-



risko rappresentare il cambiamento con un breve video di pochi minuti che sono sicuro saprà muovere in voi emozioni e riflessioni.

Nel sostenere la riorganizzazione del settore la PAC rimarrà un elemento chiave per il supporto economico e sociale al comparto agricolo europeo. La riforma della (PAC) **Politica Agricola Comune** per il periodo **2023-2027** mira, infatti, a rendere l'agricoltura più sostenibile, inclusiva e maggiormente orientata verso la protezione dell'ambiente e il benessere degli agricoltori.

Per proteggere l'agricoltura europea dalle **crisi climatiche ed economiche** bisognerà prendere in esame e affrontare questioni come il sostegno alla piccola e media agricoltura attraverso i pagamenti diretti e il rafforzamento della resilienza.

Come sostenuto a febbraio 2024 e nei suoi successivi interventi dal nostro Segretario generale Onofrio Rota "che alcune misure siano da rivedere non c'è dubbio", e certamente siamo consapevoli del fatto che si dovrebbe mettere mano alla **PAC** e al **Green Deal**.

La PAC non è semplice burocrazia, è la prima vera politica comunitaria che ha contribuito alle fondamenta dell'Unione Europea.

A questa sono destinati quasi 300 miliardi, oltre un terzo dell'intero bilancio comunitario 2023-2027: e se 4 miliardi l'anno sono riservati alle imprese di piccole dimensioni, nel 2023 ci risultano siano stati erogati 500 milioni di euro alle aziende più colpite dalla crisi grazie alle risorse accantonate in un fondo per alleviare gli shock dei prezzi e le conseguenze delle calamità naturali.

Se a quanto sin qui delineato aggiungiamo il fatto che in Italia, recentemente, il Governo ha incrementato da 5 a 8 miliardi le risorse del **PNRR** destinate al settore agricolo, capiamo bene come il pro-

blema non riguarda la scarsità delle risorse, bensì è rappresentato dai criteri per la loro assegnazione e dagli ostacoli burocratici che ancora ne impediscono un funzionale utilizzo.

Le **contestazioni dei trattori**, culminate con l'assalto al Parlamento Europeo e le proteste in molte città che abbiamo avuto modo di conoscere attraverso l'ampia diffusione che ne hanno dato i mezzi di comunicazione, vanno ascoltate e veicolate nel solco delle associazioni sindacali e della rappresentatività democratica: buttare giù le statue, incendiare le bandiere, bloccare le strade, o danneggiare le attività di qualche catena di ristorazione non risolve nulla, anzi, danneggia cittadini, lavoratori e imprese.

Se poi l'obiettivo è mettere in contrapposizione agricoltura e ambiente, o sostenibilità sociale e profitti, allora il problema è ben più serio: perché un'agricoltura virtuosa, capace di garantire cibo e sicurezza alimentare e di produrre ricchezza e redditi dignitosi per i lavoratori, nel rispetto dell'ambiente e delle regole della reciprocità commerciale internazionale, non è una chimera, bensì un obiettivo da realizzare nell'interesse di tutta la collettività.

Ecco perché serve un impegno concreto, da parte di tutti i Paesi membri, per la piena attuazione delle regole e per la valorizzazione di quella condizionalità sociale che, dopo tanti anni di battaglie, è stata inserita all'interno della nuova PAC in modo che l'utilizzo dei fondi pubblici e l'accesso a questi ultimi siano vincolati all'applicazione dei contratti, al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla salvaguardia dell'ambiente.

La PAC, con le sue implicazioni sociali, ambientali ed economiche, andrà migliorata, non peggiorata: sarebbe per contro assai grave se qualcuno dovesse formalmente chiedere di sospendere la con-



dizionalità sociale, e in questo caso toccherebbe alle lavoratrici e ai lavoratori mobilitarsi.

A destare preoccupazione, oltre a un eventuale indebolimento o mancato riconoscimento della PAC, sono il tasso di invecchiamento della popolazione rurale in Europa, e le conseguenti difficoltà sempre maggiori nel trovare manodopera agricola.

Abbiamo la necessità di ricercare soluzioni per favorire e migliorare gli sviluppi tecnologici in campo agricolo, come precedentemente richiamato, ma al contempo di rendere il comparto più attraente e appetibile per le giovani generazioni, attraverso politiche di inclusività, salari adeguati e tutele derivanti da una giusta, forte ed equa contrattazione.

Concludendo, il futuro del comparto agroalimentare europeo dipenderà dalla capacità dell'Unione Europea di navigare i mari delle sfide globali e locali, con un forte impegno verso la sostenibilità, l'innovazione tecnologica e l'integrazione delle politiche agricole e commerciali.

Le politiche europee dovranno bilanciare le esigenze di produttività con quelle di protezione dell'ambiente e della salute, e questo si renderà necessario per garantire che l'Europa e l'Italia continuino a essere leader nelle produzioni agroalimentari nel contesto di un mondo sempre più globalizzato e interconnesso.

Salute sicurezza e prevenzione

Vorrei soffermarmi ora su un tema che durante questa relazione ho già richiamato: la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le iniziative promosse dalla Fai Cisl, sia a livello nazionale che territoriale, sono state molteplici, e hanno cercato nell'immediato, durante il quadriennio appena trascorso, di rispondere alle sfide presentateci dalla crisi pandemica globale.

Dopo l'emergenza sanitaria si è lavorato da subito per garantire l'applicazione di protocolli di sicurezza sul posto di lavoro, quali l'adozione di misure per il distanziamento sociale, l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI) e la sanificazione degli ambienti; preziosa, in questo senso, è stata la collaborazione con le aziende e le istituzioni a garanzia del fatto che tali protocolli venissero rispettati.

La formazione sulla sicurezza per noi è sempre stata una priorità, un qualcosa di intrinseca nel nostro DNA; durante la pandemia hanno trovato una sempre maggior diffusione le iniziative di sensibilizzazione in merito alle misure anti-Covid e alla salute sui luoghi lavoro in generale.

Tutti insieme ci siamo adoperati nell'organizzazione di corsi e seminari per informare i lavoratori e i delegati sindacali sugli aggiornamenti legislativi e sulle buone pratiche di prevenzione.

Abbiamo promosso la flessibilità sul lavoro, incentivando forme di smart working e garantendo il relativo diritto alla disconnessione; è stato inoltre posto l'accento sulla salute mentale delle lavoratrici e dei lavoratori, chiedendo a gran voce venissero riconosciuti gli effetti psicologici del lungo periodo di emergenza sanitaria, stress e incertezze, e offrendo supporto attraverso l'apertura di nuovi sportelli di consulenza e di sostegno.

Abbiamo attivato e sostenuto misure di monitoraggio delle condi-



zioni di lavoro nelle aziende, soprattutto in settori particolarmente vulnerabili come quelli dell'agricoltura e dell'industria alimentare.

Il nostro obiettivo è sempre stato quello di trovare un equilibrio tra la tutela sanitaria e la necessità di riprendere le attività produttive, equilibrio che ricerchiamo promuovendo una cultura della prevenzione e della responsabilità collettiva.

Come sottolineato dal Segretario nazionale Mohamed Saady in uno dei suoi interventi: **“La tutela delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, sono tra gli obiettivi prioritari dell’agire sindacale”**; per mesi la nostra federazione è stata impegnata nella campagna **“Fai più Sicurezza”**, con centinaia di assemblee svolte nei luoghi di lavoro, migliaia di lavoratori e lavoratrici incontrati e materiali informativi multilingue diffusi e distribuiti.

Aumentare la consapevolezza sul tema della salute e della sicurezza rappresenta un vero e proprio processo culturale, e come sindacalisti siamo impegnati in prima linea, con i nostri delegati e in dialogo con aziende e istituzioni, per consolidare questo percorso.

Potenziare gli organici degli ispettori, introdurre la **“patente a punti”** in tutti i settori con criteri rigorosi, avviare verifiche sulle regolarità dei rapporti di lavoro e la piena applicazione dei contratti, attribuire nuovi poteri di presidio e decisione ai delegati per la sicurezza nell'azienda e nei territori, promuovere l'addestramento in ambito lavorativo svolto da personale qualificato: sono queste alcune delle proposte che la Fai Cisl sta avanzando ai tavoli di confronto istituzionali e negli incontri bilaterali.

Se analizziamo alcuni dati notiamo un aumento complessivo delle

denunce di infortunio nel 2024 rispetto al 2023: 543.039, contro le 542.568 dell'anno precedente, per un incremento dello 0,1%.

Nonostante ciò, in confronto al periodo pre-pandemico (2019), il numero di denunce è inferiore, con queste ultime che sono calate dell'8,1%.

Nel confronto tra i diversi tipi di evento si evidenzia una crescita significativa degli infortuni in itinere, per ciò che riguarda sia il loro numero in senso assoluto (nel 2024 +3,7% rispetto al 2023) che l'incidenza in termini percentuali sul totale rilevato (si passa dal 16,1% al 16,7%): questo dato può essere letto come esemplificativo del cambiamento delle modalità lavorative e dei modelli di trasporto in atto.

Non dobbiamo dimenticare come la data del 31 marzo 2024 abbia rappresentato per molti dipendenti la fine dell'accesso alle forme di lavoro agile.

Particolarmente significativo è l'aumento, sempre nel 2024 di infortuni tra i lavoratori extracomunitari (+4,8%), mentre dall'altra parte sono diminuite le denunce tra i lavoratori italiani (-0,7%) e comunitari (-4,5%).

Un dato decisamente non incoraggiante riguarda le denunce di infortuni mortali: 1.000 nel solo 2024, 32 in più rispetto al 2023.

L'incidenza su base occupazionali di questa tipologia di eventi, sebbene in calo se raffrontata a quella registrata nel 2019, è purtroppo aumentata del 2% rispetto al 2023: si è passati da 4,08 a 4,16 decessi ogni 100.000 occupati.



La rilevazione è preoccupante, e ci restituisce ancora una volta la necessità di implementare ulteriormente le politiche di prevenzione e di contrasto al fenomeno.

A livello nazionale nel periodo gennaio-novembre 2024 si riscontra un aumento delle malattie professionali pari al 21,7% rispetto allo stesso periodo del 2023, con 14.577 denunce in più.

Ancor più marcato il confronto con altri anni precedenti: notiamo un raddoppiamento rispetto al 2020 (+99,6%) e un incremento del 46,5% rispetto al 2022.

Ciò magari riflette una maggiore consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori riguardo ai rischi professionali, e una propensione maggiore da parte di questi ultimi a denunciare le patologie legate all'attività svolta, cosa che andrebbe a valorizzare anche il nostro lavoro di sensibilizzazione in merito: potrebbe anche tuttavia lanciare un allarme rispetto al peggioramento delle condizioni e degli ambienti di lavoro, soprattutto in alcuni settori particolarmente esposti all'insorgenza di problematiche di questo tipo.

Si osserva un particolare aumento delle denunce di malattia professionale nei settori dell'industria e dell'agricoltura, che insieme coprono la maggior parte dei casi.

All'interno del panorama regionale lombardo il 2024 ha fatto registrare per il comparto agroalimentare un numero importante di infortuni, sia mortali che non, a conferma dell'alto tasso di rischio connesso a questo settore.

In particolare, l'agricoltura, caratterizzata dall'utilizzo di macchinari pesanti e sempre più complessi, rappresenta un contesto in cui i

lavoratori sono continuamente esposti a rischi connessi alle attività svolte e alla necessità di operare spesso in condizioni proibitive e in ambienti difficili.

Vogliamo qui ricordare l'infornio mortale verificatosi a giugno presso un'azienda agricola di Brembio, in provincia di Lodi, e che ha visto un ragazzo di diciotto anni finire schiacciato da quel macchinario sul quale stava eseguendo operazioni di manutenzione.

Oppure la morte di un padre di famiglia di soli trentasette anni in un vigneto ubicato in territorio bresciano, avvenuta a seguito di un colpo di calore.

E purtroppo, proprio mentre scrivevo questo capitolo della relazione, venivo ragguagliato rispetto al presentarsi dell'ennesima tragedia: questa volta nel mantovano, dove Sebastiano Torregiani, un operaio agricolo di soli ventisette anni, perdeva la vita schiacciato da una rotoballa.

Il settore agroalimentare continua a dimostrarsi uno tra i più rischiosi, ed ecco perché Fai, Flai e Uila, insieme a regione Lombardia e a tutti gli attori della sicurezza e della prevenzione si sono a più riprese adoperati per la creazione di appositi tavoli tecnici e la messa in campo di numerose iniziative per sensibilizzare e programmare interventi in materia di sicurezza sul lavoro.

Un altro aspetto su cui è doveroso porre l'attenzione riguarda l'inserimento e l'implementazione delle figure degli RLST: nel 2024, in occasione della firma dei contratti provinciali di lavoro per gli operai agricoli delle nostre province e attraverso la bilateralità Ebat, si è provveduto infatti a inserire le figure degli RLST e a implementarne l'attività, sul modello della felice intuizione precedentemente



svilupata nel settore della panificazione.

Rimango pienamente convinto del fatto che la diffusione di una vera e propria cultura della sicurezza non possa che cominciare dalle scuole, e che questo sia un seme che vada coltivato giorno dopo giorno.

A proposito di scuola, vorrei ora presentarvi un progetto realizzato dagli studenti del Liceo 'Don Milani' di Montichiari, i quali hanno lavorato proprio sul tema della sicurezza e lo hanno approfondito all'interno di un percorso che ha portato, tra le altre cose, alla realizzazione di un breve video intitolato "**L'angelo della sicurezza**".

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

Quattro anni di contrattazione

La Concertazione rimane uno dei punti cardine della nostra azione sindacale e in questo ultimo quadriennio "abbiamo messo parecchia carne sul fuoco" sottoscrivendo accordi che ci rappresentano e ci hanno dato soddisfazione e hanno saputo rappresentare al meglio i lavoratori dei nostri comparti dell'agroalimentare.

Certamente uno degli strumenti principali per perseguire questi obiettivi è stata la Contrattazione collettiva e attraverso questo strumento, la FAI ha negoziato con le controparti datoriali, aziende, associazioni di categoria, per ottenere condizioni di lavoro più favorevoli, includendo temi come salari, orari, sicurezza sul lavoro, diritti sindacali, e altre questioni legate al benessere dei lavoratori.

La contrattazione di settore è uno dei nostri patrimoni, infatti, rappresenta uno degli aspetti fondamentali del sistema del lavoro in Italia, e noi lo abbiamo fatto su più tavoli, a livello Nazionale con i CCNL o accordi di gruppo, a livello Regionale o territoriali come i nostri CPL.

Di seguito approfitto della relazione per riportare i nostri contratti sottoscritti più rappresentativi;

Marzo 2022 – **CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PANIFICAZIONE**

Va sicuramente ricordato e valorizzata la firma che sancisce il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale del settore panificazione in Lombardia, del marzo 2022.

Con la sottoscrizione di questo accordo si è voluto valorizzare gli oltre 15.000 lavoratori del comparto e circa le 4.000 aziende, con l'obiettivo di migliorare le relazioni industriali e garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra le principali novità, si evidenzia un incremento del premio regionale per obiettivi (PROV) e la possibilità di destinare parte di questo premio a fondi per la previdenza complementare.

In sintesi il rinnovo del Contratto valorizza la comune visione strategica verso i temi di interesse sociale: dall'attenzione alla prevenzione di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e questo si è reso possibile investendo nel potenziamento del presidio degli Rlst, in aggiunta a questo si è lavorato nel migliorare l'innovativo meccanismo di welfare contrattuale che incentiva e favorisce un investimento nella previdenza complementare contrattuale di settore (Alifond), fermo restando che tutte le scelte negoziali as-



sunte ruotano intorno al consolidamento del sistema bilaterale lombardo (Ebipal).

Va sicuramente ricordato che l'Ente Bilaterale Regionale Lombardia della Panificazione (Ebipal) continua a svolgere un ruolo cruciale nel supporto alle imprese e ai lavoratori del settore, e recentemente è stato annunciato un aumento del 30% nel rimborso delle prestazioni, evidenziando l'impegno dell'ente nel migliorare le condizioni lavorative e promuovere la salute e sicurezza.

Il Comparto non è privo di insidie, tanto è che poche settimane fa congiuntamente con Flai e Uila abbiamo indirizzato una lettera al Presidente dell'Unione Regionale Panificatori della Lombardia Roberto Cappello per condividere alcune preoccupazioni che potrebbero mettere a repentaglio il buon lavoro fino a ora fatto.

Le relazioni tra le parti firmatarie del contratto nazionale e regionale lombardo FAI- FLAI, UILA sono sempre state improntate al reciproco rispetto e riconoscimento ed hanno portato, senz' ombra di alcun dubbio, ad importanti risultati per la crescita del comparto della panificazione artigianale (ma anche industriale) lombarde come già in precedenza illustrato.

Ci preme tuttavia rilevare che nella Nostra Lombardia, esiste una difformità di applicazione sul contratto nazionale che gioca su un equivoco, sfruttato in diverse aree regionali la mancata sottoscrizione del Contratto Nazionale da parte di FIPPA diversamente firmato da Assipan e Fiesa, e allora si continua in queste aree ad applicare il contratto sottoscritto il 31 maggio 2022 da FIPPA (codice CNEL E023).

Come ben noto e conoscendo tutto il percorso accaduto, questo contratto è stato superato sempre dal contratto con codice CNEL

E023 firmato il 17 luglio 2024 e che assume piena legittimità e valenza e vale per tutte le Organizzazioni, FIPPA inclusa.

Risulta pertanto evidente che, in Lombardia i lavoratori hanno trattamenti economici diversi a seconda delle Province in cui si trovano e molti fortemente penalizzanti dal punto di vista economico.

Tutto ciò genera anche forti azioni di “dumping” contrattuale dannoso per il comparto, Inoltre, ci risulta che nelle Province dove si continua ad applicare la “tabella economica FIPPA” non è stato nemmeno dato seguito alla delibera assembleare di FIPPA stessa che prevedeva l’erogazione, a partire dal mese di Ottobre 2023 di una “superminimo assorbibile futuri aumenti” pari ad euro 50.

Siamo consapevoli che pur nel rispetto della diversità sindacale e di ogni Associazione aderente questo stato delle cose costituisce un danno economico importante per tutti i lavoratori del comparto che ci porterà a tutelare i lavoratori attraverso i nostri legali per il recupero dei pregressi.

Maggio 2022 – **CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti**

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

Interessa un milione di lavoratrici e lavoratori del comparto. Uno dei punti qualificanti dell’accordo è la conferma del modello contrattuale articolato sul doppio livello, nazionale e provinciale. L’aumento salariale previsto è stato del 4.7%, a copertura del biennio di transizione (2022-2023) verso l’apertura delle trattative per i rinnovi dei Contratti Provinciali.



Un aumento erogato in tre tranches: il 3% a partire da giugno 2022, l'1,2% da gennaio 2023 e lo 0,5% a giugno 2023.

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

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

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

Importanti novità sono state introdotte in materia di welfare: un'integrazione riconosciuta agli operai a tempo indeterminato del 20%, in aggiunta all'80% attualmente indennizzato dall'INPS,

per i cinque mesi di maternità obbligatoria; il riconoscimento di un assegno di solidarietà non solo per gravi patologie ma anche per interventi chirurgici e l'istituzione della Cassa Rischio Vita; l'aumento da due a tre mesi dell'indennità per lavoratrici vittime di violenza di genere. florovivaisti.

Giugno 2023 - **CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I DIPENDENTI DELL'ASSOCIAZIONE REGIONALE ALLEVATORI DELLA LOMBARDIA (ARAL)**

Il giorno 21 giugno 2023, si sono incontrati:

l'ASSOCIAZIONE REGIONALE ALLEVATORI DELLA LOMBARDIA - ARAL, rappresentata dal Presidente Mauro BERTICELLI e dal Direttore Gianfranco DRIGO, assistiti dal Capo Servizio Personale AIA Claudio Fredducci;

le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI REGIONALI FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL (le OOSS)** rappresentate rispettivamente da Daniele CAVALLERI, GianCarlo VENTURINI e Michele SALERI.

PREMESSO

- che il CCNL 22 novembre 2021 ha confermato l'importanza della Contrattazione collettiva di secondo livello, innovando le materie oggetto dei contratti integrativi, con la nuova formulazione dell'articolo 44;
- che le OO.SS. Regionali hanno presentato specifica piattaforma per il rinnovo della contrattazione di secondo livello per i dipendenti di ARAL;
- che ARAL, nonostante l'incertezza che caratterizza la contribuzione pubblica che finanzia le attività demandate, in particolare considerando l'ormai prossima conclusione del

progetto LEO, ha dato disponibilità ad avviare la trattativa con le OO.SS. Regionali;

- che le Parti, riconoscendo come obiettivo primario per ARAL la necessità di garantire il massimo livello dei servizi ai soci e di assicurare la competitività e qualità degli stessi servizi fondata sulla professionalità dei dipendenti, confermano l'importanza della contrattazione di secondo livello quale strumento condiviso di riconoscimento e valorizzazione del personale e di adeguamento alle esigenze e all'operatività della stessa ARAL degli istituti del CCNL nazionale demandati alla suddetta contrattazione integrativa;
- che, inoltre, previa valutazione della piena applicazione dell'accordo di armonizzazione del 13 marzo 2019, è necessario riportare nel contratto integrativo regionale le materie oggetto del citato accordo al fine di regolamentare compiutamente tutta la normativa e gli istituti applicabili al personale dipendente ARAL;

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

PREMESSE: le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

- 1. DECORRENZA E DURATA:** il presente Contratto Integrativo Regionale decorre dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024, salvo le norme per le quali è prevista apposta decorrenza e/o durata, resta in vigore fino al suo rinnovo, sostituisce integralmente ogni accordo o intesa precedentemente sottoscritta, che cessa contestualmente di produrre effetto dal 1° maggio 2023, e si applica al personale ARAL in forza alla data di sottoscrizione del Contratto.

2. RELAZIONI SINDACALI

Le RSU territoriali sono così suddivise per le seguenti unità produttive:

- Ex AALO: cinque;
- Brescia: cinque;
- Crema: tre;
- Bergamo: tre;
- Mantova: tre;
- Cremona: tre;
- Sondrio: tre.

Le Parti concordano che un sistema efficiente di relazioni sindacali costituisce un elemento di fondamentale importanza per favorire un processo di eccellenza operativa attento comunque alle risorse umane, alla valorizzazione delle competenze e al tempestivo adeguamento alle esigenze di mercato, nell'ottica del consolidamento e della crescita dell'Associazione.

In particolare, oltre alla casistica definita dal CCNL per le opportune informative sull'andamento dell'Associazione, prevista in particolare all'articolo 43, le Parti intendono prevedere incontri semestrali programmati, da tenersi a gennaio e luglio di ogni anno, o entro 15 giorni dalla richiesta, per aggiornamenti in ordine alle seguenti materie,

- Programmi di formazione professionale;
- Sicurezza sul lavoro;
- Orari e organizzazione del lavoro;
- Programmi di attività nazionali e regionali;
- Andamento economico/finanziario dell'Associazione;
- Monitoraggio dell'applicazione del presente contratto integrativo con particolare informativa e attenzione

- all'abbattimento dei confini territoriali;
- Ogni materia che sia compresa in quanto definito dall'articolo 44 del CCNL.

Inoltre, le Parti valuteranno, nell'ambito dei suddetti incontri, la possibilità e l'opportunità di costituire un tavolo paritetico e permanente con competenze propositive e di monitoraggio in ordine ai programmi di formazione professionale e all'applicazione del presente contratto integrativo.

3. ORARIO DI LAVORO

3.1. PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI C.F.

L'orario di lavoro del personale addetto alle attività di C.F. (Tecnici di Gestione Aziendale - TGA) è fissato in 38 ore settimanali, suddivise in 5 giorni lavorativi, ed è determinato sulla base dell'attività svolta nelle aziende di allevamento; compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e gli orari delle aziende, nella giornata di lunedì si darà priorità all'inserimento dei controlli prevedibili in orario più ritardato. È considerato quale orario di lavoro anche il tempo di viaggio, per la determinazione del quale è assunto il parametro della media oraria di 50 km/h in pianura e di 40 km/h in montagna.

Il calendario è predisposto mensilmente sulla base delle norme ministeriali relative ai Controlli Funzionali; ad ogni TGA della produzione lattiera dovrà essere assegnato un numero massimo di animali in lattazione, anche tenuto conto della tipologia di impianti di mungitura, tale che il controllo sia eseguito a norma del Regolamento ufficiale dei Controlli funzionali. Le variazioni non derivanti da assenze per malattia o altri impedimenti improvvisi del personale addetto saranno comunicate 48 ore prima.

Considerata la particolarità dell'attività dei TGA, spesso eseguita in via frazionata, è previsto un intervallo tra i turni di lavoro, calcolato tra l'uscita dalla stalla del giorno precedente e l'entrata in stalla del giorno successivo, che non sia inferiore alle otto ore.

Qualora, per motivi contingenti, non derivanti dalla normale programmazione dei turni di lavoro, non sia possibile garantire un intervallo di riposo di otto ore, si conviene che tale situazione possa verificarsi, previa l'accertata disponibilità del lavoratore, per un numero massimo di quattro volte al mese per medesimo TGA; in tali casi, con decorrenza dal 1 giugno 2023, sarà erogata al lavoratore una indennità lorda di Euro 10, oltre ad una indennità integrativa di disagio oraria nella misura del trenta per cento, per le ore di non rispetto dell'intervallo minimo. Ai lavoratori interessati sarà erogata una protezione appropriata come da Dlgs. 66/2003 articolo 17 comma 4.

3.2. PERSONALE DI UFFICIO E LABORATORI

L'orario di lavoro degli uffici è fissato in 38 ore settimanali, suddivise in 5 giorni lavorativi. La regolamentazione dell'orario giornaliero è generalmente fissata in 7 ore e 36 minuti giornalieri, salvo diverse articolazioni rese necessarie da esigenze di operatività, mantenendo, ove possibile, le specificità locali. Eventuali modifiche verranno preventivamente comunicate alle RSA/RSU.

È prevista una flessibilità in entrata di trenta minuti. La flessibilità è ridotta a quindici minuti per il personale di laboratorio che effettua l'orario su due turni. Il rientro dalla pausa pranzo dispone della medesima flessibilità, decurtata quella eventualmente già fruita in entrata.

La flessibilità fruita in entrata o al rientro dalla pausa pranzo deve

essere recuperata a fine giornata. La pausa pranzo può essere determinata nella misura di trenta o di sessanta minuti, sulla base delle esigenze organizzative dell'Associazione.

Fino a cinque minuti non recuperati saranno scalati, a cura della Associazione, dai permessi personali.

Eventuali minuti oltre i cinque non recuperati saranno trattenuti dallo stipendio.

4. LAVORO NOTTURNO

La maggiorazione per il lavoro notturno, ex articolo 44 punto 6 del CCNL, è definita nella percentuale del quindici per cento.

5. LAVORO STRAORDINARIO

5.1. PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI C.F.

La determinazione del lavoro straordinario autorizzato avviene mensilmente con riferimento all'orario di lavoro settimanale; saranno pertanto considerate come lavoro straordinario, con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato, solo le ore, comunque autorizzate, che risulteranno, su-base mensile, in eccedenza rispetto all'orario di lavoro. Il calcolo dell'orario è determinato comprendendo nel calcolo tutte le assenze che danno luogo a retribuzione da parte dell'Associazione o a carico degli Enti previdenziali.

Tutte le prestazioni lavorative straordinarie o supplementari autorizzate confluiranno nella "Banca ore", fino ad un massimo di venticinque ore mensili. Il recupero verrà effettuato entro tre mesi per i territori di pianura ed entro dodici mesi per i territori di montagna, trascorso il quale periodo le ore eventualmente non ancora recuperate saranno retribuite.

Su richiesta delle RSA/RSU territoriali il recupero potrà essere ef-

fettuato in un periodo maggiore.

La maggiorazione verrà in ogni caso corrisposta entro il mese successivo alla maturazione mediante retribuzione in busta paga.

La gestione delle ore accumulate potrà essere utilizzata dall'Associazione al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro mensile e resterà a disposizione del lavoratore previa autorizzazione dell'Associazione.

L'Associazione comunicherà mensilmente il dettaglio delle ore maturate e risultanti in banca ore.

L'orario di lavoro massimo settimanale, comprese le ore risultanti dalla formula km/tempo di viaggio come sopra riportata e lo straordinario, non può superare, con le modalità di calcolo previste dall'articolo 15 del CCNL, le quarantotto ore settimanali.

5.2. PERSONALE DI UFFICIO E LABORATORI

La regolamentazione del lavoro straordinario è quella prevista dal CCNL. A richiesta dei lavoratori, parte delle ore di straordinario possono essere convertite in riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. FERIE E PERMESSI

6.1. PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI C.F.

La fruizione delle ferie è prevista, come da CCNL, a giornate intere compatibilmente con le esigenze di servizio.

La fruizione dei permessi, con esclusione dei permessi previsti specificatamente per i TGA che possono essere fruiti anche come giornate intere, è prevista con limite massimo di mezza giornata

di lavoro (quattro ore per il tempo pieno). In nessun caso i permessi, a norma di CCNL, possono essere concessi congiuntamente alle ferie.

Per un massimo di due giorni, le ferie possono essere fruito anche a mezza giornata.

6.2. PERSONALE DI UFFICIO E LABORATORI

La fruizione delle ferie è prevista, come da CCNL, a giornate intere. Ad avvenuto esaurimento dei permessi, è possibile anche la fruizione delle ferie a mezza giornata e, per un massimo di due giorni, anche ad ore.

La richiesta dei permessi è prevista ad ore (minimo un'ora); nell'ambito della richiesta la fruizione dei permessi verrà conteggiata come risultante dalla timbratura. In nessun caso i permessi, a norma di CCNL, possono essere concessi congiuntamente alle ferie.

I permessi possono essere conteggiati a minuti quando utilizzati per eventuali superamenti della flessibilità come previsto nel precedente articolo b (flessibilità dell'orario di lavoro).

I permessi possono essere fruiti con il limite massimo di mezza giornata di lavoro (quattro ore per il tempo pieno).

7. PASTI

7.1. PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI C.F.

L'Associazione conferma l'applicazione dell'articolo 12 del CCNL. Con decorrenza dal 1° maggio 2023 è riconosciuta l'erogazione di una indennità di pasto dell'importo di Euro 7, nel caso di attività pari o superiore alle sei ore consecutive svolte nelle aziende di alle-

vamento ricomprensenti le fasce orarie 12.00-13.30 o 18.30-20.00. L'applicazione di tale indennità sarà oggetto di monitoraggio ed eventuale rivisitazione delle fasce nell'ambito dell'incontro previsto entro il 31 ottobre.

7.2. PERSONALE DI UFFICIO E LABORATORI

Per le giornate dove è previsto il rientro pomeridiano, è riconosciuto al dipendente un buono pasto di Euro 5,20. Con decorrenza dal 1° maggio 2023 il buono pasto è aggiornato al valore di Euro 7,00. Per i tecnici di laboratorio che operano con turni di lavoro è riconosciuto, con decorrenza dal 1° maggio 2023, un buono pasto di Euro 2,00.

8. FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'Associazione si impegna a garantire percorsi di formazione del personale, anche mediante il ricorso a piani formativi nazionali del sistema allevatori o con iniziative specifiche.

I programmi e/o i piani di formazione saranno oggetto di specifica informativa come previsto nell'ambito delle relazioni sindacali.

9. PART TIME

Fermo restando quanto stabilito, nell'ambito delle relazioni sindacali, in materia di informativa sugli orari di lavoro, che si intende comprensiva anche dell'andamento delle richieste e del numero complessivo di dipendenti con orario a tempo parziale, l'Associazione si impegna a garantire la massima disponibilità, ferma restando la priorità delle esigenze operative, per venire incontro alle richieste di orario di lavoro a tempo parziale eventualmente presentate dai dipendenti,

esaminando di caso in caso la possibilità di prevedere automatismi relativi alla riconversione a tempo pieno.

Nella valutazione delle domande, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, sarà data priorità preferibilmente alle necessità dei lavoratori con familiari gravemente malati, figli da accudire, ecc..

Le Parti inoltre concordano, a norma di quanto previsto dall'articolo 44, punto 4 del CCNL 22 novembre 2021, di elevare al quaranta per cento la percentuale massima del personale a tempo parziale prevista dall'articolo 10 dello stesso CCNL.

RIMBORSO CHILOMETRICO

Considerato l'andamento altalenante dei prezzi del carburante per autotrazione, il rimborso del costo chilometrico, per gli anni 2023 e 2024, sarà riconosciuto con aggiornamenti (oltre a quello già adottato da AIA con la data del 1° gennaio) fissati al 1° aprile, al 1° luglio e al 1° ottobre, sempre con riferimento all'autovettura prevista dall'articolo 12 del CCNL. Per l'anno 2023 il primo adeguamento è previsto dal 1° luglio.

10. INDENNITÀ VARIE

10.1. PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI C.F.

Sono previste le seguenti indennità:

- Controvalore per beni e servizi per un importo annuale di Euro 148.
- Rimborso energia elettrica, per un importo annuale di Euro 122, per i frigoriferi di proprietà ARAL posti presso le abitazioni dei TGA.
- Rimborso annuale di Euro 120 per l'uso del

telefono cellulare personale per motivi di lavoro, per i dipendenti che non utilizzano il cellulare aziendale.

- Rimborso annuale di Euro 150 per l'utilizzo della propria autovettura per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

10.2. PERSONALE DI UFFICIO E LABORATORI

Sono previste le seguenti indennità:

- Indennità turno di Euro 77,47 lordi per le quattordici mensilità contrattuali (solo per gli analisti di laboratorio che effettuano i turni e già riconosciuta da ARAL a partire dall'introduzione della turnazione); con decorrenza dal 1° luglio 2023 tale indennità turno è elevata all'importo lordo di Euro 90,00 (novanta/00).
- Controvalore di beni e servizi di Euro 148,00 l'anno.

10.3. ALTRO PERSONALE DI CAMPAGNA

Anche per tale personale è prevista l'erogazione di un controvalore per beni e servizi di Euro 148,00 l'anno e, per i dipendenti che non utilizzano il cellulare aziendale, il rimborso delle spese telefoniche per un importo mensile di 10 euro per 11 mensilità (da gennaio a novembre).

11. ABITI DI LAVORO E DOTAZIONI

Il materiale in dotazione e gli abiti da lavoro sono conservati direttamente dal TGA; in ogni caso non è previsto il rimborso dei chilometri per il recupero delle attrezzature lasciate presso i recapiti.

ABBATTIMENTO DEI CONFINI TERRITORIALI



Si conferma la progressiva modifica dei confini territoriali tra le diverse unità operative (ex Associazioni Provinciali e Interprovinciali) nell'ottica di un adeguamento che, superando i confini geografici dettati dalle preesistenti associazioni, sia riferito a territori definiti in considerazione delle infrastrutture stradali, della presenza e della consistenza degli allevamenti, della residenza del personale.

ARAL coinvolgerà nel percorso le RSU territoriali di volta in volta interessate, per portare a compimento la piena armonizzazione operativa nell'ambito della vigenza del presente contratto integrativo.

12. PERSONALE ADDETTO AL SCM

Non ci sono differenze di trattamento con i TGA. A tutto il personale SCM verrà fornito telefono cellulare aziendale.

13. PREMIO PER OBIETTIVI – WELFARE

Le Parti, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 3, lettera d) del CCNL 22 novembre 2021, concordano di incontrarsi entro e non oltre il prossimo 31 ottobre 2023 al fine di prevedere, per l'anno 2024, l'attivazione di un premio di risultato, strettamente correlato al raggiungimento di specifici risultati nella realizzazione di programmi, insieme concordati, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa.

Come previsto dal citato articolo 3 del CCNL, l'attivazione di tale premio di risultato è subordinata all'accertamento delle condizioni economiche aziendali e alla preventiva costituzione dei necessari fondi di accantonamento; qualora le condizioni economiche consentano di definire l'erogazione del suddetto premio si prenderà a

riferimento, compatibilmente con la disponibilità dell'Associazione, un importo medio di Euro 600,00 (seicento/00) a lavoratore. Per l'anno 2023, ARAL riconoscerà ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, a titolo di "Una Tantum Welfare", ovviamente senza vincolo di obbligatorietà e ripetibilità, un importo complessivo di Euro 400,00 (quattrocento/00).

ADDENDUM

AL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I DIPENDENTI DELL'ASSOCIAZIONE REGIONALE ALLEVAOTRI DELLA LOMBARDIA (ARAL)

Il giorno 5 agosto 2024, presso la sede ARAL di Brescia in Via Dalmazia 27, si sono incontrati:

l'ASSOCIAZIONE REGIONALE ALLEVATORI DELLA LOMBARDIA - ARAL, rappresentata dal Direttore Generale f.f. Andrea FERLA;

le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI REGIONALI FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL (le OOSS)** rappresentate rispettivamente da Daniele CAVALLERI, Giancarlo VENTURINI e Michele SALERI.

PREMESSO

- che in data 21/06/2023 è stato sottoscritto il Contratto Integrativo Regionale per i dipendenti dell'Associazione Regionale Allevatori della Lombardia (ARAL);
- che si rende necessario regolamentare quanto indicato al punto 6.2. del citato Contratto Integrativo Regionale;
- che si rende altresì necessario regolamentare per l'annata 2024 quanto indicato al punto 16. del citato Contratto Integrativo Regionale;



LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE AD INTEGRAZIONE DEL PUNTO 6.2.

- Entro il mese di gennaio 2025 verrà istituita la “Banca Ore” in base alla quale il lavoratore potrà recuperare parte del lavoro straordinario o supplementare svolto, per un massimo di venticinque ore mensili.
- La maggiorazione verrà corrisposta entro il mese successivo alla maturazione mediante retribuzione in busta paga.
- Il recupero verrà effettuato entro tre mesi, trascorso il quale periodo le ore eventualmente non ancora recuperate saranno retribuite.
- La fruizione dei riposi compensativi a giorno dovrà essere preceduta da relativa richiesta da inoltrarsi a cura del lavoratore con un anticipo minimo di 5 giorni rispetto al primo giorno di assenza, mentre la fruizione dei riposi compensativi a ore, per una quantità inferiore alla metà dell’orario di lavoro, dovrà pervenire con un anticipo di 3 giorni.
- Le suddette richieste dovranno essere autorizzate dal proprio Responsabile compatibilmente con le esigenze di servizio.

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE AD INTEGRAZIONE DEI PUNTI 12 e 16.

- Per l’annualità 2024, ARAL riconoscerà ai lavoratori in forza, a titolo di “Una Tantum Welfare”, ovviamente senza vincolo di ripetibilità, un importo complessivo di € 600,00 (seicento/00).
- Il sopracitato valore di “Una Tantum Welfare” ed il controvalore per beni e servizi dell’importo di €148,00 arrotondato ad € 150,00 (centocinquanta/00), indicato al punto

12. INDENNITÀ VARIE del Contratto Integrativo Regionale, verranno resi disponibili per l'utilizzo dei servizi welfare presenti sulla piattaforma Edenred a partire dal mese di settembre 2024 e fino al 30 giugno 2025.

- Ai dipendenti beneficiari delle seguenti altre indennità varie, citate nel Contratto Integrativo, in via sperimentale per la corrente annualità, come da punto 12, il controvalore riconosciuto verrà messo a disposizione attraverso la piattaforma Edenred a partire dal mese di settembre 2024 e fino al 30 giugno 2025:
 - Rimborso annuale di € 120,00 per l'uso del telefono cellulare personale per i TGA;
 - Rimborso annuale di € 150,00 per l'utilizzo della propria autovettura per lo svolgimento delle mansioni assegnate ai TGA;
 - Rimborso annuale di € 110,00 per l'uso del telefono cellulare personale per altro personale di campagna.

- Ai dipendenti beneficiari del rimborso energia elettrica, per un importo annuale di € 122,00 (centoventidue/00) per i frigoriferi di proprietà ARAL posti presso le abitazioni dei TGA, verrà riconosciuto il rimborso nel cedolino di dicembre 2024 solo ed esclusivamente previa presentazione da parte del dipendente, entro e non oltre il 20 novembre 2024, di una copia della bolletta che giustifichi il sostenimento giustificativa nei predetti termini, il dipendente perderà il diritto al rimborso.

- In caso di assunzione in corso d'anno 2024 l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto in pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore ai quindici gior-



ni; per il personale a tempo parziale l'importo sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

- In caso di cessazione del rapporto, la piattaforma Edenred sarà accessibile fino all'ultimo giorno di lavoro.

Novembre 2023 – **CCNL DIPENDENTI DALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI ALLEVATORI, DEI CONSORZI E DEGLI ENTI ZOOTECNICI 2023/2026**

Il 14 novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativa al rinnovo del contratto collettivo nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici, che passerà, nelle prossime settimane, al vaglio delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un rinnovo, frutto di una importante negoziazione e che si colloca in una fase di forte difficoltà a causa della pressione inflazionistica sui prezzi in un settore che continua a vivere profonde trasformazioni legate alle normative italiane ed europee.

Non è stato un confronto facile ma è stato reso possibile grazie al buon sistema di relazioni sindacali che caratterizza il settore.

Di seguito indichiamo nel dettaglio tutte le novità normative ed economiche previste nell'ipotesi di accordo:

DECORRENZA E DURATA

L'accordo ha validità quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica, questo significa che già a dicembre 2024 potremo presentare la prossima piattaforma con le nuove richieste economiche;

RETRIBUZIONE

l'aumento previsto per il biennio 2023-2024 è del 5,5% pari a pa-

rametro medio (liv 2/3) a 93,67 euro complessivi;

Sono state concordate le seguenti decorrenze: 1% da gennaio a giugno 2023;

0,5% da luglio a ottobre 2023;

1,5% da novembre a dicembre 2023;

0,3% da gennaio a giugno 2024;

1,1% da luglio ad ottobre 2024;

1,1% da novembre a dicembre 2024.

Gli arretrati da gennaio ad ottobre 2024 verranno corrisposti in tre rate previste a dicembre 2023, marzo 2024 e giugno 2024.

1,5% da novembre a dicembre 2023;

0,3% da gennaio a giugno 2024;

1,1% da luglio ad ottobre 2024;

1,1% da novembre a dicembre 2024.

SCATTI DI ANZIANITÀ

L'ipotesi di accordo, inoltre, prevede una rivalutazione degli scatti di anzianità pari al 3,4% per tutti i 10 scatti previsti dal contratto a partire da fine 2024.

ASSUNZIONI

Abbiamo aggiornato il capitolo sulle assunzioni del personale in base alla normativa vigente individuando le causali per i contratti a tempo determinato.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

È prevista la possibilità di definire degli accordi individuali, previa volontà del lavoratore, per passaggi da tempo pieno a tempo



parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

BANCA ORE

Viene modificato l'istituto della banca ore prevedendo la possibilità di retribuire, su richiesta del lavoratore, la maggiorazione degli straordinari.

CONGEDI PARENTALI, PERMESSI ORDINARI, CONGEDO MATRIMONIALE, ASPETTATIVE

In occasione della nascita di figli, i due giorni previsti dal CCNL saranno aggiuntivi rispetto al congedo di paternità obbligatorio.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si rafforza il confronto negoziale per arrivare al completamento della contrattazione integrativa in tutte le associazioni regionali degli allevatori. Pertanto, le piattaforme relative ai contratti integrativi dovranno essere trasmesse contestualmente alle strutture nazionali così da agevolare la conclusione degli accordi.

LAVORI USURANTI

È stato condiviso un avviso comune sui lavori usuranti (da inserire nel CCNL) al fine di avviare, in tempi rapidi su questo tema, un confronto positivo con il Ministero.

Fai, Flai, Uila e Confederdia ribadiscono il ruolo e la centralità del contratto nazionale e l'importanza del sistema Allevatorio quale settore strategico per la zootecnica e il comparto alimentare italiano.

Marzo 2024 - **CCNL Industria Alimentare**

Nel mese di marzo 2024 è stato siglato il rinnovo del contratto nazionale dell'industria alimentare 2023-2027 tra Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e le associazioni delle imprese del settore.

È stato raggiunto un accordo dove i risultati conseguiti sono stati in linea con gli obiettivi della piattaforma, soprattutto in materia di salario, welfare e contrasto alla precarietà.

Il nuovo accordo sottoscritto prevede per la parte economica un incremento di 280 euro per un montante complessivo a parametro 137 che al termine dei 4 anni sarà pari a 10.236 euro.

La prima tranche è stata erogata dal 1 dicembre 2023 con un aumento di 75 euro, già nei primi 14 mesi di applicazione contrattuale lavoratrici e lavoratori andranno a recuperare un importo di 170 euro, il 60% dell'aumento totale previsto.

Per tutti quei casi di mancata contrattazione di secondo livello si aggiungono altri 15 euro mensili a quelli già previsti.

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

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



Importanti i risultati anche sulla riduzione dell'orario di lavoro, che nel settore alimentare non subiva modifiche, a livello nazionale, da 30 anni: a partire dal 1 gennaio 2026 coloro che svolgono turni di 18 e 21 ore avranno una riduzione di 4 ore a cui si aggiungeranno altre 4 ore l'anno successivo, mentre dal 1° gennaio 2027 la riduzione di 4 ore si applicherà a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

C'è stato garantito inoltre l'impegno a definire future intese a livello aziendale con le Rsu per ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro in caso di investimenti tecnologici che potrebbero impattare su produttività e occupazione.

Sono Stati aggiornati e migliorati gli articoli che disciplinano il governo del mercato del lavoro con maggiore contrasto alla precarietà attraverso il dimezzamento della percentuale complessiva che passa dal 50% al 25% dei contratti a termine, in somministrazione e in staff leasing.

Per i congedi parentali, sono aumentate le ore retribuite per l'inserimento al nido e scuola dell'infanzia e per l'accudimento intra-generazionale per i genitori anziani, nonché per donne vittima di violenza.

In materia di pari opportunità è stato introdotto il paragrafo "Diversità e inclusione" che demanda sia alla contrattazione nazionale che a quella di secondo livello l'individuazione di soluzioni e all'Ente bilaterale di settore la promozione di analisi e buone pratiche.

Raggiunta un'intesa per rivisitare il sistema classificatorio le parti

hanno convenuto di avviare i lavori della Commissione paritetica tecnica per l'aggiornamento delle declaratorie a partire dal 2024.

Rilevante anche l'implementazione degli strumenti per formazione, apprendistato e sicurezza.

L'accordo raggiunto rappresenta un traguardo importante sia per l'incremento economico che per le conquiste ottenute sul piano normativo per valorizzare il lavoro stabile e ben qualificato.

Maggio 2024 – CCNL I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI E LAVORAZIONI DI PRODOTTI ALIMENTARI

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

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

Previsti 1,5 euro al mese in più a carico del datore di lavoro per



finanziare il Filcoop Sanitario a decorrere dal 1° gennaio 2025. Aumentato dall'1,2% all'1,5% della retribuzione il contributo per Previdenza Cooperativa.

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

Giugno 2024 – **CCNL QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI**

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

Il risultato raggiunto, che interessa circa 22.000 lavoratrici e lavoratori, è il frutto di una lunga e intensa trattativa, assicura il giusto riconoscimento alla professionalità dei quadri e degli impiegati delle aziende agricole, e conferma il grande valore della contrattazione collettiva in agricoltura.

In sintesi, il rinnovo prevede un aumento retributivo per la terza categoria del 6,9%, diviso in due tranches: 5% dal 1° aprile 2024 e 1,9% dal 1° gennaio 2025.

È stata, inoltre, aggiornata la tabella dei minimi di stipendio base mensili, a valere per quei territori dove non è stato sottoscritto il contratto territoriale.

E' stata introdotta una specifica che riguarda l'individuazione di

causali definite e predeterminate per la stipula, il rinnovo o la proroga dei contratti a termine, e in aggiunta a questo sono stati inseriti nuovi profili professionali (biologi, fitopatologi, responsabili sanitari dell'allevamento, specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed enti pubblici, social media manager) al fine di valorizzare le competenze e le professionalità dei lavoratori.

Migliorata la fruizione dei permessi previsti dalla Legge 53/2000 per il sostegno della maternità e della paternità, considerando il loro utilizzo non più ad anno ma ad evento e riconoscendo gli stessi anche per decesso di un affine di primo grado.

Altre importanti conquiste sono state raggiunte anche nell'ambito della conciliazione dei tempi vita-lavoro con l'introduzione di 8 ore di permesso retribuito all'anno, anche frazionabili, utilizzabili per l'assistenza degli anziani non autosufficienti, che non usufruiscono già della L. 104/1992, in caso di ricovero e/o dimissioni, day hospital, visite mediche specialistiche o per la malattia dei bambini fino agli 8 anni di età.

È stato inserito ex novo l'articolo che prevede l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, con l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro.

I contratti collettivi territoriali – nei limiti fissati dalla vigente legislazione e dal Protocollo del 7 dicembre 2021 – possono specificare alcuni aspetti riguardanti le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile in relazione ad esigenze locali.

E' stata prevista un'aspettativa non retribuita, di durata non superiore a 6 mesi, per patologie oncologiche o grandi interventi chirurgici, con ciò venendo incontro alle difficoltà di coloro che,



trovandosi in situazioni di forte disagio psicofisico, hanno la necessità di vedersi comunque garantito il mantenimento del posto di lavoro.

Sempre nello spirito di migliorare la tutela della salute dei dipendenti è stata aumentata di 50 euro, dal 1° gennaio 2025, la quota a carico del datore di lavoro del Fondo sanitario Impiegati Agricoli.

Lo strumento dell'assistenza sanitaria integrativa è di particolare importanza, visto l'arretramento del sistema sanitario pubblico, e offre un valido aiuto per la prevenzione e la cura della propria persona.

Con un impegno a verbale, è stato previsto che le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del contratto, si impegnino a sensibilizzare, tramite iniziative, i datori di lavoro e i lavoratori riguardo all'importanza dell'adesione al Fondo sanitario Impiegati Agricoli, e per quanto riguarda Agrifondo è stato prorogato, per tutta la vigenza contrattuale (fino al 31 dicembre 2027) e per ogni dipendente, il contributo aggiuntivo di 10 euro, per quattordici mensilità, a carico dei datori di lavoro.

Sempre nello spirito di migliorare la tutela della salute dei dipendenti è stata aumentata di 50 euro, dal 1° gennaio 2025, la quota a carico del datore di lavoro del Fondo sanitario Impiegati Agricoli.

Lo strumento dell'assistenza sanitaria integrativa è di particolare importanza, visto l'arretramento del sistema sanitario pubblico, e offre un valido aiuto per la prevenzione e la cura della propria persona.

Con un impegno a verbale, è stato previsto che le organizzazioni

datoriali e sindacali firmatarie del contratto, si impegnino a sensibilizzare, tramite iniziative, i datori di lavoro e i lavoratori riguardo all'importanza dell'adesione al Fondo sanitario Impiegati Agricoli, e per quanto riguarda Agrifondo è stato prorogato, per tutta la vigenza contrattuale (fino al 31 dicembre 2027) e per ogni dipendente, il contributo aggiuntivo di 10 euro, per quattordici mensilità, a carico dei datori di lavoro.

Le parti, alla luce della necessità di creare un Fondo di previdenza complementare per il mondo agricolo, hanno convenuto di promuovere congiuntamente, presso tutte le sedi istituzionali competenti, una modifica normativa finalizzata a riconoscere all'ENPAIA la facoltà di costituire un fondo di previdenza complementare per tutte le categorie di lavoratori subordinati (operai compresi) ed autonomi agricoli, e non solo per quelli iscritti all'ENPAIA medesimo (impiegati, quadri, dirigenti, dipendenti dei consorzi di bonifica, periti agrari e agrotecnici).

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

Dopo quasi undici mesi dalla scadenza del precedente accordo, il 6 giugno 2024 è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle aziende artigiane del settore alimentare e del settore della panificazione per il quadriennio 2023-2026.

La prima fase negoziale è stata condizionata dall'intento dilatorio delle controparti fino a quando, nel periodo corrispondente ai mesi di febbraio e marzo, si è registrata una decisa accelerazione rispetto alla quale è stata la FAI CISL a maturare la proposta di concentrare la trattativa su alcuni punti fondanti e significativi della piattaforma, con il fine di ottenere riconoscimenti economi-



ci importanti, riscontrabili in tempi celeri, e in grado, fin da subito, di dare ossigeno e respiro al potere di acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

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

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

Infatti, nel 2022 e nel 2023, l'Istat ha registrato un'impennata inflattiva di prezzi al consumo pari rispettivamente al 8,1% ed al 5,7%.

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

Gli adeguamenti si articoleranno in quattro tranches con decorrenze previste da aprile 2024, gennaio 2025, gennaio 2026 e luglio 2026. Per la copertura della carenza contrattuale, di circa sedici mesi, sarà corrisposta in due tranches "una tantum" di 160 euro.

Per quanto riguarda la parte normativa, sono state riaggornate le normative rispetto agli istituti del contratto a tempo determinato, del contratto di lavoro intermittente e dell'apprendistato.

In riferimento a quest'ultimo è da evidenziare l'introduzione dello scatto di anzianità, per il periodo di apprendistato, pari a dieci euro.

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

L'istituzione di una commissione tecnica risponde alla logica di riaggiornare, in tempi certi, un sistema classificatorio oramai datato e, in alcune parti, del tutto superato.

Sono stati ampliati i termini di preavviso in caso di licenziamento e di dimissioni ed, inoltre, è stata inserita una significativa dichiarazione a verbale rispetto al tema della previdenza complementare.

Per individuare un modello efficace di copertura per l'intero settore, il verbale del 6 giugno ha riaggiornato sia la parte economica sia la parte normativa per quanto concerne le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici delle imprese alimentari, non artigiane, con meno di quindici dipendenti.

In questo caso, gli elementi concordati replicano, in gran parte, i contenuti del recente rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria alimentare.



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

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’artigianato riguarda complessivamente più di centoventimila addetti nel nostro Paese.

In termini di numero di lavoratori coinvolti, è tra i tanti uno dei più importanti contratti nazionali e il rinnovo rappresenta una conquista estremamente significativa: in precedenza nel settore dell’artigianato alimentare, non si erano mai ottenuti riconoscimenti retributivi così elevati.

Ora la sfida decisiva è quella della contrattazione regionale che ci sta vedendo impegnati in questi giorni non con poche difficoltà in quanto le distanze sia a livello retributivo che normativo rimangono importanti.

Giugno 2024 - **CCNL CONTOTERZISTI**

Il 19 giugno 2024 è stato sottoscritto l’accordo relativo al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura), scaduto il 31 dicembre 2023 e valido per il quadriennio 2024-2027.

L’aumento previsto per il quadriennio 2024-2027 è pari a 220 euro, al terzo livello, da erogare in quattro tranches, viene implementato il premio di continuità professionale, ampliata la classificazione,

migliorati i congedi parentali, riconosciuto il diritto alla formazione e ampliate le casistiche per la richiesta di anticipo del TFR.

Luglio 2024 – **CCNL COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI**

Il 19 luglio 2024 è stato siglato il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli, contratto scaduto il 31 dicembre 2023.

La firma è stata raggiunta dopo una trattativa complessa con una grande mobilitazione e uno sciopero a sostegno della trattativa per arrivare a un accordo che valorizzasse il settore rispettando le professionalità e tenendo conto soprattutto della perdita del potere di acquisto dei lavoratori degli ultimi anni.

In sintesi, il rinnovo ha portato aumenti salariale pari a 170 euro a regime erogabili in quattro tranches: 95 euro dal primo aprile 2024, 25 euro dal primo maggio 2025, 25 euro dal primo maggio 2026 e i restanti 25 euro dal primo febbraio 2027.

In maniera significativa va evidenziato il miglioramento della regolamentazione degli appalti, dove tra le altre cose è prevista la verifica della regolarità contributiva tramite DURC prima dell'affidamento dei lavori.

Una delle priorità è la stabilità occupazionale favorita tramite convenzioni, con rapporti di lavoro che da 104 giornate salgono ad un minimo di 120 giornate garantite.

Potranno essere definiti meccanismi per assicurare il recupero di eventuali assenze per permessi previsti dalla Legge 104, e a questo si aggiunge il contrasto e prevenzione delle molestie sessuali



e del mobbing, con attività di promozione e sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

In tema di welfare sono previsti miglioramenti per il FILCOOP, con l'aumento della contribuzione complessiva a 100 euro per i lavoratori a tempo indeterminato, di cui 74 a carico dell'azienda e 26 a carico del lavoratore e per la prima volta viene superata la contribuzione paritetica tra azienda e lavoratore.

Dal 1° gennaio 2025 saranno iscritti al fondo sanitario anche i lavoratori a tempo determinato che nel triennio precedente hanno effettuato almeno 360 giornate, per loro la contribuzione aumenta di 34 euro annue a carico dell'azienda, per un totale di 70 euro di cui 52 a carico dell'azienda e 18 a carico del lavoratore.

In aggiunta viene aumentato l'importo della indennità di cassa che passa da 25 a 35 euro, vengono introdotti diversi miglioramenti per congedi e permessi retribuiti, con 8 ore di permesso per l'assistenza del coniuge, figli ed affini di primo grado nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day-hospital, o inserimento in asilo nido.

Vengono estese le casistiche che consentono di poter accedere all'anticipazione di parte del Tfr oltre all'aumento dell'indennità di funzione, che da gennaio 2025 passa da 180 a 230 euro mensili per i quadri di 1° livello e da 125 e 160 euro mensili per i quadri di 2° livello.

Per gli operai agricoli la maggiorazione del lavoro festivo passa dal 35% al 40% e in via sperimentale, agli operai agricoli che effettuano turni per almeno 6 mesi consecutivi è riconosciuta un'ulteriore

indennità di 1 euro per ogni turno.

Luglio 2024 - **CCNL PANIFICAZIONE E AFFINI**

Il 18 luglio 2024, dopo 33 anni di rinnovi su tavoli separati, si è sottoscritto il CCNL della panificazione e affini.

La discussione, avvenuta finalmente su un unico tavolo nonostante l'assenza di una terza associazione datoriale che sin dall'inizio si è dichiarata indisponibile, ha consentito una forte condivisione verso un CCNL unico di settore.

Nel Contratto è stato aumentato il contributo da parte aziendale al fondo di previdenza complementare al 1,5%.

È stata inoltre valorizzata la sicurezza incrementando il contributo a carico delle aziende per la figura del RLST e aumentate le ore di formazione per gli RLS, sono stati migliorati e ampliati i diritti sindacali, variati i periodi temporali di utilizzo della stagionalità e definito il periodo massimo di durata del contratto stagionale, aumentate le maggiorazioni per la flessibilità, introdotto il diritto alla pausa pranzo, migliorati i congedi parentali e stabilito l'aumento economico di 183€ al livello A2 più un una tantum di 100€ per i panifici artigianali e di 280€ al livello 3B più un una tantum di 160€ per i panifici industriali.

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

Il 25 settembre 2024, alla presenza delle segreterie nazionali e di tutti i territori nei quali sono presenti lavoratori forestali, è stata approvata all'unanimità la piattaforma per il rinnovo del CCNL



2025-2027.

Tra le richieste che verranno portate al tavolo della trattativa, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 39 a 36 ore, l'aumento dei contributi a carico delle aziende per il Filcoop Sanitario e Previdenza Cooperativa, l'aggiornamento del sistema classificatorio delle mansioni, l'aumento nelle maggiorazioni per le varie indennità previste contrattualmente e una richiesta economica di aumento di 160 euro a parametro 108.

Ottobre 2024 - **CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER LA LOMBARDIA PER I LAVORATORI ADDETTI AD ATTIVITA' DI SISTEMAZIONE IDRAULICO – FORESTALE ED IDRAULICO – AGRARIA DELLA REGIONE LOMBARDIA**

Il lavoro forestale occupa sempre maggiore importanza sociale e in particolare, in questi anni, il bosco sta acquistando sempre più rilevanza, non solo come fonte di reddito ma anche come cura dell'ambiente e per la tutela del territorio.

A partire da questo presupposto la necessità di politiche per la salvaguardia e lo sviluppo delle superfici forestali passano attraverso il sostegno e lo sviluppo di una occupazione sempre più competente, sapendo che la montagna non è solo Lavoro forestale e difesa del suolo, ma è molto di più, dall'economia, alla fruibilità in termini turistici, ruota intorno al Lavoro forestale ed al presidio umano.

Una politica ambientale forte **non può prescindere** dal riconoscere e assegnare un ruolo determinante al lavoro forestale, che per le sue caratteristiche, può svolgere attività differenziate che possono contribuire ad ulteriore sviluppo occupazionale.

Il piano di Sviluppo rurale - PSR - e le politiche regionali mostrano attenzione alla realtà forestale della nostra regione.

Determinante è l'attenzione prestata, che ci chiede un investimento capace di contrastare le calamità naturali, i cambiamenti climatici e i fenomeni di spopolamento nelle zone rurali e montane.

A maggior ragione va perseguito l'impegno a salvaguardare e sviluppare i livelli occupazionali in Lombardia, così come sancito dall'Art. 4 del Nostro Contratto Integrativo Regionale ed un'occupazione tale da mantenere una funzione di presidio del territorio.

La foresta è un polmone importante lo è anche per le aree metropolitane dove più alti sono i rischi legati all'inquinamento atmosferico.

Consci che **l'economicità e redditività** di tale lavoro non sempre possono essere colte immediatamente; infatti, i risultati sono nel tempo legati ad investimenti che migliorano e valorizzano l'ambiente contribuendo così alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile.

Questo significa anche una attenzione verso la produzione di energie alternative come l'uso corretto di bio-masse, di cui è particolarmente ricco il bosco e la foresta.

Con la sottoscrizione del patto di filiera bosco-legno-energia avvenuta nel 2010 tra tutti i soggetti del comparto è stato evidenziato il ruolo economico del bosco quale valore aggiunto per il territorio montano e per l'occupazione della manodopera forestale.



Le funzioni generali e sociali delle risorse forestali devono essere salvaguardate e migliorare, attraverso la loro custodia e la loro cura.

Spetta a tutti i soggetti firmatari del contratto una gestione del settore che provveda alla difesa, alla valorizzazione e alla rinnovabilità di queste risorse.

Ciò premesso, a Palazzo Lombardia, presso la Direzione Generale dell'Assessorato alla Agricoltura, Sovranità Alimentare e Foreste, l'8 ottobre 2024 è stato sottoscritto dalle rappresentanze sindacali **FAI, FLAI, UILA e dalle delegazioni di ERSAF e dei Consorzi forestali, il nuovo contratto regionale integrativo di lavoro per la Lombardia per gli impiegati e gli operai forestali.**

La trattativa ha marcano un punto fermo sia nelle relazioni sindacali che nel giusto riconoscimento del lavoro quotidiano degli operai ed impiegati in servizio presso ERSAF e Consorzi forestali, **dopo mesi di trattative questo risultato non era affatto scontato.**

ERSAF pone a disposizione degli impiegati ed operai agrifor, per il triennio 2024-2026, la somma complessiva di 300mila euro in incrementi contrattuali che valgono il giusto riconoscimento per il lavoro che essi svolgono quotidianamente.

Il nuovo contratto di lavoro per gli impiegati ed operai prevede l'incremento mensile in busta paga di 40 euro a parametro 100 con decorrenza 1° settembre 2024, e sono riconosciute come ore lavorative il tempo impiegato per le visite mediche pre assuntive, comprese le spese di viaggio e il pasto, mentre si è lavorato per migliorare la fruizione e agibilità dei permessi straordinari.

Infine, sono state inserite nella classificazione degli operai alcune nuove categorie professionali.

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

Nella giornata del 12 dicembre 2024, è stato siglato, prima della naturale scadenza, il rinnovo del biennio economico 2025-2026 del Ccnl per i dipendenti del settore delle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici.

L'accordo prevede un aumento del 5,8% per gli anni 2025-2026, suddiviso in 3 tranches: 5% da gennaio 2025, 0,5% da luglio 2025, 0,3% da settembre 2026.

L'aumento del 5,8% si somma al 5,5% raggiunto nel precedente biennio.

Con un totale complessivo del 11,3% nel quadriennio si è riusciti a consolidare il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e contribuirà al rilancio di tutto il sistema allevatorio italiano e del suo ruolo essenziale nel made in Italy.

Inoltre, a livello regionale è stata approvata nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori la Piattaforma di rinnovo per il Contratto di secondo livello che sarà presentata alle controparti già dalle prossime settimane.

Grazie al prezioso lavoro dei TGA (Tecnici di Gestione dell'Allevamento) e al complesso sistema Aral, gli allevatori hanno a disposizione un'ampia varietà di dati per gestire meglio la mandria, rispettando i requisiti delle normative comunitarie e nazionali in materia



di tracciabilità della filiera, riduzione dell'uso di farmaci e benessere animale con l'obiettivo di un allevamento sempre più ecosostenibile.

Dicembre 2024 - **CCNL CONSORZI DI BONIFICA**

Il 16 dicembre 2024, in continuità con ciò che era stato stabilito a maggio del 2023 alla sottoscrizione del CCNL per i dipendenti dei Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, si è tenuta a Roma la riunione plenaria per la presentazione della piattaforma per il rinnovo biennale economico 2025-2026.

Nella consapevolezza di valorizzare il ruolo del comparto come fondamentale per la nostra agricoltura, la transizione ecologica, la prevenzione del dissesto idrogeologico e la tutela del territorio, il contratto del 2023 prevedeva, oltre all'aumento economico del 4,95%, la revisione degli avanzamenti nella classificazione, l'implementazione degli scatti di anzianità per gli assunti dopo il 2000 e l'innovativa istituzione dell'ente bilaterale di settore che svolgerà un ruolo primario nella tutela dei lavoratori e in particolare, per la prima volta in assoluto, finanzierà il ricambio generazionale nel settore.

Il settore dei Consorzi di bonifica vive una situazione di complessità dovuta alla crisi climatica nel nostro Paese che, soprattutto negli ultimi anni, si sta manifestando con eventi estremi, ondate di calore accompagnate da nubifragi sempre più frequenti ed estremi risultano conseguenza del riscaldamento globale.

La velocità con cui si sta manifestando il cambiamento climatico necessita di risposte emergenziali ma soprattutto strutturali, attraverso la realizzazione di opere per il contrasto al dissesto idro-

geologico, bacini per la raccolta e la conservazione della risorsa idrica ed un'attività continua per la manutenzione e ammodernamento delle infrastrutture esistenti.

Tutti i Consorzi del territorio hanno saputo intercettare le risorse economiche messe a disposizione dai finanziamenti regionali e dal PNRR investendo su importanti progetti mirati all'introduzione di tecnologie innovative e ad interventi strategici per il potenziamento delle infrastrutture irrigue e idrauliche, con particolare attenzione alla mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici.

2024 – **CPL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI 2024-2027**

La Lombardia è stata tra le prime Regioni d'Italia a raggiungere l'intesa per il rinnovo complessivo dei Contratti Provinciali di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti, a copertura del quadriennio 2024-2027.

L'intesa dei contratti sottoscritti ha puntato a migliorare le condizioni lavorative degli addetti del comparto a livello provinciale/regionale.

I nuovi CPL sottoscritti hanno voluto evidenziare il ruolo fondamentale attribuito alla bilateralità valorizzando l'operativa degli EBAT (Ente Bilaterale Agricolo Territoriale), che si occuperanno anche della gestione delle banche dati delle aziende agricole presenti sul territorio e alla valorizzazione dell'Osservatori, oltre allo sviluppo di progetti formativi in convenzione con gli istituti superiori e universitari, dell'implementazione di nuove specifiche prestazioni in favore dei lavoratori e delle lavoratrici, della promozione di azioni concrete in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di contrasto al caporalato.



Su quest'ultimo impegno oltre a incentivare le gabine di regia per il lavoro agricolo di qualità si sta lavorando per sviluppare ulteriormente le normative relativa agli appalti stabilendo che le aziende sono tenute a comunicare preventivamente a EBAT i dettagli del contratto sottoscritto, comunicazioni che l'ente bilaterale inserirà in un registro e solo successivamente protocollerà.

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

Da apprezzare anche alcune intese per l'istituzione di una specifica "Giornata sulla sicurezza" rappresenta un ulteriore punto fermo dei rinnovi contrattuali, così come l'impegno comune e condiviso nel contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro del settore agricolo, nella diffusione di una cultura di genere, nella ricezione di quanto già contenuto all'interno dell'Accordo quadro siglato tra le Parti nel 2018 e già inserito all'interno del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2022-2025 e nella messa in campo di iniziative mirate in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere.

Di seguito una breve sintesi delle intese raggiunte nei rinnovi dei CPL per la Lombardia.

QUADRO SINTETICO DEI CPL AGRICOLI CONCLUSI IN LOMBARDIA – 2020/2023

BERGAMO – sottoscritto il 14 ottobre 2024

1. Aumenti salariali dal 30/9/2024 del 6,2% per tutti i lavoratori dipendenti da AZ tradizionali, allevamenti e florovi-

vaistiche, suddivisi in due tranches: prima tranche con decorrenza 01/10/2024 del 6% ; seconda tranche decorrenza 01/06/2025 del 0,2%;

2. Viene inoltre erogata una somma una tantum così riconosciuta; Euro **150** nelle competenze di ottobre 2024 ai lavoratori in forza a **tempo indeterminato**;
Euro **75** euro per gli operai a tempo determinato con **almeno** 100 giornate lavorate nell'anno in corso, calcolate al 30 settembre 2024;
Euro **50** euro per gli operai a tempo determinato con **meno** 100 giornate lavorate nell'anno in corso, calcolate al 30 settembre 2024;
Vengono soppresse le tabelle salariali del settore funghicolo, le cui aziende dovranno applicare le tabelle del settore tradizionale;
3. Lavoro straordinario/festivo/notturmo: armonizzate alla % attualmente più elevate, le maggiorazioni retributive previste dal vigente C.P.L.;
4. Salario variabile elevati a due incontri annuali per definire obiettivi e parametri e la loro verifica/vantaggi fiscali;
5. Permessi nascita figlio quelli del C.P.L. si aggiungono ai permessi della normativa di legge vigente;
6. Equiparazione tra O.T.I. e O.T.D. extra comunitari della giornata retribuita per la convocazione della questura per foto segnaletica;
7. Attuazione della figura del RLST e presentazione progetto entro il 31/03/2025.

BRESCIA – sottoscritto il 18 luglio 2024

1. Aumento dal 1° al 7° livello pari al 6,4% erogato su tre tranches: 5% dal 01.07.2024, 0,7% dal 01.01.2025 e 0,7% dal 01.07.2025. Aumento per i lavoratori inquadrati all'8° livello

- pari al 6,6 % erogato su tre tranches: 5% dal 01.07.2024, 0,8% dal 01.01.2025 e 0,8% dal 01.07.2025;
2. adeguamento dell'indennità salariale "Aprile" pari a € 35 per ogni livello, a decorrere dal 01.01.2025;
 3. implementazione delle funzioni e degli scopi dell'ente bilaterale Ebat-Bs: mappatura aziende agricole presenti sul territorio, convenzioni con gli istituti scolastici, progetti formativi, interventi a supporto della sorveglianza sanitaria dei lavoratori agricoli, azioni di contrasto al caporalato, promozione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso l'attività degli RLST, monitoraggio e certificazione degli appalti al fine di garantirne la piena regolarità e genuinità;
 4. applicazione dell'orario di lavoro previsto dal calendario agricolo o dal calendario aziendale per i tempi indeterminati e determinati anche agli avventizi;
 5. integrazione da parte dei datori di lavoro anche sulla CISOA per eventi straordinari, non compresi tra quelli attualmente normati;
 6. adeguamento della maggiorazione riconosciuta per l'incarico di capo fiduciario e innalzamento dell'indennità di mungitura;
 7. introdotti 2 mesi in più di comporta (si passa da 12 a 14 quindi) in caso di infortuni sul lavoro e in itinere riconosciuti dall'INAIL;
 8. inserimento dell'articolo sulle pari opportunità e sul contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro, ricezione dello specifico accordo quadro allegato al CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2022-2025.

COMO - LECCO - sottoscritto il 12 settembre 2024

1. Aumenti salariali del 6,3% in unica soluzione con decorrenza dall'1/9/2024;

2. Riconoscimento una tantum per vacanza contrattuale ai dipendenti in forza al 01/09/2024 con le seguenti modalità: lavoratori OTI 100 euro, lavoratori OTD che abbiano lavorato almeno 100 giornate nel periodo 01/01/2024-31/08/2024 50 euro, lavoratori OTD che abbiano lavorato meno di 100 giornate nel periodo 01/01/2024-31/08/2024 25 euro;
3. Adeguamento delle diarie previste dall'art.15: da 9.55 a 9.80, da 8.28 a 8.50, da 1.32 a 1.40, da 14.25 a 14.50;
4. Introduzione di un nuovo articolo che norma l'orario di lavoro part time nelle aziende agrituristiche e negli spacci aziendali;
5. Introduzione nuove figure di operaio qualificato.

CREMONA – sottoscritto il 22 luglio 2024

1. Aumenti salariali del 6,2% dall'1/7/2024 su tutti i livelli professionali;
2. Migliorate l'indennità notturna e domenicale per gli addetti di stalla, le indennità di trasferta e l'indennità di mansione giornaliera per gli OTD delle aziende agrituristiche;
3. Rivisitazione della classificazione del personale e inserimento di un nuovo profilo professionale;
4. Rafforzate le garanzie in merito agli appalti;
5. Istituita la figura del RLST;
6. Innalzata a 75.000 la quota/anno Welfare a favore delle O.O.S.S. per migliorare le prestazioni dell'EBAT;

LODI – Sottoscritto in data 05/07/2024

1. Aumento salariale del 6,5% (livelli specializzato, specializzato A e SUPER Specializzato) e del 6 % per livelli Qualificato A, Qualificato e Comune di cui il 3,5% (4% per livelli specializzato, spec, A e specil. Super) è stato erogato alla data della decorrenza cioè 01/07/2024 e il rimanente 2,5% dal 01/01/2025
2. Aumento del premio Provinciale per un importo pari all'0,9% della RAL pari a circa 250 € annue dal 1/1/2025 che di

- fatto ha portato ad un costo contrattuale del 7,4% .
3. Migliorate le indennità per lavoro notturno negli allevamenti e caseifici rispettivamente a 145 €, 105€ e 65 € per 3,2 e 1 ora di lavoro notturno; migliorante anche indennità reperibilità per impianti biogas e lavoro notturno negli agriturismi.
 4. Aumento le prestazioni dell'ente bilaterale dall'ente bilaterale per protesi dentarie e oculistiche, borse di studio dei figli di lavoratori agricoli; indennità per risoluzione contrattuale per giustificato motivo oggettivo.
 5. Messe a disposizione tramite l'ente bilaterale determinate somme per promuovere, tramite figure tecniche specialistiche, l'applicazione di norme per la sicurezza sul lavoro e per le pari opportunità ed il contrasto delle violenze di genere.
 6. Riformulate alcune prestazioni ora già erogate dall'EBAN nazionale.

MANTOVA – sottoscritto 1 Agosto 2024

1. Viene stabilito un aumento salariale pari al 6,3% applicabile a tutte le qualifiche, sia per i lavoratori a tempo indeterminato (OTI) che per i lavoratori a tempo determinato (OTD);
2. L'importo del Premio Provinciale, corrisposto annualmente nel mese di giugno, è stato incrementato del 40% per tutti i lavoratori;
3. Le risorse destinate alle prestazioni di Welfare sono state incrementate di ulteriori 25.000 €, a beneficio dei lavoratori, dei loro figli e dei coniugi conviventi;
4. Per i lavoratori a tempo indeterminato licenziati per giustificato motivo oggettivo, come previsto dall'art. 48 del CPL Mantova, sarà riconosciuto un contributo economico di solidarietà pari al 30% del minimo retributivo;
5. È previsto un premio di 1.000 € per i figli dei dipendenti agricoli che conseguono il diploma presso istituti Tecnici o

- Professionali ad indirizzo agricolo;
6. È concessa la possibilità di trasformare il contratto da Full-Time a Part-Time per le lavoratrici e i lavoratori con figli di età inferiore a 13 anni o figli con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 104/1992;
 7. Viene istituita la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST), l'ente Bilaterale avrà il compito di presentare, entro il 31/12/2024, un progetto per regolamentarne attività e costi;
 8. Sono istituite le Ferie Solidali per consentire ai lavoratori di assistere figli di età inferiore a 14 anni, il coniuge e/o convivente in particolari condizioni di salute, o lo stesso lavoratore in caso di gravi patologie.

MILANO - MONZA – sottoscritto il 11 settembre 2024

1. Aumenti salariali del 6,2 % per gli operai agricoli, orticoli e florovivaisti in due tranches 4.5% dal 01/09/2024 e 1.7 % dal 01/06/2025;
2. Aumento dei parametri e del valore parametrico dello 0.6% medio da 01/09/2024;
3. Aumento del premio provinciale di produttività (riferito alla RAL) dello 0.6% medio dal 01/01/2025;
4. Costituzione di un gruppo di lavoro paritetico per esaminare la possibile introduzione di nuove figure professionali e rivedere le attuali declaratorie;
5. Riformulato l'articolo sugli appalti, soprattutto sulla gestione diretta della commessa, sarà attivata la stessa procedura prevista dalle vigenti norme e finalizzata alla garanzia occupazionale;
6. Come normato dall'art 47 del Cpl vengono migliorate le prestazioni di welfare assistenziali e previdenziali;
7. Sicurezza sul lavoro verrà approfondita, dal comitato paritetico, l'eventuale introduzione della figura del RLST;
8. Aumentata l'indennità per il lavoro notturno riguardanti i lavo-

ratori di allevamenti, caseifici e agriturismo (ristorazione e ospitalità);

9. Aumento delle prestazioni welfare per protesi oculistiche e odontoiatriche, aumento delle borse di studio per figli dei lavoratori agricoli e florovivaisti e aumento dell'indennità in caso di perdita involontaria del lavoro da parte di operai a tempo indeterminato.

PAVIA – Sottoscritto in data 01/08/2024

- 1) Aumento salariale del 6,1% di cui il 5,5% è stato erogato alla data della decorrenza cioè 01/07/2024 Il rimanente 0,6% dal 01/01/2025
- 2) Aumento del premio Provinciale per un importo che ha dato di fatto un ulteriore aumento salariale del 0,4%. Sia per i lavoratori a OTI che per quelli OTD in base alle giornate di lavoro svolte.
- 3) Aumento della percentuale erogata dall'ente bilaterale per i giorni di carenza aumentando del 15% l'importo del II° giorno e del 20% del III° giorno lasciando invariato il primo giorno.
- 4) Messe a disposizione tramite l'ente bilaterale la somma di 20000 per la partenza operativa dell'RLST istituito nel precedente contratto provinciale ma mai partito.
- 5) Cancellate alcune prestazioni ridondanti ora già erogate dall'EBAN nazionale a favore di nuove prestazioni.

SONDRIO - sottoscritto il 4 settembre 2024

1. Aumenti salariali del **+ 6,3% a partire dal 1° settembre 2024** inoltre previsto per i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° settembre 2024 una tantum di vacanza contrattuale di 100 euro, 50 euro per OTD con almeno 100 giornate nel 2024 e 25 euro per OTD con meno di 100 giornate nel 2024, da erogarsi nel mese di settembre 2024 (salvaguardata norma che prevede che ad ogni rinnovo la vacanza contrattuale

- vada contrattata e indennizzata);
2. **Obbligo di iscrizione ad EBAS** – Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Sondrio nel caso in cui l'azienda non aderisca obbligo di erogazione indennità sostitutiva di 60 euro al mese per 14 mensilità oltre al riconoscimento al lavoratore delle prestazioni;
 3. **Mercato del Lavoro**: impegno a stilare convenzione con i Centri per l'Impiego per garantire maggiore collaborazione;
 4. **Rete del Lavoro Agricolo di qualità**: sollecito ad istituire la Rete presso INPS;
 5. Aggiornamento delle **fasi lavorative** più rilevanti per la provincia di Sondrio;
 6. Revisione di alcune **classificazioni del personale** (autista, addetto confezionamento, addetto alla raccolta);
 7. Conferma del **passaggio automatico dal livello E al livello D** per OTI dopo 24 mesi;
 8. Ridefinizione **orario di lavoro** in tre macro fasce adatte a tutti i comparti del settore: 6,30 ore per 6 giorni la settimana, 5 giorni di cui quattro a 8 ore e uno di 7 ore, 6 giorni di cui 5 giorni a 7 ore e l'ultimo di 4 ore;
 9. Incrementata a 100 ore la possibilità di attivazione della **"Banca delle Ore"** con il relativo pagamento delle corrette maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e/o straordinario;
 10. **Conciliazione vita e lavoro**: permesso retribuito per visite mediche 4 ore per OTD e 6 ore per OTI all'anno;

VARESE – sottoscritto il 16 settembre 2024

1. Aumenti salariali del 6,2% in unica soluzione con decorrenza dall'1/9/2024;
2. Riconoscimento una tantum per vacanza contrattuale ai dipendenti in forza al 01/09/2024 con le seguenti modalità: la-



-
- voratori OTI 100 euro, lavoratori OTD che abbiano lavorato almeno 100 giornate nel periodo 01/01/2024-31/08/2024 50 euro, lavoratori OTD che abbiano lavorato meno di 100 giornate nel periodo 01/01/2024-31/08/2024 25 euro;
3. istituita presso EBAT la figura dell'RLST operativa dal 14 ottobre 2024.

La Cisl la Fai

Febbraio per la nostra organizzazione è stato un mese di grandi appuntamenti in quanto si sono rinnovati i vertici della nostra Associazione.

Il 12 febbraio Daniela Fumarola ha sostituito Luigi Sbarra alla guida della Confederazione Nazionale; pochi giorni prima, il 6 febbraio, Fabio Nava è succeduto a Ugo Duci alla guida della Cisl Lombardia, che conta ben 730.000 iscritti e vede un aumento di adesioni in particolare tra giovani e immigrati.

Da parte Nostra va un augurio di buon lavoro a Daniela e a Fabio per le sfide che ci aspettano nei prossimi anni.

Un caloroso ringraziamento a Sbarra, che è stato anche segretario generale della nostra Federazione, e a Ugo per i risultati che la CISL a livello lombardo e nazionale ha conseguito fino ad oggi.

Nel corso di queste ultime settimane in preparazione ai Congressi è stata anche l'occasione di confronto con i nostri lavoratori su tutta l'attività politica sindacale sostenuta dalla Cisl e dalla Fai in questi lunghi mesi dove le tensioni non sono di certo mancate.

Abbiamo voluto presentare proposte concrete, cercando di con-

frontarci in un dialogo costruttivo e aperto, non sono mancate anche alcune critiche che noi accettiamo con uno spirito di riflessione che ci possa se possibile anche far migliorare.

Come ci ha indicato Gigi Sbarra abbiamo promosso l’iniziativa sulla partecipazione dei lavoratori, convinti di aver individuato la chiave di volta di una nuova stagione di progresso e sviluppo ben distribuito. È con questa prospettiva che si inserisce l’iniziativa legislativa sulla partecipazione e la democrazia economica sintetizzata nello slogan **“Aggiungi un posto al tavolo”**.

Attraverso uno sforzo non marginale la FAI ha contribuito con determinazione alla raccolta delle firme necessarie affinché la proposta potesse giungere all’attenzione del Parlamento. Si tratta di un’iniziativa ambiziosa e dal forte valore simbolico.

L’obiettivo è introdurre strumenti normativi capaci di dare ai lavoratori e alle lavoratrici un ruolo più incisivo nelle dinamiche decisionali delle imprese, favorendo una gestione condivisa e inclusiva.

Oggi si sono fatti alcuni passi in avanti importanti per l’iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori alle imprese, il 26 di febbraio è stata approvata alla camera con 163 voti a favore. Sicuramente non è passato inosservato l’astensione da parte del PD che con questo atto ha rinnegato parte della sua storia.

Altra sfida che accomuna la lotta della Cisl e della Fai è Il tema della legalità.

Non possiamo dimenticare la terribile vicenda del bracciante indiano Satnam Singh, morto il 19 giugno 2024 dopo essere stato



abbandonato agonizzante dal suo datore di lavoro a seguito di un incidente nei campi dove lavorava, è l'ennesima dimostrazione di quanto l'illegalità nelle sue diverse forme possa essere fatale e quanto l'uomo si possa far schifo.

Tra le numerose iniziative che la Fai ha promosso sul tema della legalità merita di essere ricordata **“la staffetta della legalità”**.

Un ramo della pianta di ulivo che fu piantata a Palermo in Via D'Amelio dopo l'attentato del '94 è stato portato prima a Roma, dove è stato benedetto da Papa Francesco, e poi successivamente fino a Lecco dove la staffetta si è conclusa e la margotta è stata piantata all'istituto scolastico Maria Ausiliatrice.

Il ramo rende omaggio a tutte le vittime della mafia e ribadisce un messaggio fondamentale, ossia che **“lo Stato siamo anche tutti noi”**.

Altra nota di merito per la Nostra FAI CISL è la pubblicazione nel 2024 della ricerca **“Made in Immigritaly”**.

“Terre, culture, e culture”, primo Rapporto sui lavoratori immigrati nell'agroalimentare, commissionato dalla nostra federazione nazionale e realizzato dal Centro Studi Confronti con le Università Sapienza di Roma e Statale di Milano.

Si tratta di una ricerca che ha confermato l'esigenza di leggere l'immigrazione come componente strutturale della società e del tessuto economico, rovesciando la narrazione dominante che vorrebbe ridurre il fenomeno alla logica della costante emergenza sociale o a una necessità puramente di impiegare braccia da lavoro, da confinare poi a una **subalternità** insanabile a più livelli.

Si è tenuta a dicembre 2024 in Lombardia proprio qui a Provaglio d'Iseo (BS) alla Bersi Serlini dove ci troviamo oggi la Festa nazionale per i Migranti del settore Agroalimentare, dove la FAI CISL ha presentato i dati di questo studio.

È la terza edizione della manifestazione, un appuntamento per parlare delle dimensioni dell'immigrazione, del suo contributo alla vita economica e sociale del nostro Paese, delle nuove norme italiane ed europee, della partecipazione e dell'inclusione sociale dei lavoratori stranieri, di salute e sicurezza e lavoro.

Abbiamo parlato di legalità, di immigrazione, non possiamo permetterci di non parlare di parità di genere altro tema a noi caro che non possiamo dimenticare e che vorrei affrontare presentandovi un breve video.

Il video che vi abbiamo proposto è stato girato nel 2019. Purtroppo, il nostro Paese in questi sei anni ha saputo fare ben pochi passi avanti sul tema della parità di genere e delle molestie.

La violenza ha effetti negativi a breve e a lungo termine, sulla salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva della vittima.

Le conseguenze possono determinare per le donne isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli.

I bambini che assistono alla violenza all'interno dei nuclei familiari possono soffrire di disturbi emotivi e del comportamento. I dati del Report "Omicidi volontari" del Servizio analisi criminale della Direzione Centrale Polizia Criminale aggiornato al 31 dicem-



bre 2024, evidenziano che nel periodo gennaio – dicembre 2024 sono stati registrati 98 omicidi con vittime delle donne; le donne uccise in ambito familiare e/o affettivo sono state 84 di queste, 51 hanno trovato la morte per mano del partner o ex partner.

Se i dati ci mostrano un progressivo indebolimento, soprattutto tra i giovani, crescono invece i segnali di fragilità psicologica, incapacità relazionale ed aggressività interpersonale nella società e nel suo complesso, ma soprattutto nella componente maschile della popolazione e negli ambiti di vita familiare e di convivenza.

Occorre prestare maggiore attenzione al fatto che la violenza sulle donne rappresenta la punta dell'iceberg di una crisi profonda e generalizzata che coinvolge l'intero mondo delle relazioni umane, il sistema della comunicazione e il difficile governo dei propri sentimenti e soprattutto delle proprie frustrazioni.

È necessario tenere sempre presente che la violenza non è solo fisica, a volte si cela dietro ricatti psicologici, disparità di trattamento salariale, non riconoscimento di ruoli e competenze.

Crediamo che la scuola possa esercitare un ruolo determinante di sensibilizzazione e educazione verso quanto abbiamo appena raccontato e visto, e noi ci vogliamo credere!!!

I Rapporti Con FLAI e UILA

Possiamo decisamente affermare che tutti i rinnovi contrattuali del nostro settore, sia a livello nazionale che provinciale e aziendale, sono avvenuti in maniera unitaria portando a sintesi le diverse sensibilità sindacali che esprimiamo.

Anche le mobilitazioni in difesa dei contratti di lavoro ci hanno visto su posizioni comuni.

La FAI per questo motivo si dimostra organizzazione legata alle esigenze dei propri iscritti tutelando la **pluralità** dei lavoratori.

Analogo discorso è avvenuto per molte altre categorie sindacali quali metalmeccanici, trasporti, commercio, ecc.

Non si può purtroppo dire la stessa cosa a livello confederale con CGIL e UIL rispetto all'approccio tenuto coi vari governi che si sono succeduti in questi anni.

L'arma dello sciopero generale è stata utilizzata, a nostro parere, in modo improprio e rischia di essere svilita agli occhi dei lavoratori.

Più che per la modifica delle leggi finanziarie, che contenevano senz'altro tante richieste che unitariamente abbiamo raccolto e sostenuto, questi scioperi generali avevano come obiettivo il governo in carica e il ricompattamento di tutte le opposizioni.

Obiettivo legittimo per uno schieramento politico, non del tutto per un'organizzazione sindacale.

A livello Regionale con Flai e Uila si è lavorato bene mettendo al centro del nostro operare del nostro agire un grande senso di responsabilità che ci ha portato a condividere percorsi comuni e organizzativi per la nostra gestione Lombarda.

Mi spiace constatare che questo modello di confronto e di gestione improntato sul rispetto e lealtà non sia stato d'esempio in tutti i territori lombardi, e queste relazioni che definirei "tossiche" hanno messo a dura prova il lavoro sui nostri territori.



Visto le buone relazioni condivise a livello regionale, Il mio auspicio è che si possano vivere momenti migliori all'insegna di un lavoro comune a tutela di tutti i lavoratori che tutti noi rappresentiamo.

La Fai Lombardia, conclusioni e i ringraziamenti

Un doveroso ringraziamento lo devo a Paola a Gennaro per la collaborazione che abbiamo avuto nella Segreteria della Fai Lombardia e per come insieme siamo stati in grado di confrontarci e lavorare per costruire risposte ai territori.

Per correttezza non ci dobbiamo nascondere, il nostro non è stato tra gli inizi più semplici, qui siamo nel regno del Franciacorta e quindi se lo dovessi rappresentare al meglio, mi verrebbe da definirlo "Un inizio con molte bollicine" ed è proprio in questo caso che i cantinieri devono intervenire tempestivamente per poter fare la differenza e la qualità e dopo un giusto affinamento si potrà mettere in tavola un buon vino, ecco noi abbiamo voluto prendere questo a esempio e con il lavoro e l'intelligenza abbiamo superato visioni diverse per il bene di tutta la nostra squadra.

Dopo più di 25 anni di lavoro da territoriale, prima da operatore, poi in segreteria e successivamente da Segretario Generale continuo ad affermare che il Vostro è il lavoro più duro, un lavoro di presidio del territorio, un lavoro di ascolto e di giornate iniziate il mattino presto e terminate nei 1000 pensieri della sera/notte.

La forza di una federazione Nazionale è quanto possa contare ed essere rappresentativo un territorio, perché è proprio l'unione dei territori che rendono il livello Nazionale e Regionale più rappresentativo.

La Fai regionale lo ha voluto dimostrare a quanto crede nell'investire sul rafforzamento dei territori e questo lo abbiamo dimostrato finanziando la Formazione, il proselitismo nella bilateralità, i nuovi inserimenti lavorativi e prendendoci a carico l'organizzazione per le nostre campagne di disoccupazione agricola.

Con oggi Celebriamo il nostro Congresso e ne sono certo chi verrà eletto lavorerà in continuità per una Fai che sia sempre più forte e rappresentativa!

Un ultimo pensiero ma non per importanza vanno i miei ringraziamenti a tutti coloro che a vario titolo hanno fatto parte dei nostri numerosi coordinamenti nazionali, non potrei dimenticare un ringraziamento speciale a Paolo Righini che in un momento di difficoltà di un percorso che si è presentato a ostacoli per la Nostra Terra Viva Lombardia mi ha dato la sua disponibilità a assumersi l'incarico di Presidente, Presidenza ricoperta fino alla giornata di ieri dove il Congresso di Terra Viva ha eletto Melocchi Francesco a cui vanno i nostri migliori auguri per il nuovo incarico e la promessa che saremo i suoi primi compagni in questa sua nuova sfida.

Grazie a tutti coloro che si sono adoperati per la riuscita di questo Congresso e per la loro grande sopportazione.

Grazie a tutti Voi per la pazienza e l'attenzione.





È possibile visionare la versione digitale
della presente relazione inquadrando
il codice QR qui sopra.



*“Diamo forza al coraggio
della partecipazione.”*



Fai Cisl Lombardia

Via Gerolamo Vida 10, 20127 Milano

fai.lombardia@cisl.it

faicisl-lombardia.it