

Buongiorno.

Mi presento. Sono Nunzio Cellucci, Direttore della Confederdia, sindacato che rappresenta e tutela gli interessi dei Dirigenti, Quadri ed Impiegati dell'agricoltura.

Porto a questa Conferenza i saluti del nostro Presidente Claudio Paitowsky e di tutta la nostra Segreteria. Sono qui con la mia collega Simona Capaccioli.

La pandemia del COVID-19 non è stata soltanto un'emergenza sanitaria ma ha prodotto anche una grave crisi economica e del mercato del lavoro, con un enorme impatto sulle persone su scala mondiale.

La crisi causata dal COVID-19 ha incrementato la disoccupazione nel mondo nell'ordine di centinaia di migliaia di persone. Nel secondo trimestre del 2020, le stime prevedevano una riduzione, a livello globale, delle ore lavorate pari al 17,3%. Questa riduzione equivaleva a 495 milioni di posti di lavoro a tempo pieno, con un impatto maggiore su alcuni gruppi di lavoratori e lavoratrici, aumentando le disuguaglianze con le persone che svolgono lavori meno protetti e meno retribuiti: i giovani e i lavoratori anziani, le lavoratrici e i lavoratori migranti.

Il nostro è il settore primario, settore che è riuscito a portare, con più o meno difficoltà, il cibo sulle tavole degli italiani.

Lo *smart working* ha prodotto novità sostanziali nelle aziende agricole, dando agli impiegati la possibilità di sperimentare nuove modalità al passo con i tempi. La pandemia ha accelerato un percorso di evoluzione e rinnovamento organizzativo non soltanto tecnologico ma anche culturale, in grado di ripensare e riorganizzare l'approccio al lavoro in un'ottica agile e attenta al cambiamento.

In modalità *smart working*, le aziende si sono impegnate molto per sopperire al distanziamento e ad un diverso modo di rapportarsi che ha richiesto maggiori sforzi comunicativi e relazionali affinché i collaboratori continuassero a sentirsi parte di un'organizzazione.

Anche noi, come sindacato, ci siamo imbattuti nella complessità dello svolgimento del nostro lavoro. Avendo la necessità di organizzare una Assemblea Generale per la nomina di un nuovo Presidente ci siamo trovati di fronte a norme del nostro Statuto che impedivano l'organizzazione della stessa da remoto, ma abbiamo deciso di avvalerci dell'aiuto di uno studio legale che ci ha consigliato in tal senso, dandoci la possibilità di svolgere regolarmente, con opportuni riferimenti legislativi, la nostra riunione.

Queste nuove modalità hanno naturalmente portato alla luce aspetti diversi, sia positivi sia negativi. Tra gli aspetti critici per i lavoratori con un potenziale effetto negativo si possono evidenziare la perdita del senso di appartenenza al gruppo di lavoro, la demotivazione, l'incapacità di disconnettersi: numerosi studi hanno evidenziato come spesso i lavoratori in *smart working* hanno aumentato il numero di ore lavorative ma con una diminuzione della produttività a causa, a volte, di mancanza di competenze digitali.

Ma ha avuto anche importanti effetti positivi che è bene stimolare per avere un clima aziendale positivo: una maggiore autonomia nel raggiungere i propri obiettivi; crescita del senso di responsabilità e autostima: in questo modo aumentano anche la motivazione e la produttività; la flessibilità organizzativa, a livello di spazi e del proprio tempo, conciliando le proprie attività sia lavorative che familiari, che di svago; maggiore tempo a disposizione anche grazie alla mancanza di spostamenti da e per l'ufficio.

Si è registrato un incremento del benessere e del grado di soddisfazione del personale: bilanciamento tra vita privata e lavorativa, richieste lavorative e autonomia sul lavoro, strumenti tecnologici e piattaforme di condivisione social, salute fisica e mentale, soddisfazione dell'esperienza di lavoro agile.

L'impatto che il COVID-19 ha avuto sul mondo del lavoro e sulle aziende, in modo specifico il settore agricolo e della pesca, è ben noto.

La rapida diffusione della pandemia in Italia ha innescato una crisi di ampie dimensioni, determinando un immediato rallentamento dell'attività produttiva, a cui ha fatto seguito una brusca contrazione della domanda interna e degli interscambi commerciali.

Sebbene l'agricoltura sia rientrata da subito tra le attività definite come "essenziali", il settore ha dovuto affrontare numerose difficoltà, risultate più o meno gravi a seconda dell'ordinamento tecnico-produttivo, dei canali commerciali, dei mercati di sbocco (interni o esteri), del grado di dipendenza dai fattori produttivi esterni e delle aree in cui le aziende si localizzano.

Nonostante ciò, le aziende agricole hanno continuato a produrre e a fornire sostentamento alle famiglie italiane. Sono rimaste garantite, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, tutte le attività del settore agricolo e zootecnico di trasformazione agroalimentare, comprese le filiere che ne forniscono beni e servizi.

Le legittime forme di protesta susseguitesisi al *lockdown* deciso dalle autorità a nostro parere non avevano ragione di esistere perché la nostra Costituzione, che all'art. 32 nomina la tutela della salute come diritto fondamentale del cittadino, prevede altresì che l'inviolabilità del domicilio (art. 14) e la libera circolazione (art. 16) possano essere limitati dalla legge per motivi di sanità pubblica.

Dall'inizio della pandemia sono stati emanati numerosi decreti, che venivano aggiornati in continuazione, seguendo l'evolversi dell'emergenza. Cito soltanto i più significativi.

Il DPCM 22 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale", ha indicato tutte quelle attività della filiera agricola che, essendo ritenute essenziali, erano escluse dal blocco della produzione e degli scambi per la generalità delle

attività industriali e commerciali in Italia.

Fu poi, adottato il DPCM 26 aprile 2020, il quale, oltre a confermare quanto precedentemente disposto, prevedeva, per il periodo intercorrente tra il 4 e il 17 maggio 2020, la possibilità di riprendere le altre attività produttive legate al settore agricolo, in particolare relative alla fabbricazione di trattori agricoli e di altre macchine per l'agricoltura, la silvicoltura e la zootecnia.

Un importante aiuto è stato quello del divieto di licenziamento per tutti i lavoratori (decreto Cura Italia - Dl 18/2020), esteso, dopo varie discussioni e interpretazioni legislative, anche ai dirigenti, con la conferma della sentenza 2712/2022 della Corte d'appello di Roma.

Per il settore agricolo, della pesca e dell'acquacoltura, il decreto-legge n. 18/2020 (c.d. Cura Italia), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, prevedeva:

- un'indennità in favore dei lavoratori autonomi, qualora tali soggetti non siano titolari di pensione e non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (art. 28);
- un'indennità, per il mese di marzo 2020, pari a 600 euro, in favore degli operai agricoli a tempo determinato che non siano titolari di pensione e che, nel 2019, abbiano svolto almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo (art. 30).

Furono, successivamente, stabiliti:

- l'istituzione del Fondo per la promozione integrata, dotato di 150 milioni di euro per il 2020, per la realizzazione di una campagna straordinaria di comunicazione per sostenere le esportazioni italiane;
- l'istituzione di un Fondo di 100 milioni di euro, per il 2020, per la copertura degli interessi su finanziamenti bancari e sui mutui contratti dalle imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura, nonché per le imprese del settore che hanno dovuto sospendere l'attività per arresto temporaneo (art. 78, comma 2);

- la previsione, ai fini dell'adempimento delle misure di sorveglianza sanitaria dei lavoratori agricoli, che la visita medica venisse svolta con validità annuale e consentisse al lavoratore di prestare lavoro anche presso altre imprese agricole con gli stessi rischi lavorativi, senza necessità di ulteriori accertamenti medici;
- la proroga al 31 dicembre 2020 della validità dei permessi di soggiorno dei lavoratori stagionali agricoli in scadenza tra il 23 febbraio e il 31 maggio 2020, nonché la predisposizione di strumenti di intervento sanitario sugli alloggi e sulle condizioni dei lavoratori agricoli e dei braccianti.

Il 16 aprile 2020 ebbe luogo l'informativa urgente del Governo sulle iniziative di competenza del Ministero delle Politiche Agricole alimentari per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In tale sede si affermò che esisteva un problema di reperimento della manodopera agricola anche in ragione del fatto che molti lavoratori avevano fatto rientro, proprio a causa dell'emergenza sanitaria in atto, nei propri Paesi di origine. Occorreva, quindi, predisporre un piano di azione emergenziale che prevedeva:

- l'attuazione delle misure del piano triennale di prevenzione e contrasto al caporalato, con mappatura dei fabbisogni di lavoro agricolo e la realizzazione delle misure già finanziate dai Ministeri del Lavoro e dell'Interno per affrontare l'emergenza;
- la realizzazione della piattaforma necessaria all'incontro domanda e offerta presente nel piano, da attivare anche in forma emergenziale;
- l'agevolazione dei rientri in Italia e proroghe dei permessi degli immigrati;
- la lotta al caporalato anche mediante la regolarizzazione dei lavoratori irregolari;
- la facilitazione delle assunzioni di lavoratori al momento inoccupati.

A fronte dell'emergenza COVID-19 fu attivato un dialogo con la Commissione europea che portò a risultati concreti, riassumibili nel:

- posticipo di alcune scadenze;
- nell'anticipo dei pagamenti della PAC;
- nella possibilità di presentare modifiche ai progetti già presentati,
- nella autorizzazione ad attivare i dovuti controlli in forma semplificata;
- nella possibilità di orientare diversamente le risorse già programmate.

Uno dei temi critici che più è emerso durante la crisi epidemiologica in atto è la necessità di rafforzare l'autoapprovvigionamento nazionale di materie prime. Furono, a tal fine, firmati i decreti per rafforzare le filiere per un totale di 29 milioni di euro e mezzo.

Il decreto-legge n. 34 del 2020, c.d. decreto Rilancio, prevedeva numerose disposizioni a favore del comparto agricolo e della pesca, alcune di carattere diretto, altre di carattere trasversale.

La crisi sociale ed economica ha sicuramente marcato le disuguaglianze di genere già esistenti nel mercato del lavoro. A pagarne il prezzo più alto sono state soprattutto le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori, per i quali l'impatto e le conseguenze di questa crisi senza precedenti sono state ancora più profonde e repentine.

La pandemia non solo ha frenato l'occupazione giovanile ma anche i percorsi d'istruzione e formazione, ponendo grandi ostacoli a coloro che cercano di entrare nel mercato del lavoro, di crearsi la propria autonomia e investire su sé stessi e sul proprio futuro. In Italia così come nel resto del mondo, le giovani donne sono maggiormente vulnerabili alle disuguaglianze di genere e alla mancanza di opportunità educative che affondano le proprie radici già nella prima infanzia.

Ciò si traduce in una sottorappresentazione delle donne nelle professioni più retribuite, un gap che la pandemia rischia ancora oggi di allargare ulteriormente, privando le bambine e le ragazze della possibilità di sviluppare talenti e competenze indispensabili per costruirsi il futuro che sognano.

Il disagio avvertito dai giovani nel corso della pandemia si aggiunge ad un quadro già complicato dall'incertezza e dalla sfiducia che contraddistinguono le giovani generazioni riguardo le loro aspettative future.

I dati sui redditi dei giovani nel mondo del lavoro completano il quadro desolante della condizione giovanile, in attesa di poter dire che i problemi saranno superati grazie alle ingenti risorse europee da spendere nei prossimi anni.

C'è stato anche un effetto Covid sui contratti di secondo livello, che si sono ridotti numericamente, con modifiche ai temi negoziati, con più peso all'organizzazione del lavoro e degli orari e minor spazio alle richieste economiche.

Nel periodo 2018-2021 è emerso un andamento calante: il 2018 si è chiuso con 12.099 accordi, nel 2019 si è scesi a 11.615 mentre il 2020 - complice l'emergenza COVID - è crollato a quota 6.784. Nel 2021 c'è stata una leggera ripresa dei contratti depositati che restano comunque sotto i livelli pre-COVID (il 17 gennaio 2022 ne risultavano attivi 6.379), questo trend positivo è proseguito (al ministero del Lavoro ne risultano attivi 8.137 al 16 maggio).

Quindi per promuovere un rilancio sostenibile e inclusivo, il piano di ripresa e resilienza invita gli Stati membri dell'UE, inclusa l'Italia, ad adottare misure coerenti ed efficaci per la ripresa del lavoro e per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro. La promozione dell'uguaglianza di genere — così come la tutela dei gruppi di più vulnerabili tra cui i giovani — hanno fatto parte delle priorità dell'agenda della Presidenza italiana al Vertice del G20.

La Commissione Europea ha pubblicato l'edizione 2022 della relazione "Sviluppi occupazionali e sociali in Europa" (ESDE 2022). Dalla relazione emerge, che i giovani sono stati tra i più colpiti dalla soppressione di posti di lavoro dovuta alla crisi economica provocata

dalla pandemia di COVID-19. Secondo la relazione anche la ripresa è stata più lenta tra i giovani rispetto a quanto accaduto per gli altri gruppi di età. Le possibili spiegazioni sono legate all'elevata percentuale di contratti a tempo determinato tra i giovani e alle difficoltà che questi hanno a trovare un primo impiego dopo la scuola, l'università o al termine della formazione. La nuova relazione contribuisce a individuare e a delineare le politiche sociali e del lavoro necessarie per dare una risposta ai problemi che i giovani devono affrontare per diventare economicamente indipendenti nel contesto della situazione socioeconomica in peggioramento a causa dell'invasione russa dell'Ucraina.

Di fronte alla pandemia di coronavirus, il settore agroalimentare dell'Unione Europea sta dando prova di resilienza e continua a fornire ai cittadini europei alimenti sicuri e di qualità elevata. Gli agricoltori e i produttori stanno tuttavia attraversando un momento difficile e sono sempre più sotto pressione.

A seguito della firma, in data 30 giugno 2022, del «Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro», i datori di lavoro sono tenuti ad applicare le misure di precauzione ivi contemplate e di seguito riassunte, da integrare con altre eventuali equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dei luoghi di lavoro e garantire la salubrità dell'ambiente. Il Protocollo è stato firmato dal Ministero del Lavoro, dal Ministero della Salute, dal Ministero dello Sviluppo economico e dalla Parti sociali pertanto si applica a tutti i datori di lavoro.

Obblighi informativi

Il datore di lavoro è tenuto ad informare:

- tutti i lavoratori
 - chiunque entri nel luogo di lavoro
- A) del rischio di contagio da Covid-19

B) di una serie di misure precauzionali, in particolare di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano i sintomi del COVID-19 (in particolare i sintomi di influenza e di alterazione della temperatura). Tali misure si applicano anche al personale di aziende terze presenti in azienda (ad es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.). Se tale personale risultasse affetto da sintomi da COVID-19, il datore è tenuto ad informare immediatamente il Committente

Entrata ed uscita dai luoghi di lavoro

I lavoratori, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potranno essere sottoposti al controllo della temperatura corporea. Ove tale temperatura dovesse essere superiore a 37,5°C, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Occorre prestare attenzione alla circostanza che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire nel rispetto della disciplina per la protezione dei dati personali.

Gli uffici organizzativi del personale devono favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sale mensa). Si consiglia, inoltre, laddove possibile, di dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

Pulizia e sanificazione

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago (quindi anche delle mense, living room ec.).

Igiene personale e mascherine

Tutte le persone presenti sul luogo di lavoro (quindi non solo i lavoratori) sono tenute ad adottare le idonee precauzioni igieniche, in

particolare per le mani. A tal proposito il datore di lavoro mette a disposizione sufficienti mezzi detergenti e disinfettanti per le mani, accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente accessibili.

Circa l'uso delle mascherine FFP2, se ne conferma l'importanza ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative.

Lavoratori fragili e riammissione al lavoro a seguito di contagio

Il datore di lavoro è tenuto a stabilire, sentito il medico competente, specifiche misure di prevenzione e organizzative per i lavoratori fragili. Circa la riammissione al lavoro dopo la infezione da virus, si dovranno osservare le prescrizioni di cui all'art. 4 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 ed alla circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022.

Ora, come tutti sapete, in Italia, dal 25 settembre, è cambiato il Governo. Elementi del nuovo esecutivo hanno usato, in campagna elettorale, il COVID-19 come arma politica per accattivarsi tutti quei settori economico-produttivi che vedevano le norme e i divieti come inutili fardelli, pericolose restrizioni delle libertà personali, quando non, addirittura, basate su notizie false create ad arte dal “grande fratello”.

Le prime norme fanno intendere che questo matrimonio con fasce più o meno estese della popolazione dovranno portare a confermare le promesse della campagna elettorale. Si avvertono, però, già delle differenti vedute all'interno della maggioranza.

L'importante, ed è l'auspicio di tutti, è che prevalga la ragione, il senso di responsabilità e che si raggiunga l'unico vero obiettivo, che è quello di salvaguardare la salute dei cittadini.

Grazie.