

Contributo di

CISL Bergamo

11 settembre 2026



Spett.le

SACBO S.p.A. – Società di Gestione dell'Aeroporto di Bergamo-Orio al Serio

c.a. Dott. Filippo Ozzola – Responsabile del Dibattito Pubblico (Poleis S.C.) – PSA 2043

e, per opportuna conoscenza, a:

ENAC – Ente Nazionale per l'Aviazione Civile

ENAV S.p.A.

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Regione Lombardia – Direzione Generale Infrastrutture, Trasporti e Mobilità Sostenibile

Comune di Orio al Serio

Provincia di Bergamo

Comune di Bergamo

ATS di Bergamo

OGGETTO: Osservazioni ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici) nell'ambito del Dibattito Pubblico relativo al Piano di Sviluppo Aeroportuale (PSA) 2043 dell'Aeroporto di Bergamo-Orio al Serio

Premessa

La CISL di Bergamo, in qualità di associazione portatrice di interessi diffusi dei lavoratori, legittimata a presentare osservazioni e proposte formali ai sensi dell'art. 40, comma 4, del D.Lgs. 36/2023, ha esaminato la documentazione relativa al Piano di Sviluppo Aeroportuale (PSA) 2043 dell'Aeroporto di Bergamo-Orio al Serio, presentata da SACBO S.p.A. nell'ambito della procedura di dibattito pubblico attualmente in corso.

Il Piano prospetta, per i prossimi anni e fino all'orizzonte 2043, una crescita rilevante dell'infrastruttura aeroportuale e dei relativi volumi occupazionali: dagli attuali 6.812 addetti diretti operanti all'interno del sedime (dato 2025), si prevede un incremento fino a 9.500-11.500 unità. L'indotto complessivo (diretto, indiretto e indotto) è stimato passare dagli attuali 68.000 addetti circa a un valore compreso tra 98.900 e 103.200 unità al 2043. A tali proiezioni si aggiungono i significativi investimenti infrastrutturali e le connesse attività di cantiere previste dal Piano investimenti.

A fronte di tali prospettive di sviluppo, la CISL di Bergamo rileva che la documentazione in consultazione non affronta in modo organico le ricadute sociali e occupazionali del Piano, né prevede strumenti stabili di monitoraggio e confronto con le Organizzazioni Sindacali. Pertanto, perseguendo lo spirito partecipativo che

prevede un ruolo attivo dei lavoratori e lavoratrici, riteniamo indispensabile una formazione continua e mirata ad accompagnare il processo di sviluppo organizzativo

Con spirito costruttivo si formulano pertanto le seguenti osservazioni, corredate dai relativi riferimenti normativi, affinché vengano formalmente recepite e valutate nell'ambito del procedimento in corso.

TUTTO CIÒ PREMESSO

1. Protocollo di monitoraggio della catena degli appalti e della cantieristica

Il Piano prevede un articolato programma di opere infrastrutturali e di cantieristica all'interno del sedime aeroportuale e nelle aree ad esso funzionalmente connesse. La documentazione esaminata non contiene, allo stato, alcun riferimento a strumenti di monitoraggio della filiera degli appalti e dei subappalti sotto il profilo giuslavoristico.

Si richiede pertanto l'introduzione della contrattazione d'anticipo per la catena degli appalti, riferito specificamente a tutte le opere di cantiere programmate all'interno del sedime aeroportuale o comunque connesse allo sviluppo e alla manutenzione dello scalo di Bergamo, che consenta di monitorare e garantire:

- i flussi occupazionali generati dai singoli appalti e subappalti;
- la qualità del lavoro, con particolare riferimento ai livelli retributivi e alla corretta applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di settore, specificamente del comparto edile, per tutte le maestranze impiegate;
- la sicurezza sul lavoro all'interno dei cantieri, mediante modalità di verifica periodica condivise con le Organizzazioni Sindacali e gli Enti Bilaterali di settore.

A tal fine, si richiede che il Protocollo derivante dalla contrattazione d'anticipo preveda incontri di verifica con le Organizzazioni Sindacali con cadenza almeno bimestrale, o comunque ogni qualvolta le parti ravvisino la necessità di convocare la struttura una volta formalizzata.

Si richiede che il presente Protocollo sia ricondotto, quale sua articolazione operativa, al Patto Territoriale e alla Cabina di regia di cui al successivo punto 2, evitando la frammentazione degli strumenti di monitoraggio e garantendo un governo unitario delle ricadute occupazionali del Piano.

Riferimenti normativi: art. 11 del D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici), che sancisce il principio della clausola sociale e dell'applicazione dei CCNL di settore al personale impiegato negli appalti e nei subappalti; artt. 26, 90 e 96 del D.Lgs. 81/2008, in materia di obblighi del committente e coordinamento della sicurezza negli appalti; Titolo IV (artt. 88-160) del D.Lgs. 81/2008, relativo ai cantieri temporanei o mobili.

2. Patto Territoriale per lo sviluppo occupazionale dello scalo e Cabina di regia permanente tra SACBO, Organizzazioni Sindacali e Istituzioni del territorio, con funzioni di intervento

Lo sviluppo previsto dal Piano conferma la trasformazione del sedime aeroportuale in un polo occupazionale complesso e articolato, che coinvolge una pluralità di comparti contrattuali (trasporto aereo, multiservizi, merci e logistica, commercio, ristorazione, manutenzione infrastrutturale, ecc.), configurandosi progressivamente come una vera e propria "città del lavoro". Anche su questo aspetto la documentazione non individua alcuna sede stabile di confronto con le parti sociali, né tantomeno uno strumento dotato di reale capacità di intervento.

Si richiede pertanto l'istituzione di una Cabina di regia permanente che coinvolga le Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL e UIL) e il gestore aeroportuale (SACBO), quale sede non meramente consultiva ma dotata di un effettivo carattere decisionale, con il compito di monitorare i flussi occupazionali e la corretta applicazione dei diversi CCNL applicati all'interno del sedime, al fine di governare con approccio partecipativo i cambiamenti connessi allo sviluppo infrastrutturale e gestionale dello scalo, per tutta la platea dei lavoratori diretti e indiretti (indotto). Si richiede che la Cabina di regia si riunisca con cadenza almeno bimestrale o comunque in ogni occasione in cui le parti ravvisino la necessità di convocare la struttura, una volta formalizzata.

Si precisa che le presenti osservazioni sono formulate a firma della sola CISL di Bergamo; l'auspicio della Scrivente è che la proposta di Cabina di regia e di Patto Territoriale possa, nei tempi e nei modi che le altre Organizzazioni Sindacali riterranno di condividere, essere sottoscritta anche da CGIL e UIL, in una logica di rappresentanza unitaria dei lavoratori del sedime aeroportuale.

In particolare, si richiede che alla Cabina di regia sia riconosciuta la facoltà di intervenire, su propria delibera, ogniquale volta vengano riscontrate, all'interno del sedime aeroportuale, situazioni palesemente difformi dalla normale e corretta applicazione delle regole contrattuali e/o carenze sotto il profilo retributivo da parte di aziende in appalto, affidatarie di servizi e/o comunque occupanti spazi all'interno dell'aeroporto – a titolo esemplificativo e non esaustivo: società di servizi commerciali, imprese di pulizia, handler, imprese incaricate della manutenzione infrastrutturale. In tali casi, la delibera della Cabina di regia dovrà tradursi in una richiesta formale di verifica e regolarizzazione nei confronti del soggetto interessato e del gestore aeroportuale, fatte salve le competenze proprie degli organi di vigilanza pubblici.

Si richiede che la Cabina di regia rivolga un'attenzione particolare agli appalti c.d. "strutturali", ossia a quei servizi che, per la loro natura trasversale, interessano la generalità del personale impiegato all'interno del sedime aeroportuale, a prescindere dalla società datrice di lavoro e dal comparto contrattuale di appartenenza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi di pulizia, servizi di vigilanza, ecc.), in ragione dell'impatto diffuso che le relative condizioni di appalto producono sulle condizioni di lavoro dell'intera platea occupazionale dello scalo.

Si ritiene auspicabile che la Cabina di regia così istituita possa, in una prospettiva di medio periodo, essere inquadrata nell'ambito di un più ampio Patto Territoriale per lo sviluppo sostenibile e occupazionale dello scalo, che coinvolga, accanto a SACBO e alle Organizzazioni Sindacali, anche Provincia di Bergamo, Comune di Orio al Serio, Comune di Bergamo e ATS di Bergamo, in coerenza con l'impostazione di partecipazione e di governance responsabile richiamata dallo stesso Documento di progetto del Dibattito Pubblico, che individua nella co-progettazione tra i diversi portatori di interesse la finalità dello strumento. Un patto di questa natura, sviluppato nel tempo a partire dalla Cabina di regia sopra richiesta, potrebbe garantire un governo più stabile e duraturo delle ricadute occupazionali e sociali di un intervento di tale portata sul territorio bergamasco. Tale impostazione è coerente con la traiettoria delineata dal Rapporto 2026 dell'Osservatorio sociale della contrattazione territoriale (Cisl-Fnp Cisl, in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore), che individua nella contrattazione sociale di prossimità un'infrastruttura generativa dei territori ancora in fase di consolidamento, e alla quale un Patto Territoriale sullo scalo di Bergamo potrebbe, nel tempo, offrire un contributo applicativo significativo anche al di fuori del consueto perimetro comunale.

Riferimenti normativi: art. 11 del D.Lgs. 36/2023, in tema di corretta applicazione dei contratti collettivi di settore; art. 9 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che riconosce ai lavoratori, tramite le loro rappresentanze, il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; art. 28 della Legge 300/1970, in materia di repressione della condotta antisindacale, quale presidio

a tutela dell'effettività delle prerogative sindacali qui richieste. Si richiama altresì l'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 36/2023, che individua nella co-progettazione partecipata tra i portatori di interesse la finalità propria del dibattito pubblico, a fondamento della richiesta di un Patto Territoriale multi-istituzionale.

3. Osservatorio Permanente sulla sicurezza e sulle condizioni di lavoro, con carattere decisionale

Data la pluralità di contesti lavorativi e contrattuali, si ritiene necessaria la costituzione di un Osservatorio Permanente, quale organismo di garanzia con riunioni almeno bimestrali. Il compito dell'Osservatorio sarà affrontare le tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro e raccogliere le istanze dei lavoratori operanti nell'intero sedime aeroportuale.

Si richiede espressamente che l'Osservatorio sia dotato di carattere decisionale: le criticità rilevate dovranno essere oggetto di apposite delibere che individuino responsabilità, tempistiche e modalità di verifica degli interventi correttivi, con obbligo di riscontro per le parti. Le delibere si tradurranno in richieste formali di intervento verso i soggetti interessati e il gestore aeroportuale, ferme restando le competenze delle autorità pubbliche competenti in materia di salute e sicurezza.

Si propone che all'Osservatorio possano partecipare rappresentanze dei lavoratori, compreso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), particolarmente rilevante in un contesto plurisocietario e multi-datoriale come quello aeroportuale, il gestore aeroportuale, le aziende interessate e, ove ne diano la propria adesione, le strutture istituzionali competenti.

Riferimenti normativi: artt. 47 e 51 del D.Lgs. 81/2008, relativi rispettivamente alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e agli organismi paritetici quali sedi di programmazione e verifica della sicurezza sul lavoro. Si richiama altresì l'art. 48 del D.Lgs. 81/2008, relativo alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

4. Spazi di ristoro e servizi igienico-spogliatoio per gli addetti al rifornimento aeromobili

Si rileva che il Piano, per quanto risulta dalla documentazione esaminata, non prevede la realizzazione di aree dedicate al ristoro e di ambienti spogliatoio e igienico-sanitari per il personale addetto al rifornimento carburante degli aeromobili, attualmente impiegato presso l'aeroporto per conto della società Aviation Fuel Services (gruppo Levorato). Tale personale opera, allo stato, in strutture di fortuna (container), con spazi fortemente limitati.

Si evidenzia peraltro che il medesimo Piano prevede, nell'orizzonte 2036-2039, la realizzazione di impianti fissi di piazzale con sistema Hydrant Refueling System (HRS), finalizzati a ridurre il ricorso alle autocisterne attualmente impiegate per il rifornimento degli aeromobili. Tale scelta impiantistica potrebbe, nel tempo, riflettersi sull'organizzazione del servizio di rifornimento aeromobili attualmente svolto da Aviation Fuel Services (gruppo Levorato), i cui effetti non risultano al momento valutati nella documentazione esaminata. Si chiede pertanto che, in tempo utile rispetto alla realizzazione degli impianti, venga aperto un confronto specifico con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito della Cabina di regia di cui al punto 2, volto a definire per tempo le eventuali misure a tutela dei livelli occupazionali e delle competenze del personale coinvolto.

Si chiede pertanto che il Piano venga integrato con la previsione di aree di sosta/ristoro e di locali spogliatoio e igienici adeguati e stabili per gli addetti al rifornimento aeromobili, in coerenza con le più elementari esigenze di dignità e sicurezza del lavoro.

Riferimenti normativi: art. 63 e Allegato IV (punti 1.12 e 1.13) del D.Lgs. 81/2008, che disciplinano i requisiti dei luoghi di lavoro con riguardo a spogliatoi, locali di riposo e servizi igienico-assistenziali a disposizione dei lavoratori.

5. Agibilità sindacale

Considerate le dimensioni occupazionali dello scalo, si rileva la mancanza di spazi idonei destinati alle Organizzazioni Sindacali, e in particolare alla CISL di Bergamo, per l'esercizio delle funzioni di rappresentanza.

Si richiede che il Piano preveda la realizzazione, all'interno del sedime, di una Sede Sindacale della CISL: un luogo stabile e accessibile che favorisca il confronto tra le diverse tipologie di lavoratori (trasporto aereo, multiservizi, logistica, commercio, manutenzione, ecc.), attualmente privi di un punto di riferimento comune.

Tale sede consentirà alla CISL di Bergamo di garantire: il monitoraggio del rispetto di leggi e contratti; una rappresentanza trasversale ai diversi comparti; la tutela individuale e collettiva tramite i propri servizi di assistenza; il pieno esercizio del ruolo sociale a beneficio di tutti i lavoratori aeroportuali.

Riferimenti normativi: art. 27 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), relativo all'obbligo di mettere a disposizione locali idonei per le rappresentanze sindacali; art. 14 della medesima Legge, sul diritto di attività sindacale nei luoghi di lavoro.

6. Parcheggi dedicati e messa in sicurezza dei percorsi pedonali per il personale dipendente

Si rileva che le aree di parcheggio attualmente destinate al personale dipendente sono collocate a distanza significativa dai rispettivi luoghi di lavoro, costringendo le lavoratrici e i lavoratori a percorrere a piedi, prima e dopo i turni di lavoro, tragitti non sempre adeguatamente illuminati né sorvegliati. Tale situazione genera fondate preoccupazioni sotto il profilo della sicurezza personale, aggravate dalla circostanza che le aree in questione, non essendo presidiate, risultano talvolta interessate dalla presenza di soggetti malintenzionati. Il tema assume particolare rilevanza sociale se si considera che la maggioranza del personale impiegato nell'aerostazione è costituita da donne, per le quali il rischio percepito e reale legato a percorsi isolati e non illuminati, specie nelle ore serali e notturne, risulta accentuato.

Si richiede pertanto che il Piano preveda la realizzazione di aree di sosta riservate al personale dipendente in posizione più prossima rispetto agli attuali parcheggi ai rispettivi luoghi di lavoro, dotate di adeguata illuminazione, sistemi di videosorveglianza e, ove possibile, forme di presidio o vigilanza, nonché percorsi pedonali di collegamento sicuri, illuminati e riconoscibili tra le aree di sosta e le postazioni di lavoro, al fine di tutelare l'incolumità dei lavoratori e delle lavoratrici prima e dopo l'orario di lavoro.

Riferimenti normativi: art. 2087 del Codice Civile, in tema di obbligo generale del datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica dei lavoratori; artt. 15 e 64 del D.Lgs. 81/2008 e relativo Allegato IV, in materia di misure generali di tutela e di requisiti dei luoghi di lavoro con riguardo a viabilità interna e illuminazione; art. 40, comma 1, del D.Lgs. 36/2023, in tema di co-progettazione partecipata nell'ambito del dibattito pubblico.

7. Spazio "asilo nido" all'interno dell'aerostazione per i figli dei dipendenti

La documentazione esaminata non prevede, allo stato, servizi dedicati al supporto della genitorialità per il personale impiegato nel sedime aeroportuale. Considerata la significativa crescita occupazionale attesa dal Piano e l'articolazione su turni, anche notturni e festivi, che caratterizza gran parte delle attività aeroportuali, la CISL di Bergamo ritiene che lo sviluppo dello scalo rappresenti un'occasione per porre al centro le esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici e dei lavoratori, che sono e continueranno ad essere protagonisti dello sviluppo e del successo dello scalo bergamasco.

Si richiede pertanto che il Piano preveda, in sede di progettazione degli spazi dell'aerostazione e delle strutture di supporto, la realizzazione di uno spazio da adibire a servizio di asilo nido/micronido aziendale, destinato ai figli del personale dipendente delle diverse aziende operanti nel sedime, con orari e modalità di funzionamento compatibili con l'articolazione dei turni di lavoro aeroportuali. Si richiede che le modalità realizzative e gestionali di tale servizio siano definite in confronto con le Organizzazioni Sindacali, anche nell'ambito della Cabina di regia di cui al precedente punto 2. Si richiede altresì che il servizio, ferma restando la priorità di accesso riconosciuta ai figli del personale dipendente delle aziende operanti nel sedime, sia aperto anche alla collettività del territorio, in un'ottica di maggiore utilità sociale della struttura e di integrazione tra lo scalo aeroportuale e il contesto locale.

Riferimenti normativi: art. 25 del D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), in tema di asili nido nei luoghi di lavoro; art. 4, comma 24, lett. b), della Legge 92/2012, in materia di interventi a sostegno della genitorialità e conciliazione vita-lavoro; art. 51, comma 2, lett. f-bis), del D.P.R. 917/1986 (TUIR), come richiamato dal D.Lgs. 81/2015, relativo al welfare aziendale e ai servizi di educazione e istruzione, inclusi gli asili nido, offerti dal datore di lavoro; D.Lgs. 65/2017, istitutivo del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita ai sei anni.

8. Spazi per il personale impiegato all'interno del sedime aeroportuale

Si rileva che il sedime aeroportuale ospita, come già evidenziato ai punti precedenti, una pluralità di lavoratrici e lavoratori dipendenti da società diverse e inquadrati in comparti contrattuali differenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: trasporto aereo, commercio, pulizie, vigilanza, multiservizi, logistica, manutenzione). La documentazione esaminata non prevede, allo stato, spazi di ristoro e aggregazione pensati e dedicati alla generalità di tale personale, a prescindere dalla società di appartenenza e dalla tipologia contrattuale applicata.

Si richiede pertanto che il Piano preveda la realizzazione, all'interno dell'aeroporto di Bergamo, di aree di ristoro destinate a favorire momenti di aggregazione e/o ricreativi, fruibili dalla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nel sedime aeroportuale, indipendentemente dalla società datrice di lavoro e dal contratto collettivo applicato. Tali spazi dovranno essere concepiti e resi accessibili in modo da poter essere effettivamente utilizzati da tutto il personale operante in aeroporto, favorendo l'integrazione e il senso di appartenenza a una comunità di lavoro comune, a beneficio del clima e della qualità complessiva del lavoro all'interno dello scalo.

Riferimenti normativi: art. 63 e Allegato IV (punto 1.11) del D.Lgs. 81/2008, in materia di locali di riposo e refezione a disposizione dei lavoratori; art. 40, comma 1, del D.Lgs. 36/2023, in tema di co-progettazione partecipata nell'ambito del dibattito pubblico.

9. Partecipazione attiva dei lavoratori e piano di formazione e informazione

Il Piano prospetta, per i prossimi anni, una trasformazione rilevante dell'assetto infrastrutturale, organizzativo e tecnologico dello scalo bergamasco, con inevitabili ricadute sui profili professionali e sulle competenze richieste al personale impiegato nel sedime aeroportuale. La documentazione esaminata non affronta in modo organico gli strumenti volti a garantire la partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori a tale processo di trasformazione, né prevede un piano strutturato di formazione e informazione correlato alle nuove strutture e alle attività che si svilupperanno all'interno dell'aeroporto nel prossimo futuro.

La CISL di Bergamo ritiene indubbio che sia necessaria una formazione costante e mirata, anche rispetto alle nuove strutture e alle possibilità di crescita professionale dei lavoratori. La formazione, realizzata in maniera precisa e continuativa attraverso un apposito “piano” formativo tarato per ruoli e definito con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, rappresenta un sicuro investimento: essa implica la crescita professionale ed umana del personale e, al contempo, la crescita delle capacità e delle possibilità dei servizi offerti a tutta l'utenza interessata.

Si richiede pertanto che il Piano preveda:

- l'istituzione di un piano formativo strutturato e tarato per ruoli professionali, aggiornato periodicamente in relazione all'evoluzione delle infrastrutture e dei servizi aeroportuali, definito con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali;
- l'attivazione di percorsi informativi costanti destinati alle lavoratrici e ai lavoratori, volti a garantire una conoscenza tempestiva e puntuale delle trasformazioni infrastrutturali, organizzative e gestionali previste dal Piano, anche in relazione alle nuove strutture di prossima realizzazione;
- il riconoscimento di concrete possibilità di crescita umana, professionale ed economica per i lavoratori, quale esito naturale degli investimenti in formazione;
- l'attivazione di una specifica campagna di informazione e formazione destinata anche all'utenza aeroportuale, riguardante le modalità di accesso al sedime e le corrette regole di comportamento civile all'interno dell'aeroporto.

Si richiede infine che tali iniziative siano definite e monitorate nell'ambito della Cabina di regia di cui al precedente punto 2, quale sede naturale di confronto partecipativo tra SACBO, Organizzazioni Sindacali e Istituzioni del territorio.

Riferimenti normativi: art. 40, comma 1, del D.Lgs. 36/2023, in tema di co-progettazione partecipata nell'ambito del dibattito pubblico; art. 9 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori); art. 37 del D.Lgs. 81/2008, relativo agli obblighi di formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro; art. 4 della Legge 92/2012 e art. 4, comma 51 e ss., della Legge 92/2012, in materia di formazione continua e politiche attive del lavoro.

Richiesta conclusiva

Alla luce di quanto sopra esposto, la CISL di Bergamo chiede che le presenti osservazioni siano formalmente acquisite agli atti del procedimento di Dibattito Pubblico relativo al PSA 2043 dell'Aeroporto di Bergamo-Orio al Serio e adeguatamente valutate ai fini dell'integrazione della documentazione di Piano, nei termini previsti dalla normativa vigente (scadenza 7 settembre 2026, ore 12:00).

Si richiede inoltre che, in coerenza con quanto previsto dal Documento di progetto del Dibattito Pubblico e dall'art. 40 del D.Lgs. 36/2023, la stazione appaltante fornisca un riscontro esplicito e motivato, nel Documento finale, in ordine a ciascuna delle osservazioni sopra formulate, dando conto delle ragioni del loro accoglimento, parziale accoglimento o mancato accoglimento, a garanzia dell'effettività del percorso partecipativo.

Le presenti osservazioni vengono altresì trasmesse, per opportuna conoscenza e a fini di tracciabilità, tramite il modulo dedicato disponibile alla pagina <https://dibattitopubblicobgy.it/contributi/> e all'indirizzo

responsabile@dibattitopubblicobgy.it, secondo le modalità indicate nel Documento di progetto del Dibattito Pubblico.

La CISL di Bergamo rimane a disposizione per ogni utile confronto ed approfondimento con SACBO S.p.A. e con gli altri soggetti coinvolti nel procedimento.

Distinti saluti.

Bergamo, 7 settembre '26

IL Segretario Generale CISL Bergamo

Francesco Corna

