

brescia cisl fare agro alimentare

NOTIZIARIO SINDACALE

A cura della FAI - CISL di Brescia

Sede: Via Altipiano D'Asiago n° 3 - BRESCIA

Tel. 030 3844520 - Fax 030 3844521

Anno XLI° - n° 1 gennaio 2025

Spedizione in abbonamento postale - Poste Italiane 70% LO/BS

DCB Brescia - Direttore responsabile: Carlo Borio

Aut. Trib. di Brescia n. 11/7 - 8/8/1985

Stampa: AGVA - Arti Grafiche Vannini s.r.l. - Via Zamara, 31 - 25021 Bagnolo Mella (BS)

ALL'INTERNO
CALENDARIO
AGRICOLO 2025
E RINNOVI
CONTRATTUALI



SEGUICI SULLA NOSTRE PAGINE
facebook e instagram
FAI CISL BRESCIA



TROVERAI TANTE
NEWS INTERESSANTI

SOMMARIO

NOTIZIARIO SINDACALE

2. Un anno di importanti rinnovi contrattuali
6. I contratti integrativi sottoscritti nel 2024
7. Disoccupazione agricola 2025
8. AviCoop: adeguamento dei livelli per i lavoratori dello stabilimento di Cazzago San Martino
8. La gestione della crisi del salumificio Aliprandi di Gussago
9. Caseificio Villa: l'obiettivo vuole essere la contrattazione di secondo livello
10. Elezione R.S.U. - R.L.S. Pasta Lenzi, stabilimento di Verolanuova
10. 25-26 maggio 2024: anche la FAI CISL presente a Roma con una delegazione alla giornata mondiale dei bambini
11. Alla FAI CISL la presidenza dell'ente bilaterale agricolo territoriale
13. Borsa di studio "Gianluca Stefani": FAI CISL premia progettualità e inventiva di due classi dell'istituto "Meneghini" di Edolo
14. FAI CISL nazionale a Provaglio d'Iseo per la giornata migranti dell'agroalimentare
15. "Stop sfruttamento": la FAI-CISL a Strasburgo con l'EFFAT per chiedere interventi su appalti e intermediazione
19. Tabella paga operai agricoli a tempo indeterminato
20. Tabella paga operai agricoli avventizi
21. Tabella paga agricoltura cooperative
22. Tabella paga alimentari industria
23. Tabella paga alimentari cooperative
24. Recapiti



A decorrere dal 1° maggio 2024 è entrato nella Fai Cisl di Brescia come operatore **Silvano Marena**. Sostituisce Valter Chiocci, il quale è stato destinato al progetto regionale della Cisl di implementazione e sviluppo dell'Artigianato cui la federazione ha aderito.

UN ANNO DI IMPORTANTI RINNOVI CONTRATTUALI

CPL BRESCIA OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI 2024-2027

È stato siglato nella tarda serata di giovedì 18 luglio 2024 dalle Organizzazioni Sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e dalle Associazioni Datoriali Confagricoltura, Coldiretti e Cia il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro di Brescia per gli Operai Agricoli e Florovivaisti, a copertura del quadriennio 2024-2027. L'accordo raggiunto, che incide sulle condizioni lavorative degli oltre 13.000 addetti del comparto a livello provinciale, evidenzia il ruolo fondamentale attribuito alla bilateralità: viene infatti ufficialmente recepita la costituzione dell'EBAT (Ente Bilaterale Agricolo Territoriale), avvenuta con atto del 9 settembre 2021, e si stabilisce che al suo interno debbano transitare, tra le altre cose, temi e questioni decisive quali la gestione di una banca dati delle aziende agricole presenti sul territorio, lo sviluppo di



progetti in convenzione e formativi con gli istituti superiori e universitari, l'implementazione di specifiche prestazioni in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, la promozione di azioni concrete in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di contrasto al caporalato. Proprio il contrasto al caporalato e la volontà di valorizzare il lavoro estraneo a qualsivoglia zona nera o grigia hanno costituito il terreno comune sul quale si è andati a sviluppare la normativa relativa agli appalti, e a ribadire il fatto che le aziende sono tenute a comunicare preventivamente a EBAT-BS specifici dettagli ed estremi del contratto sottoscritto. Viene inoltre prevista la redazione, sempre in capo a EBAT-BS, di un registro all'interno del quale siano protocollate le comunicazioni ricevute e certificate le date di arrivo. Per quanto invece riguarda la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro è stata posta l'attenzione 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. L'istituzione di una specifica "Giornata sulla sicurezza" rappresenta un ulteriore punto fermo del rinnovo contrattuale cui si è giunti, 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.

È stato recepito il sollecito giunto dalle Parti Sociali rispetto alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in presenza di infortuni certificati INAIL, con la garanzia di conservazione del posto per ulteriori 2 mesi oltre ai 12 mesi già previsti contrattualmente.

Da rimarcare l'inserimento all'art. 14 di un esplicito riferimento ai lavoratori avventizi, a fianco di quello – già presente – ai dipendenti a tempo determinato, per ciò che inerisce l'orario di lavoro applicato. La trattativa sulla parte economica ha portato al riconoscimento per gli operai agricoli e florovivaisti di un incremento sulle retribuzioni nell'ordine del 6,4%, così spalmato su tre tranches: 5% a partire da luglio 2024, 0,7% da gennaio 2025 e ancora 0,7% con decorrenza luglio 2025. Un indennizzo ulteriore è stato ottenuto per gli addetti inquadrati all'8° livello; l'aumento, in questo caso, si assesta sul 6,6%, erogato sempre su tre tranches: una prima (luglio 2024) del 5% e altre due (gennaio 2025 e luglio 2025) dello 0,8%. L'indennità di aprile sarà incrementata di 35 euro per tutti i livelli, con decorrenza gennaio 2025.

Importanti risultati sono stati raggiunti anche rispetto al riconoscimento di altre specifiche indennità già esistenti all'interno del CPL di settore, quali per esempio l'indennità di mungitura, alzata a 0,055 euro per ogni quintale di latte consegnato a uso industriale, e l'indennità di capo fiduciario, che da gennaio 2025 passerà dagli attuali 45 a 60 euro mensili.

Altrettanto importante il nuovo articolo inserito riguardante la Cassa Integrazione Straordinaria Operai Agricoli (CISOA),

il quale va a colmare il vuoto precedentemente esistente per ciò che concerne l'integrazione del 10% a carico del datore di lavoro in presenza anche di eventi straordinari non ricompresi tra quelli attualmente normati.

CCNL QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI 2024-2027

Il 18 giugno scorso, presso la sede di Confagricoltura a Roma, è stato rinnovato il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, scaduto il 31 dicembre 2023 e che avrà validità per gli anni 2024-2027.

Il risultato raggiunto, che interessa circa 22.000 lavoratrici e lavoratori, è il frutto di una lunga ed intensa trattativa, con momenti anche di acceso confronto, sia il giusto riconoscimento alla professionalità dei quadri e degli impiegati delle aziende agricole, e conferma il grande valore della contrattazione collettiva in agricoltura. Di seguito una sintesi dell'accordo:

- **retribuzione:** per il biennio 2024-2025, 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;
- **oggetto e sfera di applicazione del contratto:** nell'elenco delle aziende considerate agricole, ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile, è stato meglio specificato lo svolgimento dell'attività agrituristica e sono state inserite le aziende agricole che svolgono attività di agricoltura sociale.
- **assunzioni a tempo indeterminato e a termine:** è stato introdotto un ultimo comma all'art. 8, che riguarda l'individuazione di causali definite e predeterminate per la stipula, il rinnovo o la proroga dei contratti a termine;
- **classificazione del personale - variazioni di mansioni e di qualifica:** sono stati inseriti nuovi profili professionali, in particolare "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;
- **permessi:** di rilievo la modifica dell'art. 25, che ha ampliato la fruizione dei permessi previsti dalla Legge 53/2000, considerando il loro utilizzo non più ad anno ma ad evento e riconoscendo gli stessi anche per decesso di un affine di primo grado;
- **congedi parentali:** 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;
- **esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile:** 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;

- **malattia e infortunio:** all'art. 38 è stata inserita una aspettativa non retribuita, di durata non superiore a 6 mesi, per patologie oncologiche o grandi interventi chirurgici (la cui elencazione è allegata al contratto), 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;
- **fondo sanitario impiegati agricoli:** sempre nello spirito di migliorare la tutela della salute dei dipendenti è stata aumentata di 50,00 €, dal 1° gennaio 2025, la quota a carico del datore di lavoro del Fondo sanitario Impiegati agricoli (FIA). Lo strumento dell'assistenza sanitaria integrativa è di particolare importanza, visto l'arretramento del sistema sanitario pubblico, e offre ai nostri colleghi un valido aiuto per la prevenzione e la cura della propria persona. Inoltre, 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 Fia;
- **fondo di previdenza complementare:** 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 14 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).

CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2023-2027

È stato siglato nella notte tra il 28 febbraio e il 1° marzo 2024 il rinnovo del contratto nazionale dell'Industria Alimentare 2023-2027 tra Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e le associazioni delle imprese del settore.



Rinnovo contratto industria alimentare

Il nuovo accordo 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 decorsa 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 i casi di mancata contrattazione di secondo livello si aggiungono altri 15 euro mensili a quelli già previsti. Viene migliorata la dotazione del welfare contrattuale, con un aumento di 4 euro per il fondo integrativo sanitario Fasa a garanzia di maggiori prestazioni. Per il fondo di previdenza complementare Alifond il contributo a carico delle aziende arriva a 1,5% (+0,3%, equivalente a 6 euro); viene 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 alle quali 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 l'impegno inoltre 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. Vengono aggiornati e migliorati gli articoli che disciplinano il governo del mercato del lavoro, con l'obiettivo di un 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. In materia di congedi parentali sono state aumentate le ore retribuite per l'inserimento al nido e scuola dell'infanzia e per l'accudimento intra-generazionale dei genitori anziani, nonché per donne vittime 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. Al fine di rivisitare il sistema classificatorio le parti hanno convenuto di avviare i lavori della Commissione paritetica tecnica per l'aggiornamento delle declaratorie a partire già dal 2024. Rilevante anche l'implementazione degli strumenti per formazione, apprendistato e sicurezza.

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI E LAVORAZIONE DI PRODOTTI ALIMENTARI 2023-2027

Il 14 maggio è stato siglato il rinnovo del CCNL delle cooperative di trasformazione alimentare, che 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€ complessivi, di cui 214 TEM e 66 IAR), così come il trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello (45€ a parametro 137). Anche in questo CCNL viene sottolineata la necessità non più rinviabile di una commissione paritetica per l'aggiornamento delle decla-

ratorie sui livelli, così come l'aumento delle ore di ROL (come per l'industria 4 ore in più per tutti e 8 ore in più per chi lavora su 3 turni).

1,5 euro al mese in più, a carico del datore di lavoro, per finanziare il Filcoop Sanitario e previdenza cooperativa aumentata da 1,2 a 1,5% sono altri importanti traguardi conquistati dalla delegazione trattante (e unica vera differenza tra i 2 rinnovi).

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. La vigenza sarà, come per l'industria alimentare, dal 1/12/2023 al 30/11/2027.

CCNL COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI 2024-2027

È stato siglato il 19 luglio 2024 nel Palazzo della Cooperazione di Roma il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli, scaduto il 31 dicembre 2023. Il contratto, firmato tra Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Agci-Agrital, Fedagripesca-Confcooperative e Legacoop-Agroalimentare sarà vigente dal 2024 al 2027. La firma è stata raggiunta dopo una trattativa complessa e una rottura del negoziato che ha portato alla grande mobilitazione e allo sciopero del 1° luglio, in quanto era indispensabile 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. Di seguito i punti salienti del rinnovo:

- **aumento salariale:** a parametro 111 pari a 170 euro a regime, con un montante di 6.885 euro sul quadriennio, sarà erogato con 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.
- **miglioramento della regolamentazione degli appalti:** prevista, tra le altre cose, la verifica della regolarità contributiva tramite DURC prima dell'affidamento dei lavori;
- **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;
- **contrasto e la prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing:** sono introdotte, tra l'altro, attività di promozione e sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne;
- **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; 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;

- **indennità di cassa:** a partire dal prossimo anno aumenta l'importo da 25 a 35 euro;
- **congedi e permessi retribuiti:** introdotti diversi miglioramenti, 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;
- **anticipare parte del Tfr,** per il quale vengono estese le casistiche che consentono di poter accedervi;
- **indennità di funzione,** che da gennaio 2025 aumenta passando da 180 a 230 mensili per i quadri di 1° livello e da 125 e 160 mensili per i quadri di 2° livello;
- **percentuale di maggiorazione lavoro festivo:** dal 1° agosto 2024 per gli operai agricoli passa da 35% a 40%;
- **turni:** 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.

ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA: SOTTOSCRITTO IL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE LOMBARDO E APPROVATA ALL'UNANIMITÀ LA PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CCNL 2025-2028

A Milano, il giorno 8 ottobre 2024, è stato firmato il contratto regionale degli addetti di sistemazione idraulico agraria e forestale; erano presenti le organizzazioni sindacali (per la Fai Cisl Daniele Cavalleri ed Oliviero Sora), i consorzi forestali (rappresentati dal presidente dei consorzi forestali della Lombardia Giannan Bonomelli e dal segretario Mario Tevini), l'ERSAF (presenti il direttore generale della Lombardia Fasano Mauro Fabrizio e il vicedirettore Roberto Bettaglio) e il dottor Francesco Brignone, dirigente della struttura "Sviluppo della montagna, foreste e tutela del suolo agricolo". Questo rinnovo è il terzo negli ultimi 4 anni (CCNL nel 2021 e contratto regionale nel 2022) che vede coinvolti gli operai forestali, dopo anni difficili, in cui la carenza di lavoro prima e un CCNL non rinnovato per 10 anni poi hanno indubbiamente messo in difficoltà un settore importante sia per la salvaguardia e tutela del patrimonio boschivo e della montagna, sia per la creazione di posti di lavoro in aree caratterizzate da un costante spopolamento. Questo contratto avrà valenza dal



Rinnovo contratto forestale

01/01/2024 al 31/12/2027, e ha portato un aumento economico pari a 40 euro, a parametro 100, retroattivo al 01/09/2024.

Importante il riconoscimento delle ore di lavoro per la preparazione degli strumenti di lavoro (a volte veniva contato l'orario di lavoro alla partenza dal capannone), così come le ore impiegate per le visite mediche. Viene stabilito inoltre che dovranno essere inquadrati al 3° livello i muratori e i falegnami con comprovata esperienza professionale, mentre le stesse figure, ma prive di esperienza, saranno inquadrati al 2°.

A livello nazionale invece l'incontro unitario svoltosi a Roma il 25 settembre, alla presenza delle segreterie nazionali e di tutti i territori nei quali sono presenti lavoratori forestali, ha approvato all'unanimità la piattaforma per il rinnovo del CCNL, il quale avrà valenza dal 1/1/2025 al 31/12/2028. Tra le richieste delle OO.SS. troviamo: riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 39 a 36 ore, aumento dei contributi a carico delle aziende per il Filcoop Sanitario e Previdenza Cooperativa, aggiornamento del sistema classificatorio delle mansioni, aumento nelle maggiorazioni per le varie indennità previste contrattualmente e una richiesta economica di aumento di 160€ a parametro 108.

ALLEVATORI: SIGLATO IL RINNOVO DEL BIENNIO ECONOMICO 2025-2026

È stato siglato oggi a Roma tra Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Confederdia e AIA (Associazione Italiana Allevatori) il rinnovo del biennio economico 2025-2026 così come previsto dal CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici firmato il 14 Novembre 2023. I sindacati esprimono soddisfazione per il risultato raggiunto, che prevede per gli anni 2025-2026 un aumento del 5,8%, che si somma al 5,5% già ottenuto nel biennio 2023-2024. Tale rinnovo avviene in anticipo rispetto alla naturale scadenza contrattuale ed è frutto di una importante negoziazione e dello sforzo congiunto dei lavoratori e della delegazione trattante. Le organizzazioni sindacali continueranno il loro impegno affinché venga riconosciuto come usurante il lavoro dei dipendenti al settore allevatori. Per Fai, Flai, Uila e Confederdia, "il rinnovo complessivo pari all'11,3% nel quadriennio consolida il potere di 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 agroalimentare".

I CONTRATTI INTEGRATIVI SOTTOSCRITTI NEL 2024

CAMEO SPA

Nell'ottobre del 2024 è stato sottoscritto un importante accordo di II livello in Cameo Spa, azienda appartenente al gruppo tedesco Dr. Oetker e tra le più conosciute del settore alimentare e dolciario, il cui stabilimento produttivo si trova a Desenzano del Garda (Bs). L'intesa raggiunta coinvolge specificatamente la forza vendite e il personale dotato di autoveicolo aziendale a uso promiscuo, e apporta un significativo cambio per ciò che concerne la concessione di quest'ultimo: viene infatti per la prima volta introdotta una gestione del benefit secondo le regole previste dall'art. 51 del TUIR, richiamando quindi in essere tutti i vantaggi fiscali e contributivi derivanti dalla sua esposizione a fringe. Tale passaggio porterà a un asset in tutto e per tutto nuovo, motivo per cui in trattativa abbiamo richiesto un impegno condiviso tra le parti nel dare continuità ai confronti in merito, al fine di monitorare l'andamento del nuovo sistema e le relative ricadute sul piano economico.

AB MAURI

Le organizzazioni sindacali e la società Ab Mauri Italy si sono sedute al tavolo a partire dall'estate del 2024 per discutere il rinnovo del contratto di II livello vigente nello stabilimento di Cologne, in scadenza al 31 agosto dello stesso anno. I negoziati hanno portato alla firma di un integrativo aziendale in grado di mettere a punto strumenti che possano continuare a favorire, da qui in avanti, l'occupazione e la produttività aziendale. Riaffermando la centralità delle relazioni industriali quale perno attorno al quale costruire una seria contrattazione l'accordo siglato riprende quanto di buono era già contenuto nella precedente intesa, e a partire da questa base introduce ulteriori migliorie e

tutele per i dipendenti del sito. Si registrano novità di rilievo per ciò che concerne l'implementazione dei diritti sindacali, la ricerca di un'organizzazione del lavoro il più trasparente e condivisa possibile, gli investimenti – di ore ed economici – in termini sia di formazione e professionalità che di salute e sicurezza, l'incremento di permessi e congedi al fine di soddisfare al meglio tutte le esigenze in materia di conciliazione vita-lavoro, la ricognizione periodica degli inquadramenti professionali, il riconoscimento di specifiche indennità legate a flessibilità ed elasticità dell'orario di lavoro rese necessarie. È stata inoltre sviluppata ulteriormente la struttura del premio di risultato, con quest'ultimo che non solo è cresciuto in termini di valore economico assoluto, bensì si è anche aperto ulteriormente a quelle forme di welfare e benessere aziendale oggi sempre più capaci di fornire soluzioni e risposte concrete ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

LATTERIA SORESINA

Rinnovato il contratto integrativo aziendale in Latteria Soresina per i dipendenti dello stabilimento di Chiari, con vigenza sul quadriennio 2024-2027. Due le novità importanti portate da questo rinnovo: l'introduzione a partire dal 1/12/2024 dei ticket restaurant (erogati per ogni giornata lavorata) e la possibilità per i lavoratori di convertire la premialità in prestazioni fruibili attraverso una piattaforma di welfare aziendale, con il grande vantaggio (oltre alle detassazioni previste dalla normativa vigente) di beneficiare di un aumento del 22% della somma convertita qualora il lavoratore opti per la trasformazione dell'intero premio.

Matteo e Federico

DISOCCUPAZIONE AGRICOLA 2025

ITALIANO

➤ Sei un lavoratore dipendente agricolo e sei stato licenziato o il tuo contratto è scaduto?

➤ Puoi avere diritto all'indennità di disoccupazione agricola. Devi fare domanda entro il **31 marzo**

Chi sono i lavoratori interessati?

- ✓ Operai a tempo determinato (O.T.D.).
- ✓ Operai a tempo indeterminato che lavorano per parte dell'anno (O.T.I.).

Se sei un lavoratore immigrato devi essere in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato o per attesa occupazione.

In quali casi hai diritto alla disoccupazione?
✓ Licenziamento ✓ Scadenza del contratto.

Se sei un lavoratore subordinato immigrato e hai perso il posto di lavoro puoi essere iscritto nell'elenco anagrafico del Centro per l'impiego, per la durata residua del permesso di soggiorno e comunque per almeno un anno. Ricordati che puoi avere un permesso di soggiorno per attesa occupazione, che si può rinnovare. Prima della scadenza del tuo permesso di soggiorno passa dai nostri uffici per avere tutte le informazioni necessarie.

Puoi avere diritto alle seguenti prestazioni

✓ Indennità di disoccupazione agricola: la domanda va presentata all'Inps solo telematicamente. Tale operazione può essere effettuata presso le nostre strutture.

Quando puoi presentare la domanda?

✓ La domanda deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello del licenziamento o della scadenza del contratto. ✓ Quindi, entro il 31 marzo devi presentare la domanda di disoccupazione per l'anno precedente, altrimenti perdi il diritto.

In quali casi non hai diritto alla disoccupazione?

✓ Dimissioni volontarie (eccetto, a precise condizioni, le lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino). ✓ Se sei un lavoratore immigrato con permesso di soggiorno per lavoro stagionale (da 20 giorni a 9 mesi ma con obbligo di rientro nel tuo paese).



Per maggiori informazioni e per compilare il modulo rivolgiti alla sede **FAI CISL** o alle strutture **INAS CISL**



ALBANESE - SHQIP

➤ Je i punësuar në bujqësi dhe je pushuar nga puna ose kontratës tënde i ka skaduar afati?

➤ Mund të kesh të drejtën e kompensimit për papunësi në bujqësi. Kërkesën duhet ta bësh brenda datës **31 mars**

Kush janë punëtorët e interesuar?

- ✓ Punëtorët me kohë të përcaktuar (O.T.D.).
- ✓ Punëtorët me kohë të papërcaktuar (O.T.I.).

Në qoftë se je punonjës imigrant duhet të kesh lejeqëndrim për punë të varur, ose në pritje për punësim.

Në cilat raste e ke të drejtën e kompensimit për papunësi?
✓ Pushim nga puna. ✓ Mbarim i afatit të kontratës.

Nëse je punonjës imigrant me marrëdhënie të varura pune dhe e ke humbur vendin e punës, mund të regjistrohesh në listat emërore të punës të Qendrës për Punësim, për periudhën e vlefshme të mbetur të lejeqëndrimit e gjithësesi për të paktën një vit. Mos harro se, për pritje punësimi, mund të marrësh lejeqëndrim, i cili mund të ripërtëhet. Para skadimit të lejeqëndrimit tënd, kalo nga zyrat tona për të mësuar të gjitha informacionet e nevojshme.

Mund të kesh të drejtën e shërbimeve të mëposhtme

✓ Kompensim për papunësi në bujqësi: kërkesa i duhet paraqitur Inps-it vetëm në mënyrë telematike. Ky veprim mund të bëhet pranë zyrave tona.

Kur mund ta paraqesësh kërkesën?

✓ Kërkesa duhet paraqitur brenda datës 31 mars të vitit pas atij të pushimit nga puna ose të skadimit të afatit të kontratës. ✓ Pra, brenda 31 marsit duhet të paraqesësh kërkesën për kompensim për vitin e mëparshëm, pëmdryshe e humb të drejtën.

Në cilat raste nuk e ke të drejtën e kompensimit për papunësi?

✓ Dorëheqje e vullnetshme nga puna (përveç, në kushte të përcaktuara saktë, punonjëseve nëna gjatë vitit të parë të fëmijës). ✓ Në rast se je punonjës imigrant me lejeqëndrim për punë stinore (nga 20 ditë deri në 9 muaj, por me detyrimin e rikthimit në atdhe).



Për informacione të mëtejshme dhe për të përpiluar formularin përkatës drejtohu në selinë e **FAI-CISL** ose në zyrat e **INAS-CISL**



PUNJABHI - ਪੰਜਾਬੀ

➤ ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦਿਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਨਟ੍ਰੈਕਟ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ?

➤ ਥਾਂਦਿਓ ਤੁਹਾਨੂੰ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਵਾਲੇ ਸੇਕੁਰਿਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜਾ ਮਿਲ ਸਕਦਾ ਹੈ **31 ਮਾਰਚ**

ਇਹ ਕਿਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ

- ✓ ਜੋ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ
- ✓ ਓਹ ਮਜ਼ਦੂਰ ਜਿਸ ਕੋਲ ਖੁਲਾ ਕਾਨਟ੍ਰੈਕਟ ਹੈ ਪਰ ਕੰਮ ਕੁਝ ਮਹੀਨੇ ਹੀ ਕਰਦੇ ਹਨ

ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਥੇ ਆ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾ ਕੰਮ ਦੀ ਉਡੀਕ ਵਾਲੀ ਪੇਰਮਿਸ਼ਨ (permesso di soggiorno) ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ.

ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੇਕੁਰਿਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜਾ ਕਦੇ ਮਿਲ ਸਕਦਾ ਹੈ

✓ ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ✓ ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਨਟ੍ਰੈਕਟ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੋਵੇ

ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਪਰਵਾਸੀ ਹੋ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਮ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਪਣਾ ਨਾਮ ਚੇਂਟਰ ਤੋਂ ਪੇਰ ਇੰਪੀਏਗੋ (centro per l'impiego) ਵਿਚ ਲਿਖਾਓ. ਤੁਹਾਡਾ ਨਾਮ ਜੀਨੋ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀ ਪੇਰਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਸੇਕਿਓਰਿਟੀ ਅਤੇ ਵਾਟ ਤੋਂ ਵਾਟ. ਸਾਲ ਤਕ ਰਾਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ. ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕੀ ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਕਾਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪੇਰਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਸੇਕਿਓਰਿਟੀ (permesso di soggiorno) ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕੀ ਰੀਨਿਊ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੁਆਵਜਾ ਮਿਲ ਸਕਦਾ ਹੈ

✓ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜਾ ਲੈਣ ਲਈ ਇੰਪ੍ਰਿਸ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਭੇਜਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਅਰਜ਼ੀ ਸਿਰਫ ਸਾਡੇ ਦਫਤਰ ਵਿਚੋਂ ਹੀ ਭੇਜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਕਦੇ ਅਰਜ਼ੀ ਭੇਜ ਸਕਦੇ ਹੋ

✓ ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦਿਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡਾ ਕਾਨਟ੍ਰੈਕਟ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਉਸ ਤੋਂ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਦੀ 31 ਮਾਰਚ ਤਾਰੀਕ ਤਕ ✓ ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਸਾਲ ਦਾ ਮੁਆਵਜਾ ਲੈਣ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਦੀ 31 ਮਾਰਚ ਤਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣੀ ਪਾਵੇਗੀ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੁਆਵਜਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗਾ

ਕਦੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੁਆਵਜਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਸਕਦਾ

✓ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਅਪ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੇ (ਜੇ ਕਰ ਤੁਸੀਂ ਔਰਤ ਹੋ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਤਕ ਤੁਹਾਡੇ ਬਚੇ ਦੀ ਉਮਰ ਇਕ ਸਾਲ ਹੈ ਓਹੋ ਤਕ ਤੁਹਾਡੇ ਤੋਂ ਇਹ ਸਰਤ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ) ✓ ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਪਰਵਾਸੀ ਹੋ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਪੇਰਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਸੇਕਿਓਰਿਟੀ ਸੀਲਨ ਵਾਲੀ (20 ਦਿਨ ਤੋਂ ਵੱਧ 9 ਮਹੀਨੇ ਤਕ) ਜਿਸ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਪਣੇ ਦੇਸ਼ ਵਾਪਿਸ ਜਾਣਾ ਪਵੇ



ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲੈਣ ਲਈ ਜਾਂ ਅਰਜ਼ੀ ਸਮਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਡੇ ਦਫਤਰ **INAS CISL**, **FAI CISL** ਦਾ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ



RUMENO - ROMÂNĂ

➤ Sunteți un lucrător angajat în domeniul agricol și ați fost concediat sau contractul dumneavoastră a expirat?

➤ Puteti avea dreptul la ajutorul de șomaj agricol
Trebuie sa înaintati cererea până la data de **31 martie**

Cine sunt lucrătorii interesați?

- ✓ Lucrătorii pe perioadă determinată (O.T.D.).
- ✓ Lucrătorii pe perioadă nedeterminată care lucrează o parte a anului (O.T.I.).

Dacă sunteți un lucrător imigrant trebuie să vă aflați în posesia permisului de ședere pentru raportul de muncă subordonată sau pentru așteptarea unui loc de muncă.

În ce cazuri aveți dreptul la ajutorul de șomaj?

✓ Concediere ✓ Expirarea contractului.

Dacă sunteți un lucrător imigrant cu raport de muncă subordonat și v-ați pierdut locul de muncă, vă puteți înscrie în registrul de evidență a lucrătorilor de la Centrul pentru ocuparea forței de muncă pe perioadă restantă a permisului de ședere și, în orice caz, pentru o perioadă de cel puțin un an. Amintiți-vă că puteți avea un permis de ședere pentru perioada de așteptare a unui loc de muncă, iar acesta poate fi reinnoit. Mai înainte de expirarea permisului de ședere, vă rugăm să vă prezentați la unul din sediile noastre pentru a primi toate informațiile necesare.

Puteti avea dreptul la următoarele beneficii

✓ Ajutor de șomaj pentru munci agricole: cererea trebuie trimisă la Inps numai pe cale electronică. Această operațiune poate fi efectuată la unul din sediile noastre.

Când puteți înainta cererea?

✓ Cererea trebuie să fie înaintată până în data de 31 martie a anului următor concedierii sau expirării contractului. ✓ Astfel, până la 31 martie trebuie să depui cererea de șomaj pentru anul anterior - în caz contrar, îți vei pierde dreptul.

În ce cazuri nu aveți dreptul la ajutorul de șomaj?

✓ Demisie voluntară (cu excepția, în condiții bine stabilite, a mamei lucrătoare în timpul primului an de viață al copilului). ✓ Dacă sunteți un lucrător imigrant cu permis de ședere pentru o activitate sezonieră (de la 20 de zile la 9 luni dar cu obligația de întoarcere în țara dumneavoastră).



Pentru mai multe informații și pentru completarea formularului, vă rugăm să vă adresați sediului **FAI CISL** sau la birourile **INAS CISL**



AVICOOP: ADEGUAMENTO DEI LIVELLI PER I LAVORATORI DELLO STABILIMENTO DI CAZZAGO SAN MARTINO

Nel 2024 è stato raggiunto un importante traguardo per i lavoratori, che hanno visto un considerevole cambio in positivo dei loro salari, frutto degli adeguamenti di livello retributivo e comprensivi di arretrati dal primo gennaio.

Si è arrivati a ottenere tali adeguamenti, che hanno interessato anche i lavoratori a tempo determinato, attraverso una contrattazione condotta di concerto con la RSU, e basata su un confronto costante e propositivo con la proprietà, senza mai abbandonare il tavolo della trattativa. Il valore di quanto raggiunto è ancora maggiore se si considera anche l'incremento delle retribuzioni dovuto al rinnovo del CCNL di riferimento (ne abbiamo scritto in questo notiziario) siglato il 19 luglio. Il dialogo con l'azienda comunque rimane aperto, e interessa diverse questioni di rilievo che ancora sono sul tavolo della trattativa.

Ulteriormente rafforzativo dell'importanza di quanto ottenuto è il fatto che a giugno la proprietà rappresentata dal gruppo Amadori ha chiuso lo stabilimento di Monteriggioni (Siena) e licenziato di fatto 200 dipendenti. Anche se è stata sottoscritta il 20 dello stesso mese, presso la sede della Regione Toscana, un'intesa tra la stessa Amadori e le organizzazioni sindacali la quale prevede un percorso di reindustrializzazione a terzi che non facciano parte del settore avicolo. Si è inoltre garantito un sostegno economico e di giornate lavorative per ristorare le lavoratrici e i lavoratori, impossibilitati ad accedere ad ammortizzatori sociali come la cassa integrazione dal momento che AviCoop è una cooperativa agricola.

Raffaele

LA GESTIONE DELLA CRISI DEL SALUMIFICIO ALIPRANDI DI GUSSAGO

Dal mese di febbraio 2024 difficoltà economiche e organizzative hanno investito il Salumificio Aliprandi e di conseguenza i dipendenti di quest'ultimo, che dal mese di giugno si sono rivolti alla FAI CISL per la gestione della situazione di estrema difficoltà nella quale si sono trovati coinvolti, considerati anche i quattro mesi di mancate retribuzioni. La FAI CISL ha messo in campo, di concerto con i lavoratori e non senza difficoltà, le strategie necessarie ad aprire un opportuno canale di colloquio con la proprietà Aliprandi, utile a raggiungere una soluzione alla complicata vicenda, con valutazioni che hanno portato anche a due settimane di mobilitazione fuori dai cancelli della sede di Via Mandolossa a Gussago. Una corsa contro il tempo verso un traguardo raggiunto giovedì 25 luglio 2024, quando è stata firmata, nella sede di FAI CISL Brescia,

la procedura per l'affitto dell'attività di produzione e di lavorazione carni del Salumificio Aliprandi alla Società INDAL Srl. Ciò è stato fatto nell'ottica di garantire un passaggio senza soluzione di continuità, cosa che ha permesso ai 25 dipendenti rimasti a organico di cominciare a lavorare per la nuova proprietà già dal successivo venerdì 26 luglio 2024. Nell'accordo con INDAL si è inserito, per i lavoratori interessati dalla procedura, l'esonero dal periodo di prova e la garanzia che gli stessi lavoratori non potranno essere trasferiti al di fuori della provincia di Brescia; viene previsto inoltre che il suddetto passaggio dovrà avvenire a parità di mansione e nelle modalità da condividere tra le parti.

Nell'accordo si è convenuto, per quanto riguarda l'aspetto retributivo, che rimanessero validi i trattamenti economici e normativi già in essere, adeguatamente riportati al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria Alimentare, già applicato dalla Società INDAL Srl, anche quale condizione di miglior favore.

Un accordo che ha dato soddisfazione alle esigenze delle parti coinvolte, garantendo la continuità lavorativa e produttiva, ed è riuscito a dare tranquillità ai lavoratori così usciti dalla fase critica. Come FAI CISL Brescia non potremmo ritenerci soddisfatti finché rimarranno mensilità arretrate inevase (a fronte di alcune che, va detto, sono già state liquidate); per questo teniamo aperto il canale di confronto con Aliprandi, avendo ricevuto garanzie d'impegno perché questo avvenga presto, pur rimanendo la situazione molto complicata.

Raffaele



CASEIFICIO VILLA: L'OBIETTIVO VUOLE ESSERE LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Criticità nella gestione degli orari di lavoro e nell'organizzazione aziendale. Spazi inadeguati – compresi quelli per il consumo dei pasti – a disposizione dei lavoratori. E poi l'interruzione di un contratto in somministrazione, dopo cinque anni di missione, per un lavoratore che non aveva accettato la "raccomandazione" del direttore a non convocare un'assemblea sindacale.

È lungo l'elenco delle rivendicazioni che hanno portato Fai Cisl e Flai Cgil, congiuntamente a Felsa Cisl e Nidil Cgil (le federazioni che rappresentano e tutelano i lavoratori somministrati) a proclamare lo stato di agitazione nel Caseificio Villa di Erbusco (Bs), realtà produttiva che nel 2012 è stata acquisita dal gruppo Auricchio.

"Da diversi mesi – si legge nel comunicato congiunto delle sigle sindacali, uscito a luglio – riscontriamo problematiche inerenti il rispetto delle norme contrattuali, con lavoratori in somministrazione che si trovano spesso con una retribuzione inferiore a quella dei colleghi assunti direttamente e senza tutte le spettanze previste dalla contrattazione collettiva. Abbiamo immediatamente richiesto alla direzione un incontro, al quale però si è sempre sottratta. Ci troviamo costretti ad aprire lo stato di agitazione, procedendo nelle sedi che riterremo più opportune per tutelare i lavoratori".

La decisione di agire in tal senso è stata presa dalle organizzazioni sindacali solo dopo aver inoltrato una serie di richieste all'azienda affinché le parti potessero sedersi a un tavolo e confrontarsi rispetto alle tematiche di cui sopra, ricercare soluzioni condivise ai problemi individuati, aprire un canale di buona e proficua contrattazione di secondo livello, tutto questo nell'ottica di instaurare corrette e costruttive relazioni industriali; richie-



ste che purtroppo sono state a più riprese inevase, e accompagnate da un mancato riconoscimento da parte di Caseificio Villa degli adeguati spazi di agibilità sindacale.

L'atteggiamento di apertura mantenuto da Fai Cisl, Flai Cgil, Felsa Cisl e Nidil Cgil ha portato, nelle settimane successive all'apertura dello stato di agitazione, a due incontri con la direzione aziendale e con rappresentanti del gruppo Auricchio; al tavolo si è avuto quindi modo di affrontare nuovamente le criticità e le questioni riscontrate da mesi, con le organizzazioni sindacali che hanno riportato all'attenzione degli interlocutori quelle che sono le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e ribadito la disponibilità a strutturare il tavolo stesso con l'obiettivo di giungere all'implementazione di una seria contrattazione di secondo livello per i dipendenti dello stabilimento.

Federico



ANOLF APS BRESCIA

ANOLF (Associazione Nazionale Oltre le Frontiere) Aps nasce nel 1989 come associazione di immigrati provenienti da varie parti del mondo con lo scopo di creare una società aperta verso le diversità.

ASSISTENZA CONSULENZA INFORMAZIONI

permessi di soggiorno
cittadinanza italiana
ricongiungimento familiare
carta di identità italiana
cambio di residenza
e molto altro

L'Anolf è accreditato presso il Ministero

ANOLF APS

LO SPORTELLO CISL
DEDICATO
ALL'IMMIGRAZIONE

I NOSTRI CONTATTI

Telefono: 030-3844710
Email: anolf.brescia@cisl.it
Web: <https://cislbrescia.it/servizi/anolf/>

Prenota un appuntamento presso il nostro ufficio per avere le informazioni di cui hai bisogno e ricevere il supporto necessario per le pratiche.

OLTRE A BRESCIA SIAMO
PRESENTI ANCHE PRESSO I
RECAPITI DI
MONTICHIARI, ROVATO,
DARFO BOARIO TERME,
LOGRATO, PALAZZOLO
SULL'OGGIO, LUMEZZANE.

ELEZIONE R.S.U. - R.L.S. PASTA LENSI, STABILIMENTO DI VEROLANUOVA



Nella giornata di martedì 12 marzo 2024 si sono svolte presso lo stabilimento di Verolanuova (Bs) le elezioni delle Rappresentanze sindacali del pastificio PASTA LENSI.

Sin dall'apertura dei seggi l'affluenza è risultata notevole, e il quorum è stato ampiamente raggiunto già durante la mattinata, segno questo di quanto le lavoratrici e i lavoratori sentissero l'evento.

Nella tarda serata i tanto attesi scrutini, che hanno visto premiata, nel segno della continuità, la FAI CISL come unico Sindacato, con tre delegati eletti su tre disponibili.

Le nuove R.S.U. in carica per i prossimi tre anni sono quindi Iride Olivari, Fabio Marini e Tommaso Catalano, con quest'ultimo che è ha ricevuto il consenso delle urne anche per rivestire il ruolo di R.L.S.

Nel segno delle pari opportunità da segnalare il fatto che il maggior numero di voti è andato a Iride Olivari, la quale diventa così la prima delegata nella storia dello stabilimento di Verolanuova di Pasta Lenti.

Ringraziamo tutte le lavoratrici e i lavoratori per la fiducia accordata, e rinnoviamo i migliori auguri di buon lavoro ai nuovi eletti.

Silvano

25-26 MAGGIO 2024: ANCHE LA FAI CISL PRESENTE A ROMA CON UNA DELEGAZIONE ALLA GIORNATA MONDIALE DEI BAMBINI

La nostra Federazione ha partecipato, con una nutrita delegazione in rappresentanza di varie Regioni, alla Giornata Mondiale dei Bambini, svoltasi a Roma il 25 e 26 maggio scorsi. "Uno pensa che il futuro dell'umanità è nelle due punte: nei bambini e negli anziani.

Quando si incontrano è una cosa bellissima. I nonni hanno un passato, i bambini un futuro. È molto importante aiutare i bambini a crescere", ha ribadito Papa Francesco, al quale ha fatto Padre Enzo Fortunato, coordinatore dell'evento, individuando proprio nella



semplicità del cuore dei bambini una reale possibilità di pace: «L'istituzione di una Giornata mondiale dei bambini, fortemente voluta da Papa Francesco, è un evento di portata mondiale, non solo per la storia della Chiesa, ma per l'umanità.

Un controcanto di speranza, un segnale ai signori della guerra. Vogliamo guardare il mondo con gli occhi dei bambini che sono la speranza dei popoli, il loro futuro".

ALLA FAI CISL LA PRESIDENZA DELL'ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE

Rossella Gazzaretti (Fai Cisl) subentra a Giancarlo Venturini (Flai Cgil) a fine mandato, nel ricoprire il ruolo di presidente dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della provincia di Brescia, mentre il vice presidente uscente Antonio Zanetti (Coldiretti) viene avvicendato da Marta Giordano (Cia). L'elezione è avvenuta nel corso dell'Assemblea dell'ente nato tre anni fa a livello provinciale per iniziativa di Confagricoltura, Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori, Flai Cgil, Fai Cisl e Uila-Uil in applicazione di quanto previsto dai contratti di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti

In un territorio come il nostro, che conta 1.935 aziende agricole, oltre 11.000 lavoratori e più di un milione e 800mila giornate lavorate nel solo 2023 (fonte: Cassa Mutua operai agricoli e florovivaisti della provincia di Brescia), EBAT rappresenta un riferimento importante per la valorizzazione delle specificità del settore, per la sicurezza sul lavoro, la sorveglianza sanitaria, il contrasto al lavoro nero. In tema di salute e sicurezza EBAT ha designato nei mesi scorsi, su indicazione delle organizzazioni sindacali, un coordinatore provinciale di espressione datoriale responsabile della nomina e della formazione di tre RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali), la cui attività è finalizzata a promuovere concrete misure di tutela nei luoghi di lavoro. L'ente bilaterale provinciale ha inoltre firmato con ATS e la sua struttura di Medicina del Lavoro una convenzione - prima e unica in Lombardia - per favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali e ai lavoratori a tempo determinato del settore. In virtù di questa collaborazione è stato possibile programmare interventi in circa 300 aziende e accogliere richieste per numerose visite mediche, erogate da EBAT a titolo gratuito, grazie anche alla disponibilità e al supporto dei medici dello UOOML (Unità Operativa Ospedaliera di Medicina del Lavoro), i quali si recano direttamente nelle aziende che richiedono questo servizio. Non meno rilevante nell'attività dell'ente bilaterale agricolo è stato il contributo portato nei mesi scorsi all'istituzione, in seno all'INPS, della sezione territoriale provinciale di Brescia della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, per promuovere presupposti



etici e organizzativi che, garantendo la qualità dei processi e dei prodotti, favoriscano la crescita del settore agricolo della nostra provincia nel rispetto della cultura della legalità. EBAT ha inoltre presenziato attivamente con un proprio stand a due importanti eventi come la Fiera Agricola e Zootecnica Italiana (FAZI), tenutasi a Montichiari (Bs) il 25, 26 e 27 ottobre 2024, e la fiera Domani Lavoro di Brescia del 9, 10 e 11 novembre u.u.ss, con lo scopo di presentare l'attività dell'ente a tutte le realtà che costituiscono il comparto agricolo provinciale e non solo. Per l'immediato futuro l'ente ha stanziato risorse con le quali verranno finanziati corsi di formazione professionale di potatura così come di sicurezza e prevenzione in generale, mentre il Consiglio di gestione ha già deliberato, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, rispetto a ulteriori trattamenti, prestazioni e servizi in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro iscritti.

Al momento dell'avvicendamento i sopracitati Giancarlo Venturini e Antonio Zanetti hanno ringraziato tutti i Consiglieri, il Coordinatore, gli RLST e la dipendente Alessia Ferrari per il lavoro svolto, orgogliosi di aver ricoperto cariche importanti nella fase di nascita di un Ente Bilaterale che ha come obiettivo principale la tutela della salute di lavoratrici e lavoratori, nonché l'erogazione di prestazioni e servizi ad aziende e lavoratori iscritti.



Siamo al tuo fianco per tutelare **la sicurezza**
e **la salute** dei lavoratori agricoli



Visite mediche gratuite*
per lavoratori stagionali
*fino ad esaurimento posti



Servizio
di **RLST**



Formazione



Via Creta, 54 - 25124 Brescia (BS) | www.ebatbrescia.it | TEL.: 030 220 176
E-MAIL: info@ebاتبrescia.it | PEC: ebاتبrescia@legalmail.it

ALIMENTA IL FUTURO.

LAVORO, PARTECIPAZIONE, SOSTENIBILITÀ.



DA GENNAIO 2025 PRENDE IL VIA LA STAGIONE CONGRESSUALE FAI CISL "ALIMENTA IL FUTURO. LAVORO, PARTECIPAZIONE, SOSTENIBILITÀ".

IL QUARTO CONGRESSO DELLA **FAI CISL BRESCIA** SI TERRÀ **SABATO 1 MARZO 2025** PRESSO LA **CANTINA BOTTENAGO** DI POLPENAZZE DEL GARDA.

BORSA DI STUDIO “GIANLUCA STEFANI”: FAI CISL PREMIA PROGETTUALITÀ E INVENTIVA DI DUE CLASSI DELL’ISTITUTO “MENEGHINI” DI EDOLO

“Viviamo in un mondo che non ha più tempo di ascoltare, un mondo egoista, geloso della felicità altrui, incapace di rialzarsi dopo una caduta. Svegliamoci e guariamolo”.

Moira Bondioni, moglie di Gianluca Stefani, operaio forestale morto improvvisamente mentre stava lavorando nei boschi della sua Valle Camonica, ha letto queste righe – scritte dal marito su un foglietto – davanti agli studenti dell’Istituto “Meneghini” di Edolo, riuniti martedì 4 giugno 2024 nell’Aula Magna della scuola per la consegna delle borse di studio che FAI Cisl Brescia ha intitolato alla memoria del suo delegato. A nome della Direzione scolastica è intervenuto Matteo Ragni con parole di gratitudine e di sostegno all’impegno degli studenti. Tutela dell’ambiente naturale, passione per il sociale, grande umanità erano i tratti distintivi di Gianluca Stefani, ricordati in apertura di cerimonia da Rossella Gazzaretti, segretaria generale della Federazione della CISL che associa i lavoratori dell’agroalimentare e della valorizzazione del territorio: “Quella di Gianluca è una testimonianza che abbiamo voluto portare proprio qui, dove anche lui aveva studiato e dove si era diplomato, chiedendo ai giovani di condividere idee e progetti attorno al tema della sostenibilità ambientale, economica e sociale, ragionando su come la responsabilità può farsi tutela”. L’appello è stato raccolto da sette classi del “Meneghini”, ciascuna delle quali ha presentato degli articolati progetti valutati da una commissione composta dalle già richiamate Rossella Gazzaretti e Moira Bondioni, dalla giornalista Linda Bresanelli, da un docente dell’istituto, Alessandro Ducoli, e presieduta da Aldo Carera, già professore di Storia economica all’Università Cattolica e consulente per la formazione nella CISL: “Abbiamo innanzitutto apprezzato lo sforzo e l’impegno che si intuiva in ogni elaborato, scegliendo alla fine, non senza difficoltà, di assegnare due borse di studio di pari valore: alla Classe III dell’indirizzo turistico per il progetto di un albergo diffuso in cinque piccoli borghi storici della Valle Camonica (Cimbergo, Civate Camuno, Grevo, Incudine, Monno) considerandone l’impatto ambientale, l’attrattività turistica e l’effetto di promozione del territorio; alla Classe IV dell’indirizzo Costruzioni Ambiente e Territorio che ha sviluppato un progetto per l’impianto di tre comunità energetiche nei comuni di Sonico, Vione e Temù. A consegnare il premio è stata la moglie di Gianluca con Azzurra e Simone, due dei loro tre figli presenti alla cerimonia. Nel corso della mattinata si sono alternati gli interventi di saluto agli studenti dell’assessore al turismo della Comunità Montana di Valle Camonica Massimo Maugeri (“Parlare di sostenibilità significa impegnarsi per il rispetto della persona umana, dell’ambiente e delle attività sul territorio”), del segretario generale della CISL Alberto Pluda (“Gianluca amava ciò che faceva. Ecco il segreto: fare le cose con amore. Il suo impegno e la sua passione devono essere un’ispirazione per tutti noi”), del presidente dell’Associazione consorzi forestali della Lombardia Gionatan Bonomelli (“Felice di una iniziativa così importante che avvicina alla realtà del territorio la progettualità, l’inventiva, la competenza e la creatività dei giovani”).



Rossella Gazzaretti ha infine consegnato ad Alessandro Ducoli – il quale è stato fin dall’inizio partecipe del progetto della borsa di studio assumendosi, tra le altre cose, il ruolo di tutor degli studenti impegnati nel corso dell’anno alla realizzazione degli elaborati – una targa della FAI Cisl per l’Istituto di Istruzione Superiore “Federico Meneghini” per la collaborazione e il supporto assicurati all’iniziativa. Alla cerimonia di consegna del premio era presente anche il segretario generale di FAI Cisl Lombardia Daniele Cavalleri, che da segretario provinciale della categoria ebbe modo di sperimentare a più riprese le qualità umane e professionali di Gianluca.

Lanciata nel settembre del 2023 in un convegno tenuto a Darfo Boario Terme sulla “sostenibilità dello sviluppo montano”, la borsa di studio (del valore complessivo di 3mila euro che le classi vincitrici impiegheranno per la realizzazione dei viaggi di studio inseriti nel loro percorso didattico) ha impegnato studentesse e studenti a partire dal mese di ottobre immediatamente seguente e in step successivi, da gennaio 2024, fino alla presentazione degli elaborati avvenuta nello scorso mese di maggio.

Il progetto è stato riproposto con condiviso entusiasmo anche per l’anno scolastico 2024/2025, attorno a un tema sì differente rispetto a quello trattato nel 2023/2024, ma che con esso instaurerà una relazione di continuità, e si porrà sempre in un ideale abbraccio con i riferimenti e le sensibilità di Gianluca: nei prossimi mesi le studentesse e gli studenti dell’Istituto Meneghini si troveranno quindi a riflettere sull’impatto che un grande evento può avere su un territorio, e lo faranno a partire da quanto nel concreto stanno già riscontrando in Val Camonica in relazione all’organizzazione dei giochi olimpici invernali di Milano-Cortina 2026.

FAI CISL NAZIONALE A PROVAGLIO D'ISEO PER LA GIORNATA MIGRANTI DELL'AGROALIMENTARE

“Se il problema è la demografia, l’immigrazione non è parte del problema ma parte della soluzione. Se il problema è la mancanza di manodopera, l’immigrazione non è il problema ma parte della soluzione. Se dunque c’è ancora chi associa all’immigrazione una dimensione strumentalmente problematica, è evidente che il problema è culturale”.

Così il segretario generale aggiunto di CISL Brescia, Paolo Reboni, nell’intervento di saluto Festa nazionale per i Migranti del settore Agroalimentare, in corso a Provaglio d’Iseo. È la terza edizione della manifestazione promossa da FAI Cisl, la federazione che rappresenta i lavoratori agricoli e quelli dell’industria alimentare, in larghissima maggioranza – a Brescia gli iscritti alla FAI di origine straniera sono oltre il 60% – migranti. 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 sul lavoro.

La giornata si è aperta con i saluti del Segretario Generale della



Fai-Cisl Lombardia, Daniele Cavalleri, e diversi rappresentanti delle istituzioni locali.

Nel corso della mattinata poi Samuele Davide Molli, ricercatore dell’Università degli Studi di Milano, ha presentato il rapporto di ricerca “Made in Immigrality: terre, colture, culture”, mentre Ginevra Demaiò del Centro Studi e Ricerche Idos ha illustrato le principali rilevanze del “Dossier Statistico Immigrazione 2024”.

Sulla realtà bresciana hanno portato la loro esperienza Anina Baleta dell’Anolf provinciale e Moustapha Fall, operatore dello Sportello Artigianato di CISL Brescia con una lettura approfondita del fenomeno migratorio, dei bisogni che esprime e delle risposte che associazione e sindacato sono in grado di offrire.

Un dato particolarmente interessante su cui riflettere è quello del numero dei migranti iscritti al sindacato: in Lombardia sono complessivamente 220.000 (il 12,5 % del totale); alla CISL Lombardia risultano iscritti 94.669 lavoratori migranti (il 13 % degli iscritti) che ne fanno il primo sindacato per adesioni di origine straniera: a Brescia la percentuale dei migranti iscritti alla Cisl è di oltre il 20 %.

Numeri che, come ha voluto ricordare nel suo intervento il segretario Cisl, sono stimolo costante alla nostra organizzazione per contribuire a far crescere una cultura aperta, inclusiva e partecipativa. “Diverse misure sull’immigrazione introdotte dal Governo Meloni – ha affermato il, segretario generale di FAI CISL Onofrio Rota – sono positive e derivano direttamente dalle proposte del sindacato avanzate al Tavolo interministeriale anticaporalato, come il nuovo sistema per l’incrocio dei dati, che chiedevamo da tempo per favorire controlli più mirati, oppure il permesso di soggiorno speciale per chi denuncia i caporali, con percorsi di protezione e con l’accesso all’assegno di inclusione, o anche il giro di vite contro gli imprenditori che usufruiscono del Decreto Flussi senza attivare contratti. Però abbiamo riscontrato anche scelte sbagliate: penso alla scelta di appaltare in Albania i flussi migratori, con spese enormi, inef-

ficienze e logica emergenziale, ma penso anche al recente inserimento dell'obbligo di due anni di residenza, anziché uno, per chiedere il ricongiungimento familiare: un ostacolo in più proprio nei confronti di quelle dinamiche che favoriscono l'inclusione e riducono l'emarginazione, mentre se vogliamo davvero investire sull'immigrazione regolare e valorizzare il contributo dei lavoratori stranieri al made in Italy e in generale alla società, i ricongiungimenti vanno semmai agevolati, non certo ostacolati". Com mosso e sentito il ricordo condiviso a più riprese durante l'arco della giornata di Paolo Frascella, ex sindacalista e reggente della Fai Cisl Puglia, tragicamente scomparso il 17 dicembre 2023 in un incidente stradale che lo ha visto coinvolto proprio mentre rientrava a casa dalla Giornata del migrante tenutasi quell'anno a Bari.



“STOP SFRUTTAMENTO”: LA FAI-CISL A STRASBURGO CON L’EFFAT PER CHIEDERE INTERVENTI SU APPALTI E INTERMEDIAZIONE

“È doveroso estendere la battaglia contro lo sfruttamento anche a livello europeo e non solo nazionale anche perché molte regole future saranno scritte proprio con la prossima legislatura dell’Ue: la manifestazione di oggi è l’inizio di un percorso con cui vogliamo ottenere appalti più trasparenti, più ispezioni e un mercato del lavoro più regolamentato e tracciabile”.

Così Onofrio Rota, Segretario Generale della Fai-Cisl, ha commentato la manifestazione tenutasi il 17 settembre 2024 a Strasburgo con i sindacati europei dei settori agroalimentare, turismo, edilizia e trasporti.

“Quella di oggi - afferma Rota, presente all’iniziativa con una delegazione della Federazione agroalimentare della Cisl - è stata una bellissima giornata di partecipazione e solidarietà con cui abbiamo

sottolineato come i nostri settori siano tra i più vulnerabili in termini di subappalti abusivi e intermediazione illecita, in particolare per i lavoratori mobili e migranti, spesso vittime di discriminazioni, frodi e sfruttamento: questioni che conosciamo bene anche in Italia e che vanno arginate con la buona contrattazione e con una legislazione europea più avanzata capace di scongiurare forme di dumping al ribasso e concorrenza sleale tra paesi membri”. “Bisogna avviare al più presto un’interlocuzione fruttuosa con tutte le istituzioni – ha concluso il leader sindacale - perché questi obiettivi servono per promuovere il lavoro di qualità e un’Europa più unita, più attenta al dialogo sociale e più competitiva, e anche l’incontro ottenuto oggi in Parlamento con rappresentanti di diversi gruppi politici auspichiamo sia l’avvio di un confronto futuro più costante e produttivo”.





CISL
BRESCIA



artigianato.brescia@cisl.it

a gratis!



MOUSTAPHA Fall
348 9564396
Artigianato Cisl



Tutto quanto previsto dai fondi **ELBA, SANARTI** e **WILA** è un diritto contrattuale e ogni informazione / consulenza / operazione è *a gratis!*
Chi chiede una tariffa, ti sta truffando! Fai attenzione.

Dagli operatori CISL non ti sentirai mai chiedere soldi in cambio di ciò che ti è dovuto per contratto.



LUCA Aquino
340 0014985
Artigianato Cisl



KEVIN Fadda
345 8828056
Artigianato Cisl



VALTER Chiocci
338 8882892
Artigianato Cisl



ROBERTO Farina
348 4061840
Fim Cisl



FABRIZIO Taboni
392 6623693
Filca Cisl



ALBERTO Cornali
335 7838039
Femca Cisl



ALESSANDRA Magri
388 6378186
Fisascat Cisl



LOREDANA Righetti
348 4481084
Fim Cisl



FABRIZIO Baresi
331 6291058
Fit Cisl



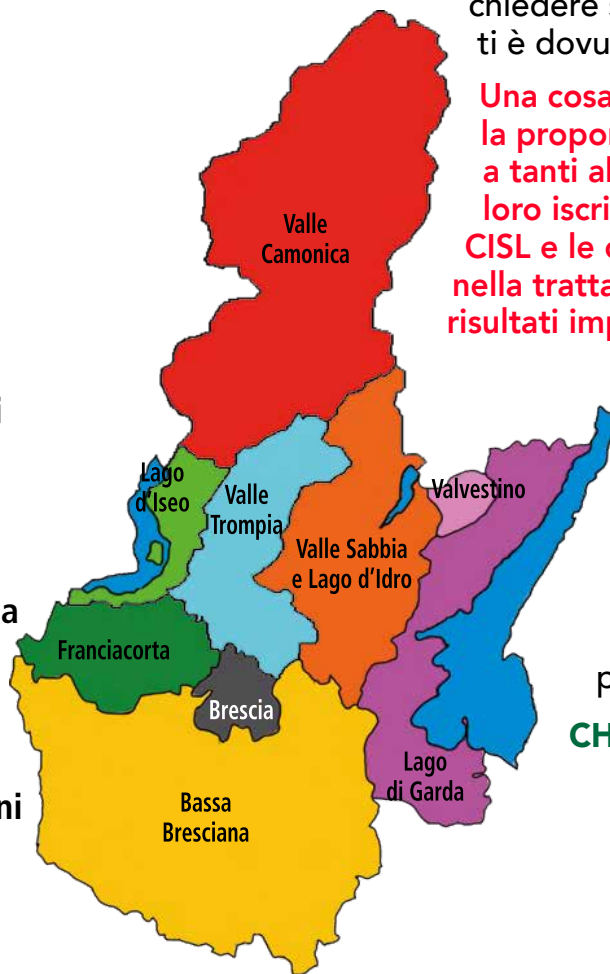
MASSIMO Bellini
345 4858437
Filca Cisl



FRANCO Belotti
340 3020378
Fim Cisl



ELENA Braghini
339 6220768
Filca Cisl



Una cosa però l'operatore CISL te la proporrà sempre, quella di unirti a tanti altri lavoratori che con la loro iscrizione danno forza alla CISL e le consentono di ottenere nella trattativa con le imprese, risultati importanti per chi lavora.

C'è il sindacato che si accontenta di essere un distributore automatico di risposte; e poi c'è la CISL che invece porta la tua voce, la tua esperienza e il tuo lavoro là dove le risposte prendono forma.

CHIAMACI, ci siamo sempre!

TUTTI NE PARLANO...



FONDI SANITARI

FASA



FISA



FIA



**FILCOOP
SANITARIO**



FONDI PENSIONISTICI

AGRIFONDO



ALIFOND



**PREVIDENZA
COOPERATIVA**



MANOVRA 2025

Partecipiamo al cambiamento

le nostre **PRIORITÀ** diventano **RISULTATI**

Lavoro

- ▶ Taglio del **cuneo fiscale** e contributivo reso strutturale ed esteso a 40mila euro (12,8 mld)
- ▶ Continuità strutturale all'accorpamento delle prime **aliquote Irpef** (4,8 mld)
- ▶ Confermata per un triennio la defiscalizzazione al 5% su **salari di produttività** e welfare contrattato
- ▶ Defiscalizzazione **fringe benefit**: inclusi lavoratori neoassunti lontani da casa, fino a 1.000 euro per tutti i lavoratori; soglia raddoppiata per chi ha figli
- ▶ Confermati e rafforzati fino al 2027 gli **incentivi alle assunzioni** di giovani, donne, lavoratori svantaggiati al Sud e in area Zes

Sanità e pubblico impiego

- ▶ Più investimenti sulla **Sanità nel 2025** (2,3 mld)
- ▶ Nuove risorse per i rinnovi dei **contratti pubblici** sul triennio '25-'27 (5,5 mld)

Famiglia

- ▶ **Assegno nuovi nati** di mille euro per Isee fino a 40mila euro
- ▶ **Detrazioni fiscali** proporzionali al numero dei componenti familiari
- ▶ **Congedi parentali** all'80% fino a 3 mesi
- ▶ Bonus **asilo nido** rafforzati con esclusione da Isee dell'Assegno unico
- ▶ **Incentivo ristrutturazioni** prima casa al 50% e al 36% per le altre

Pensioni ed extraprofitti

- ▶ **Indicizzazione delle pensioni** all'inflazione
- ▶ **Contributo di solidarietà** per banche e assicurazioni
- ▶ Rifiuti l' **APE sociale**
- ▶ **Incentivi fiscali e contributivi** ai lavoratori che ritardano il pensionamento
- ▶ Prorogata quota 103 e **opzione donna**

DENTRO E OLTRE IL DDL BILANCIO

Cosa **CHIEDIAMO ANCORA**

- ▶ Elevare maggiormente le risorse per le **pensioni minime e la non autosufficienza**
- ▶ Più sgravi fiscali alle **fasce medie**
- ▶ Aprire il **confronto su previdenza** per maggiore flessibilità e sostenibilità sociale
- ▶ Rafforzare il **contrasto all'evasione** e all'elusione fiscale
- ▶ Pieno utilizzo delle **risorse PNRR** consolidando la governance partecipata
- ▶ No al taglio strutturale degli **organici nella scuola**
- ▶ Un grande investimento su formazione, competenze e **politiche attive**
- ▶ Un sostegno concreto alla **partecipazione** dei lavoratori agli utili e alla vita delle imprese
- ▶ Nuova **politica industriale** ed energetica

TABELLA PAGA OPERAI AGRICOLI TEMPO INDETERMINATO BRESCIA (in vigore dal 01.01.2025)

Contratto Nazionale:
Decorrenza 01/01/2022
Scadenza 31/12/2025

Contratto Integrativo Provinciale:
Decorrenza 01/01/2024
Scadenza 31/12/2027

	LIV. 1	LIV. 2	LIV. 3	LIV. 4	LIV. 5	LIV. 6
PAGA ORARIA SENZA SCATTI	10,720	10,327	10,127	9,956	9,423	8,568
PAGA ORARIA CON 1 SCATTO	10,796	10,402	10,201	10,027	9,491	8,627
PAGA ORARIA CON 2 SCATTI	10,872	10,477	10,275	10,098	9,559	8,686
PAGA ORARIA CON 3 SCATTI	10,948	10,552	10,349	10,169	9,627	8,745
PAGA ORARIA CON 4 SCATTI	11,024	10,627	10,423	10,240	9,695	8,804
PAGA ORARIA CON 5 SCATTI	11,100	10,702	10,497	10,311	9,763	8,863

INDENNITÀ DI APRILE PER LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2025*						
	LIV. 1	LIV. 2	LIV. 3	LIV. 4	LIV. 5	LIV. 6
PAGA ORARIA SENZA SCATTI	1229,809	1151,958	1112,055	1105,413	1101,823	1029,954
PAGA ORARIA CON 1 SCATTO	1242,589	1164,458	1124,385	1117,343	1113,183	1039,844
PAGA ORARIA CON 2 SCATTI	1255,369	1176,958	1136,715	1129,273	1124,543	1049,734
PAGA ORARIA CON 3 SCATTI	1268,149	1189,458	1149,045	1141,203	1135,903	1059,624
PAGA ORARIA CON 4 SCATTI	1280,929	1201,958	1161,375	1153,133	1147,263	1069,514
PAGA ORARIA CON 5 SCATTI	1293,709	1214,458	1173,705	1165,063	1158,623	1079,404

* per i lavoratori che iniziano o cessano l'attività durante l'anno l'indennità sarà corrisposta in proporzione al servizio prestato

ALTRE NORMATIVE CONTRATTUALI

Gratifica natalizia / Tredicesima	1 mensilità, da erogarsi entro il 15/12 di ogni anno. Novità rinnovo CPL 2024-2027: le Parti possono convenirne il pagamento rateale su base mensile																
Quattordicesima	1 mensilità, da erogarsi con il saldo del mese di agosto di ogni anno. Novità rinnovo CPL 2024-2027: le Parti possono convenirne il pagamento rateale su base mensile.																
Indennità di Aprile	da erogarsi con il saldo del mese di Aprile di ogni anno. Novità rinnovo CPL 2024-2027: le Parti possono convenirne il pagamento rateale su base mensile.																
Scatti anzianità	5 biennali - dal 1.7.2006: 1 livello = € 12,78; 2 livello = € 12,50; 3 livello = € 12,33; 4 livello = € 11,93; 5 livello = € 11,36; 6 livello = € 9,89																
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	Ammessi nel limite di 250 ore annue (massimo 2 ore giornaliere e 12 settimanali):																
<i>Maggiorazioni:</i>	<table border="0"> <tr> <td>- lavoro notturno in turni</td> <td>10%</td> <td>- lavoro notturno</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo in turni</td> <td>10%</td> <td>- lavoro straordinario festivo</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro straordinario</td> <td>25%</td> <td>- lavoro festivo notturno</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo</td> <td>35%</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	- lavoro notturno in turni	10%	- lavoro notturno	40%	- lavoro festivo in turni	10%	- lavoro straordinario festivo	40%	- lavoro straordinario	25%	- lavoro festivo notturno	45%	- lavoro festivo	35%		
- lavoro notturno in turni	10%	- lavoro notturno	40%														
- lavoro festivo in turni	10%	- lavoro straordinario festivo	40%														
- lavoro straordinario	25%	- lavoro festivo notturno	45%														
- lavoro festivo	35%																
Ferie	Dal 1° gennaio 2005 le ferie annue sono di 172,15 ore.																
Malattia	<p>1. conservazione del posto per 180 giorni;</p> <p>2. per i lavoratori OTI la quota INPS viene anticipata dall'azienda mentre per i lavoratori Avventizi la quota INPS viene erogata direttamente dall'Istituto esclusi i primi 3 gg. (carenza).</p> <p>Se la malattia supera i 15 gg. il pagamento dell'INPS è del 66,6%, se è inferiore ai 15 gg. è del 50%.</p> <p>In entrambi i casi l'integrazione da parte della CIMMI sarà del 100%.</p>																
Infortunio sul Lavoro	<p>1. conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 14 mesi dall'infortunio. (2 mesi in più rispetto ai 12 previsti precedentemente, novità rinnovo CPL 2024-2027).</p> <p>2. sia per i lavoratori OTI che OTD il 1° giorno viene pagato dall'Azienda al 100%, il 2°, 3° e 4° al 60% sempre dall'Azienda mentre viene pagato dall'INAIL: dal 5° al 20° giorno al 50%, dal 21° giorno in poi al 75%.</p> <p>In entrambi i casi l'integrazione da parte della CIMMI sarà del 100%.</p>																
Maternità	<p>1. Pagamento diretto da parte dell'INPS: anticipata dal 4° mese in poi (80%), obbligatoria 5 mesi (80%), facoltativa ulteriori 6 mesi (30%);</p> <p>2. Sia per le lavoratrici OTI che OTD la CIMMI corrisponderà per il periodo di maternità anticipata ed obbligatoria l'integrazione al 100%. Maternità facoltativa (6 mesi): per i lavoratori e per le lavoratrici, OTI ed OTD, la CIMMI corrisponderà l'integrazione del 100%.</p>																
Congedo matrimoniale	15 giorni con decorrenza della retribuzione, per gli operai a tempo indeterminato. Esclusi gli avventizi.																
Sospensione/riduzione lavoro o CIG	Solo per gli OTI, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso per una durata massima di 90 giorni superati i quali è possibile accedere alla Cassa Integrazione in Deroga.																
Preavviso	a. 2 mesi, per licenziamento; b. 1 mese, per dimissioni.																
Previdenza integrativa/complementare AGRIFONDO	AGRIFONDO è un Fondo Pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, voluto dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, Confederazione Nazionale Coldiretti, Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, Confederazione Italiana Agricoltori e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, FAI - CISL, UILA - UIL, FLAI - CGIL e CONFEDERDIA. Non ha scopi di lucro ma, come obiettivo unico, ha quello di realizzare, per i lavoratori che si iscriveranno, una pensione complementare al trattamento pensionistico pubblico obbligatorio, attraverso i versamenti contributivi. Per maggiori indicazioni contattare l'operatore di zona.																
Assistenza integrativa FONDO FISA	Il Fondo ha lo scopo di assicurare agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari un sistema di assistenza sanitaria integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, nonché forme di tutela infortunistica e assistenziale finalizzata a garantire una adeguata tutela negli stati di bisogno dei propri assistiti. Per maggiori indicazioni contattare l'operatore di zona.																
Ente Bilaterale CIMMI	La Cassa Mutua Integrazione Malattie, Maternità e Infortuni Operai Agricoli (CIMMI) della provincia di Brescia è istituita nel 1948, in applicazione del CPL di Brescia tra le organizzazioni sindacali dei Lavoratori e dei Datori di lavoro. La Cassa è un Ente Bilaterale con lo scopo di corrispondere una integrazione dell'indennità di malattia, maternità e infortunio liquidate dall'INPS e dall'INAIL nonché di una indennità "una tantum" per TBC e per decesso sul luogo di lavoro, ma anche una integrazione per i giorni di carenza che il Fondo Fisa non eroga nel caso di ricovero ospedaliero senza intervento chirurgico.																
Ente Bilaterale EBAT	In data 9 settembre 2021 è costituito l'Ente Bilaterale Agricolo della provincia di Brescia, denominato EBAT-BS, il cui regolamento è stato approvato il 14 novembre 2022. Il rinnovo del CPL 2024-2027 definisce in maniera più dettagliata alcuni tra gli scopi più importanti dell'ente: prevedere la banca dati delle aziende agricole presenti sul territorio della provincia; attivare convenzioni con gli istituti superiori e le università creando percorsi di formazione specializzata; monitorare, protocollare e registrare le comunicazioni in materia di appalti; coordinare l'attività degli RLST; promuovere azioni concrete di contrasto al caporalato e di supporto alla legalità, nonché di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; esercitare altre funzioni che verranno di volta in volta identificate dalle parti come opportune in un'ottica di sviluppo delle relazioni sindacali. Verrà comunque mantenuto l'attuale assetto della CIMMI, la cui possibilità di liquidare gli eventi di malattia, maternità e infortunio rimarrà assolutamente prioritaria.																
Ente Bilaterale EBAN	Il 30 novembre 2022 è stato costituito il regolamento per la prestazione Rischio Vita in favore degli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato, quale prestazione assistenziale per gli eredi, nel caso di decesso dei lavoratori in costanza di rapporto di lavoro.																

TABELLA PAGA OPERAI AGRICOLI AVVENTIZI BRESCIA (in vigore dal 01.01.2025)

Contratto Nazionale:
Decorrenza 01/01/2022
Scadenza 31/12/2025

Contratto Integrativo Provinciale:
Decorrenza 01/01/2024
Scadenza 31/12/2027

	AREA I			AREA II		AREA III		
	LIV. 1	LIV. 2	LIV. 3	LIV. 4	LIV. 5	LIV. 6	LIV. 7	LIV. 8
PAGA NORMALE	14,894	14,316	14,036	13,784	13,069	11,870	10,095	8,012
PAGA STRAORDINARIA	18,014	17,331	17,001	16,701	15,848	14,424	12,406	9,924
PAGA FESTIVA	19,140	18,416	18,066	17,746	16,838	15,326	13,210	10,568
PAGA NOTTURNA	19,703	18,958	18,958	18,269	17,333	15,776	13,612	10,890
STRAORDINARIA FESTIVA	19,703	18,958	18,958	18,269	17,333	15,776	13,612	10,890
STRAORDINARIA NOTTURNA	20,266	19,500	19,130	18,791	17,829	16,227	14,014	11,212

ALTRE NORMATIVE CONTRATTUALI

Malattia	1. conservazione del posto per 180 giorni; 2. Per i lavoratori avventizi la quota INPS viene erogata direttamente dall'Istituto esclusi i primi 3 gg. (carenza). Se la malattia supera i 15 gg. il pagamento dell'INPS è del 66,6%, se è inferiore ai 15 gg. è del 50%. In entrambi i casi l'integrazione da parte della CIMMI sarà del 100%.
Infortunio sul Lavoro	1. conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 14 mesi dall'infortunio. (2 mesi in più rispetto ai 12 previsti precedentemente, novità rinnovo CPL 2024-2027); 2. sia per i lavoratori OTI che avventizi il 1° giorno viene pagato dall'Azienda al 100%, il 2°, 3° e 4° al 60% sempre dall'Azienda mentre dal 5° giorno in poi viene pagato dall'INAIL: dal 5° al 20° giorno al 50%, dal 21° giorno in poi al 75%. In entrambi i casi l'integrazione da parte della CIMMI sarà del 100%.
Maternità	1. pagamento diretto da parte dell'INPS: anticipata dal 4° mese in poi (80%), obbligatoria 5 mesi (80%), facoltativa ulteriori 6 mesi (30%); 2. Sia per le lavoratrici OTI che OTD la CIMMI corrisponderà per il periodo di maternità anticipata ed obbligatoria l'integrazione al 100%. Maternità facoltativa (6 mesi): per i lavoratori e per le lavoratrici, OTI ed OTD, la CIMMI corrisponderà l'integrazione al 100%.
Assistenza integrativa FONDO FISA	Il Fondo, ha lo scopo di assicurare agli operai agricoli e florovivaisti ed ai loro familiari un sistema di assistenza sanitaria integrativo del Servizio Sanitario Nazionale nonché forme di tutela infortunistica ed assistenziale finalizzata a garantire una adeguata tutela negli stati di bisogno dei propri assistiti. Per maggiori indicazioni contattare l'operatore di zona.
Previdenza integrativa/complementare AGRIFONDO	AGRIFONDO è un Fondo Pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, voluto dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, Confederazione Nazionale Coldiretti, Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, Confederazione Italiana Agricoltori e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, FAI - CISL, UILA - UIL, FLAI - CGIL e CONFEDERDIA. Non ha scopi di lucro ma, come obiettivo unico, ha quello di realizzare, per i lavoratori che si iscriveranno, una pensione complementare al trattamento pensionistico pubblico obbligatorio, attraverso i versamenti contributivi. Per maggiori indicazioni contattare l'operatore di zona.
Ente Bilaterale CIMMI	La Cassa Mutua Integrazione Malattie, Maternità e Infortuni Operai Agricoli (CIMMI) della provincia di Brescia è istituita nel 1948, in applicazione del CPL di Brescia tra le organizzazioni sindacali dei Lavoratori e dei Datori di lavoro. La Cassa è un Ente Bilaterale con lo scopo di corrispondere una integrazione dell'indennità di malattia, maternità e infortunio liquidate dall'INPS e dall'INAIL nonché di una indennità "Una Tantum" per TBC e per decesso sul luogo di lavoro, ma anche una integrazione per i giorni di carenza che il Fondo Fisa non eroga nel caso di ricovero ospedaliero senza intervento chirurgico.
Ente Bilaterale EBAT	In data 9 settembre 2021 è costituito l'Ente Bilaterale Agricolo della provincia di Brescia, denominato EBAT-BS, il cui regolamento è stato approvato il 14 novembre 2022. Il rinnovo del CPL 2024-2027 definisce in maniera più dettagliata alcuni tra gli scopi più importanti dell'ente: prevedere la banca dati delle aziende agricole presenti sul territorio della provincia; attivare convenzioni con gli istituti superiori e le università creando percorsi di formazione specializzata; monitorare, protocollare e registrare le comunicazioni in materia di appalti; coordinare l'attività degli RLST; promuovere azioni concrete di contrasto al caporalato e di supporto alla legalità, nonché di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; esercitare altre funzioni che verranno di volta in volta identificate dalle parti come opportune in un'ottica di sviluppo delle relazioni sindacali. Verrà comunque mantenuto l'attuale assetto della CIMMI, la cui possibilità di liquidare gli eventi di malattia, maternità e infortunio rimarrà assolutamente prioritaria.

STIPENDIO MENSILE IMPIEGATI AGRICOLI (in vigore dal 01.01.2025)

CATEGORIA	STIPENDIO 31/12/2024	AUMENTO CCNL 01/2025	IND. QUADRO	TOT. STIPENDIO	SCATTO
QUADRO	2724,87	47,40	105,00	2772,27	33,05
1°	2519,06	45,58		2564,64	33,05
2°	2204,35	39,89		2244,24	29,44
3°	1981,95	35,86		2017,81	26,86
4°	1809,89	32,75		1842,64	24,79
5°	1707,92	30,90		1738,82	23,76
6°	1634,73	29,59		1664,32	22,21

TABELLA PAGA AGRICOLTURA COOPERATIVE

LIVELLO	QUALIFICHE	PARAMETRI	MINIMI			
			01/04/2024	01/05/2025	01/05/2026	01/02/2027
1	Impiegati (ex impiegati liv. 1)	151,70	2200,92	2235,08	2269,24	2303,40
2	Impiegati (ex impiegati liv. 2)	136,38	1978,64	2009,35	2040,06	1.861,91
3	Impiegati – Operai (ex impiegati liv. 3, ex operai specializzati super)	125,53	1821,25	1849,52	1877,79	1.713,81
4	Impiegati – Operai (ex impiegati liv. 4, ex operai specializzati)	116,72	1693,44	1719,73	1746,02	1.593,54
5	Operai (ex operai qualificati super)	111,00	1610,38	1635,38	1660,38	1.515,38
6	Impiegati – Operai (ex impiegati liv. 5, ex operai qualificati)	107,78	1563,74	1588,01	1612,28	1.471,50
7	Impiegati – Operai (ex impiegati liv. 6, ex operai comuni)	100,00	1450,84	1473,36	1495,88	1.365,26
<i>Operai non professionalizzati</i>			1223,82	1242,82	1261,82	1280,82

ALTRE NORMATIVE CONTRATTUALI

Tredicesima	Tredicesima 1 mensilità, da corrispondersi entro il 15.12.
Quattordicesima	1 mensilità, da corrispondersi entro il 10.8.
Scatti anzianità	a. impiegati: 12 biennali: € 33,05, liv. 1; € 29,44, liv. 2; € 26,86, liv. 3; € 24,79, liv. 4; € 23,76, liv. 5; € 22,21, liv. 6; b. operai: 5 biennali: € 12,20, liv. 3; € 11,93, liv. 4; € 11,39, liv. 5; € 10,85, liv. 6; € 9,44, liv. 7 (gli scatti maturati fino al 30.6.2006 verranno rivalutati).
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	Il lavoro straordinario non può superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali. Il limite massimo annuale è fissato in 230 ore. Maggiorazioni: a. operai: 1) 25%, lavoro straordinario; 2) 35%, lavoro festivo (per gli operai florovivaisti, 40%); 3) 50% lavoro notturno e straordinario festivo; 4) 65%, lavoro festivo notturno; 5) 10%, lavoro supplementare. b. impiegati: 1) 30%, lavoro straordinario; 2) 50%, lavoro festivo e notturno; 3) 60%, lavoro straordinario festivo; 4) 65%, lavoro festivo notturno; 5) 10%, lavoro supplementare.
Indennità	a. di alta professionalità: potrà essere concordata, a livello territoriale e aziendale, da corrispondere, sia a operai sia a impiegati, per ogni mensilità prevista contrattualmente; b. di trasferimento: l'impiegato ha diritto al rimborso delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%. Per gli operai florovivaisti oltre al rimborso di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e per le masserizie della propria famiglia, indennità straordinaria pari al corrispettivo di 7 giornate di retribuzione.
Riduzione orario	12 ore annue dall'1.1.1993
Flessibilità orario contrattuale	È istituito un monte ore di eccedenza dell'orario contrattuale pari ad un massimo di 90 ore per anno civile, da utilizzare per prestazioni lavorative settimanali con orari superiori a quello contrattuale, cui devono corrispondere prestazioni lavorative settimanali con corrispondenti orari ridotti. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro. In regime di flessibilità non sono previste prestazioni domenicali.
Malattia	a. impiegati: 1) conservazione del posto per 12 mesi, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 18 mesi. Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione si protrae fino a 24 mesi nell'arco di 36 mesi; 2) trattamento economico: Anzianità fino a 5 anni 3 mesi 3 mesi Retribuzione al 100% da 5 a 10 anni 5 mesi 5 mesi Retribuzione al 50% oltre 10 anni 6 mesi 6 mesi b. operai agricoli: conservazione del posto per 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi. Durante tale periodo l'operaio continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile eventualmente goduti all'atto della malattia; c. operai florovivaisti: 1) conservazione del posto, 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi; 2) l'operaio ha diritto, in aggiunta al trattamento di legge, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1.2 dell'anno in corso. Il trattamento sopra indicato non spetta agli operai a tempo indeterminato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuativo. In caso contrario, hanno diritto all'indennità, a partire dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno.
Maternità	Vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. A decorrere dal 1.1.2017, in caso di congedo obbligatorio, l'impresa integrerà la prestazione erogata dall'Inps, per un massimo di 5 mesi, in modo da raggiungere il 100% dell'ultima retribuzione ordinaria netta percepita dalla lavoratrice in costanza di rapporto di lavoro. Per le operaie a tempo determinato e ferme restando le modalità applicative adottate e gli eventuali accordi territoriali e/o aziendali per la corresponsione delle integrazioni dall'1.1.2017 sottoscritti alla data di stipula del 18.12.2020, per le stesse lavoratrici in costanza di rapporto di lavoro, dal mese di gennaio 2021, l'integrazione dell'indennità per congedo obbligatorio di maternità sarà corrisposta con le seguenti modalità semplificate che garantiscono una prestazione adeguata. Saranno, pertanto, indennizzate le giornate di congedo obbligatorio, per un massimo di 5 mesi pari a 130 giornate massime. L'integrazione giornaliera lorda sarà la seguente: Livello 3 Importo giornaliero - integrazione 5,31; Livello 4 Importo giornaliero - integrazione 4,94; Livello 5 Importo giornaliero - integrazione 4,70; Livello 6 Importo giornaliero - integrazione 4,56; Livello 7 Importo giornaliero - integrazione 4,23; Area non pr. importo giornaliero - integrazione 3,57. Per le lavoratrici a tempo parziale gli importi di cui sopra saranno riproporzionati all'orario di lavoro contrattuale. Il numero di giornate massime indennizzabili non potrà essere ridotto salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine del congedo obbligatorio. Per le lavoratrici OTD l'integrazione sarà corrisposta a seguito della presentazione da parte della lavoratrice della documentazione INPS attestante l'avvenuta liquidazione dell'indennità di maternità. L'integrazione a carico della cooperativa sarà ridotta dell'eventuale importo riconosciuto per analoga prestazione dalla cassa extralegem.
Permessi	a. 8 giorni all'anno ai dirigenti sindacali per la partecipazione a trattative sindacali o a convegni o congressi di natura sindacale; b. 8 giorni lavorativi all'anno per malattia del figlio; c. 8 ore annue, frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore a 75 anni) nell'ipotesi di ricovero, day hospital, nonché per effettuare visite specialistiche.
Prova	a. impiegati: 4 mesi, liv. 1, 2 e 3; 2 mesi, liv. 4, 5 e 6; b. operai: 26 giorni lavorativi, per gli operai del 3° e 4° livello; 14 giorni lavorativi, per gli operai del 5° e 6° livello; 8 giorni lavorativi, per gli operai del 7° livello. L'operaio assunto con rapporto a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi. L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 50 giorni è soggetto ad un periodo di prova di 8 giorni lavorativi, relativamente al solo primo rapporto di lavoro per le medesime mansioni.
Preavviso	a. 6 mesi, impiegati liv. 1 e 2; b. 4 mesi, impiegati liv. 3 e 4 e operai liv. 1 e 2; c. 2 mesi, tutti gli altri lavoratori. In caso di dimissioni i suddetti termini sono ridotti del 50%.
Previdenza integrativa complementare	Previdenza Cooperativa – contribuzione: Fondo FILCOOP – contribuzione decorrente dalla data di effettivo esercizio dell'attività del Fondo: a. l'1% a carico lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR ne periodo di riferimento; b. l'1,5% a carico datore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento; c. una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993; d. il 100% del TFR maturato per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.
Assistenza integrativa	FILCOOP SANITARIO – contribuzione: € 52,00 annui di cui il 50% a carico azienda e il 50% a carico lavoratore. A decorrere dall'1.1.2025, la contribuzione è incrementata di € 48,00 annue a carico dell'azienda e conseguentemente, la contribuzione annua complessiva è pari ad € 100,00 di cui € 74,00 a carico azienda ed € 26,00 a carico lavoratore. Al Fondo sono iscritti: tutti gli operai a tempo indeterminato e gli operai a tempo determinato con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue; a decorrere dall'1.1.2014, sono iscritti: a. gli operai a tempo determinato ricompresi in accordi di riassunzione o relativi all'organico aziendale con una garanzia occupazionale, comunque denominati, di almeno 151 giornate annue; b. con tre anni consecutivi di anzianità aziendale a condizione che nell'anno d'iscrizione abbiano un contratto di lavoro per almeno 151 giornate. Dall'1.1.2025 saranno iscritti gli operai a tempo determinato che nel triennio precedente hanno effettuato un totale di almeno 360 giornate di lavoro effettivo. La contribuzione per tali lavoratori sarà di € 36,00 annui di cui il 50% a carico azienda e il 50% a carico lavoratore. A decorrere dall'1.1.2025, tale contribuzione è incrementata di € 34,00 annue a carico dell'azienda e conseguentemente, la contribuzione annua complessiva è pari ad € 70,00 di cui € 52,00 a carico azienda ed € 18,00 a carico lavoratore.

TABELLA PAGA ALIMENTARI INDUSTRIA

LIVELLO	QUALIFICHE	PARAMETRI	MINIMI			CONTIN- GENZA*	IAR DAL 01/12/2023	IAR DAL 01/09/2027
			01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027			
1S	Quadri – impiegati direttivi	230	2670,12	2770,85	2836,32	545,72	151,11	169,57
1	Impiegati direttivi	200	2321,81	2409,40	2466,34	538,70	131,39	147,45
2	Impiegati di concetto, intermedi, viaggiatori e piazzisti 1 ^a cat.	165	1915,53	1987,80	2034,77	530,51	108,40	121,65
3A	Impiegati d'ordine, intermedi, operai specializzati	145	1683,34	1746,84	1788,12	525,83	95,26	106,90
3	Impiegati d'ordine, operai specializzati, viaggiatori e piazzisti 2 ^a cat.	130	1509,22	1566,16	1603,17	522,32	85,41	95,85
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	120	1393,10	1445,65	1479,82	519,99	78,84	88,47
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	110	1277,04	1325,21	1356,52	517,65	72,27	81,10
6	Operai comuni	100	1160,94	1204,74	1233,20	515,31	65,70	73,73

*Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

ALTRE NORMATIVE CONTRATTUALI

Scatti anzianità	5 aumenti biennali fissi nei seguenti importi: € 51,42, liv. 1S; € 44,71, liv. 1; € 36,89, liv. 2; € 32,42, liv. 3A; € 29,06, liv. 3; € 26,83, liv. 4; € 24,59, liv. 5; € 22,35, liv. 6.																												
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	diverse percentuali di maggiorazione a seconda del settore di appartenenza. È prevista la possibilità da parte dei lavoratori di percepire le sole maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi da usufruire entro 12 mesi dalla maturazione. Le ore di straordinario dovranno essere contenute nel limite di 80 ore annue per lavoratore. Ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (banca ore) delle ore effettuate a tale titolo. Il lavoratore padre/la lavoratrice madre potrà attingere a tale conto, per utilizzare i riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.																												
Indennità	a. per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,5% sulla retribuzione; b. indennità istruzione figli: al lavoratore capo famiglia con almeno 1 anno di anzianità, il datore paga il 50% del costo normale degli abbonamenti scolastici qualora non siano previsti quelli ridotti. c. indennità disagio: da corrispondersi a seconda del settore di appartenenza; d. di trasferimento: rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone che compongono normalmente la famiglia del lavoratore, nonché rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari. Inoltre, al lavoratore è dovuta una indennità pari a una mensilità di retribuzione (200 ore) se avente familiari a carico e a mezza mensilità (100 ore) se non avente carichi di famiglia. Nel caso in cui la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.																												
Esecuzione lavoro notturno	Viene stabilito il diritto per la lavoratrice madre ad astenersi dal lavoro notturno per 9 mesi (in precedenza erano 6), a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio. Riconoscimento del diritto al lavoratore padre mono affidatario.																												
Ferie	a. 22 giorni lavorativi (173 ore), per orario distribuito su 5 giorni; b. 26 giorni lavorativi (173 ore), per orario distribuito su 6 giorni. Cessione solidale ROL e ferie: a livello aziendale, può essere prevista la possibilità, per i lavoratori, di cedere a titolo gratuito i permessi ROL e le ferie maturate, per consentire ad un altro lavoratore di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie.																												
Malattia	a. conservazione del posto: A) 186 giorni di calendario, fino 5 anni anzianità; B) 365 giorni di calendario, oltre 5 anni anzianità. I termini di conservazione del posto durante la malattia sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della legge 68/99; durante tale periodo, non decorre retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto; b. retribuzione o integrazione: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">anzianità</td> <td style="width: 33%;">intera retribuzione</td> <td style="width: 33%;">mezza retribuzione</td> </tr> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>per i primi 186 giorni di calendario</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>oltre 5 anni</td> <td>per i primi 186 giorni di calendario</td> <td>per i successivi 179 giorni di calendario</td> </tr> </table> Cesserà per l'azienda l'obbligo di conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie. L'azienda sarà tenuta a comunicare ai propri dipendenti la scadenza del periodo di comporto almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.	anzianità	intera retribuzione	mezza retribuzione	fino a 5 anni	per i primi 186 giorni di calendario	-	oltre 5 anni	per i primi 186 giorni di calendario	per i successivi 179 giorni di calendario																			
anzianità	intera retribuzione	mezza retribuzione																											
fino a 5 anni	per i primi 186 giorni di calendario	-																											
oltre 5 anni	per i primi 186 giorni di calendario	per i successivi 179 giorni di calendario																											
Infortunio	Conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea.																												
Maternità	Integrazione indennità Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione di fatto, per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria.																												
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario; la richiesta deve essere avanzata almeno 6 giorni prima.																												
Permessi e congedi parentali	a. al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap. L'azienda concederà inoltre al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 24 ore di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali; b. studenti: 120 ore annue non retribuite; c. entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni (10 giorni lavorativi per malattie del figlio di età tra i 3 e gli 9 anni). Il rinnovo del CCNL 2023-2027 ha apportato le seguenti migliorie: viene innalzato a 11 mesi il periodo di riferimento per l'utilizzo del congedo parentale nel caso vi sia un solo genitore, adeguandolo alla normativa vigente; in caso di figlio minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della L.104/1992, in alternativa al prolungamento del congedo fino ai tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi, potranno usufruire di due ore di permesso retribuito, fino al terzo anno di vita del figlio; vengono retribuite le 8 ore di permesso per l'inserimento del figlio al nido e alla scuola dell'infanzia fino a quattro anni d'età; oltre la retribuzione delle ore viene innalzata l'età del figlio e ampliata la tipologia di istituto scolastico; si introduce la retribuzione di un giorno di malattia del figlio di età compresa tra i tre e dodici anni; le persone vittime di violenza di genere possono chiedere il trasferimento presso altra unità produttiva, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative, a parità di condizioni economiche e normative anche nel caso in cui ciò dovesse comportare un cambio di mansioni. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dall'ente bilaterale di settore (EBS); si aggiunge un'ulteriore mezza giornata di permesso retribuito, per un totale di tre, per accompagnare i genitori ultrasessantacinquenni nelle ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.																												
Prova	6 mesi, liv. 1S e 1; 3 mesi, liv. 2, 3A e 3; 1 mese e mezzo, liv. 4 e 5 livello; 18 giorni lavorativi, liv. 6. Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente. Nei rapporti a tempo determinato, il periodo di prova sarà riproporzionato nel rispetto dei requisiti definiti dalla legislazione vigente. In caso di malattia, infortunio, congedi di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.																												
Preavviso	a. impiegati: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">anzianità</td> <td style="width: 33%;">liv. 1S e 1</td> <td style="width: 33%;">liv. 2</td> <td style="width: 33%;">altri livelli</td> </tr> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>90 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>20 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 7 anni</td> <td>120 giorni di calendario</td> <td>45 giorni di calendario</td> <td>40 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>oltre 7 anni</td> <td>120 giorni di calendario</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>50 giorni di calendario</td> </tr> </table> b. intermedi: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">anzianità</td> <td style="width: 33%;">liv. 2</td> <td style="width: 33%;">liv. 3A</td> </tr> <tr> <td>fino a 4 anni</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>15 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>da 4 a 7 anni</td> <td>55 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>oltre 7 anni</td> <td>70 giorni di calendario</td> <td>45 giorni di calendario</td> </tr> </table> c. operai: 12 giorni di calendario per gli operai con anzianità fino a 4 anni; 20 giorni di calendario per gli operai con anzianità oltre 4 anni. Il preavviso decorre da qualsiasi giorno della settimana. Per il caso di dimissioni i termini di disdetta sono ridotti della metà. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.	anzianità	liv. 1S e 1	liv. 2	altri livelli	fino a 3 anni	90 giorni di calendario	30 giorni di calendario	20 giorni di calendario	da 3 a 7 anni	120 giorni di calendario	45 giorni di calendario	40 giorni di calendario	oltre 7 anni	120 giorni di calendario	60 giorni di calendario	50 giorni di calendario	anzianità	liv. 2	liv. 3A	fino a 4 anni	30 giorni di calendario	15 giorni di calendario	da 4 a 7 anni	55 giorni di calendario	30 giorni di calendario	oltre 7 anni	70 giorni di calendario	45 giorni di calendario
anzianità	liv. 1S e 1	liv. 2	altri livelli																										
fino a 3 anni	90 giorni di calendario	30 giorni di calendario	20 giorni di calendario																										
da 3 a 7 anni	120 giorni di calendario	45 giorni di calendario	40 giorni di calendario																										
oltre 7 anni	120 giorni di calendario	60 giorni di calendario	50 giorni di calendario																										
anzianità	liv. 2	liv. 3A																											
fino a 4 anni	30 giorni di calendario	15 giorni di calendario																											
da 4 a 7 anni	55 giorni di calendario	30 giorni di calendario																											
oltre 7 anni	70 giorni di calendario	45 giorni di calendario																											
Previd. integrativa complem. ALIFOND	Contribuzione al Fondo Nazionale Previdenza Complementare – Alifond: a. contributo € 2,58 una tantum, a carico dell'impresa, per ciascun dipendente a tempo indeterminato in forza alla data della costituzione del Fondo; b. contributo 1,2% (1,50% dall'1.1.2025) a carico azienda e 1% a carico dipendente calcolato sulla retribuzione presa a base per la determinazione del TFR; c. 100% TFR del lavoratore aderente di prima occupazione successiva alla data del 28.4.1993; d. quota del TFR di tutti gli altri lavoratori aderenti, nella misura del 2% della retribuzione presa a base per la determinazione del TFR.																												
Assistenza integrativa FONDO FASA	A partire dal 1.1.2011, tutti i lavoratori dell'industria alimentare possono usufruire delle prestazioni previste dal Fondo sanitario FASA. Per maggiori indicazioni contattare l'operatore di zona.																												

TABELLA PAGA ALIMENTARI COOPERATIVE

LIVELLO	QUALIFICHE	PARAMETRI	MINIMI			CONTINGENZA*	IAR DAL 01/12/2023	IAR DAL 01/09/2027
			01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027			
1A	Quadri e impiegati direttivi	230	2670,12	2770,85	2836,32	545,72	151,11	169,57
1	Quadri e impiegati direttivi	200	2321,81	2409,40	2466,34	538,70	131,39	147,45
2	Impiegati di concetto, intermedi, viaggiatori e piazzisti 1ª cat.	165	1915,53	1987,80	2034,77	530,51	108,40	121,65
3A	Impiegati d'ordine e operai specializzati	145	1683,34	1746,84	1788,12	525,83	95,26	106,90
3	Impiegati d'ordine, operai specializzati, viaggiatori e piazzisti 2ª cat.	130	1509,22	1566,16	1603,17	522,32	85,41	95,85
4	Impiegati d'ordine e operai qualificati	120	1393,10	1445,65	1479,82	519,99	78,84	88,47
5	Impiegati d'ordine e operai qualificati	110	1277,04	1325,21	1356,52	517,65	72,27	81,10
6	Operai comuni	100	1160,94	1204,74	1233,20	515,31	65,70	73,73

*Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

ALTRE NORMATIVE CONTRATTUALI

Tredicesima	1 mensilità da erogarsi in occasione del Natale.																
Quattordicesima	1 mensilità da corrispondersi con la retribuzione del mese di giugno.																
Scatti anzianità	5 biennali: € 51,42, liv. 1A; € 44,71, liv. 1; € 36,89, liv. 2; € 32,41, liv. 3A; € 29,06, liv. 3; € 26,83, liv. 4; € 24,59, liv. 5; € 22,35, liv. 6.																
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	Straordinari Ammessi nel limite di 80 ore annue per dipendente. Maggiorazioni: a. 10%, domenicale con riposo compensativo; b. 20% lavoro a turni notturni; c. 30%, turnisti notturno; d. 40%, notturno non turnisti; e. 45%, diurno oltre le 40 ore settimanali e lavoro oltre le 40 ore dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00; f. 50%, festivo, notturno festivo e feriale notturno oltre le 40 ore settimanali; g. 60%, festivo oltre le 40 ore settimanali (oltre 8 ore). Ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (cd banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.																
Ferie	a. 22 giorni lavorativi, orario distribuito su 5 giorni settimanali; b. 26 giorni lavorativi, orario distribuito su 6 giorni settimanali. Eventuali residui di ferie relativi a periodi successivi al 31.12.2000, possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.																
Riduzione orario	a. giornalieri: 76 ore dall'1.10.94 e a 80 ore dall'1.1.2027, con maturazione mensile; b. turnisti: A) 3x5: 80 ore (l'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione d'orario avverrà al raggiungimento di n. 50 notti di prestazione effettiva nell'anno solare); B) 3x6 (18 turni con riposo a scorrimento): 92 ore dall'1.1.1996. Ulteriori 4 ore a titolo di ROL a decorrere dall'1.1.2026; ulteriori 4 ore a titolo di ROL dall'1.1.2027. C) 3x7 (21 turni con riposo a scorrimento): 96 ore dall'1.1.1996. Ulteriori 4 ore a titolo di ROL a decorrere dall'1.1.2026; ulteriori 4 ore a titolo di ROL dall'1.1.2027. A decorrere dall'1.1.2005 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore, restando invariate le modalità di godimento. Per il personale impiegatizio, ed eccezione del personale svolgente mansioni legate all'utilizzazione degli impianti, le ore di ROL maturate a partire dall'1.1.2024 dovranno essere fruiti entro l'anno. Nell'ipotesi di permessi non goditi entro tale periodo i medesimi potranno essere goduti entro il 31.03 dell'anno successivo a quello di maturazione; ad eccezione dell'uso collettivo o di diverse pattuizioni in essere, i permessi eventualmente residui dovranno essere liquidati unitamente alla mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31.12 dell'anno di maturazione.																
Flessibilità orario contrattuale	Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo fino a un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, di 88 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. Per le ore effettivamente prestate oltre il normale orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20%.																
Malattia	a. conservazione del posto: 186 giorni di calendario, fino 5 anni anzianità; 365 giorni di calendario, oltre 5 anni anzianità; nel caso di più eventi di malattia tali periodi si considerano rispettivamente riferiti ad un arco temporale di 17 mesi e 24 mesi. I termini di conservazione del posto di cui sopra sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, durante i quali non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto; b. retribuzione: 100% per i primi 186 giorni di calendario, per anzianità fino a 5 anni; 100% per i primi 186 giorni di calendario e 50% per i successivi 179 giorni di calendario, per anzianità oltre 5 anni. Per i lavoratori a tempo determinato (stagionali), dipendenti da aziende cooperative che trasformino prodotti dei settori: conserve vegetali, vitivinicolo, distillerie, ittico, risicolo, molitorio e pastaio, le aziende cooperative integreranno le indennità corrisposte dagli istituti previdenziali in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta dedotti 3 giorni di franchigia per ogni singola malattia di durata fino a 14 giorni, mentre nessuna franchigia opererà per malattia di durata superiore. Per i lavoratori a tempo determinato (stagionali) di cooperative inquadrato nel settore agricolo, l'indennità di malattia a carico INPS eventualmente anticipata dall'azienda al lavoratore, e non ancora rimborsata dallo stesso istituto al momento della cessazione del rapporto, sarà compensata dall'azienda in sede di liquidazione dell'ultima retribuzione. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto. Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 17/24 mesi, saranno quantificati come per i lavoratori a tempo pieno. Nel rapporto di lavoro part-time verticale e misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 17/24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata. Nel caso di patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed empatie sistemiche, neoplasie), i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di tempo, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.																
Infortunio	a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. retribuzione integrata al 100% fino alla durata dell'indennità di inabilità temporanea.																
Maternità	Integrazione indennità fino al 100% per tutto il periodo dell'assenza obbligatoria Congedi parentali: ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 12 mesi. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata, possono chiedere di usufruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, potrà usufruire di permessi retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido/infanzia del figlio di età fino a 4 anni Congedi per la malattia del figlio: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno (di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti), per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni.																
Permessi	a. studenti: 120 ore di permessi non retribuiti durante l'anno, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità; b. l'azienda concederà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi ai lavoratori con familiari affetti da malattie gravi che partecipano a programmi riabilitativi per stati di tossicodipendenza; c. entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per 10 giorni lavorativi all'anno, non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, per malattie di ogni figlio di età tra i 3 e i 9 anni; d. massimo 8 ore frazionabili, alla lavoratrice madre, o in alternativa al padre, per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi.																
Prova	6 mesi, liv. 1A e 1; 3 mesi, liv. 2, 3A e 3; 1 mese e mezzo, liv. 4 e 5; 18 giorni lavorativi, liv. 6.																
Preavviso	<table border="0"> <thead> <tr> <th>anzianità</th> <th>liv. 1A e 1</th> <th>liv. 2</th> <th>liv. 3, 3A, 4, 5 e 6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 4 anni</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>15 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>da 4 a 10 anni</td> <td>90 giorni di calendario</td> <td>45 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>120 giorni di calendario</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>45 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p>In caso di dimissioni i termini sono ridotti alla metà. Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.</p>	anzianità	liv. 1A e 1	liv. 2	liv. 3, 3A, 4, 5 e 6	fino a 4 anni	60 giorni di calendario	30 giorni di calendario	15 giorni di calendario	da 4 a 10 anni	90 giorni di calendario	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario	oltre 10 anni	120 giorni di calendario	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario
anzianità	liv. 1A e 1	liv. 2	liv. 3, 3A, 4, 5 e 6														
fino a 4 anni	60 giorni di calendario	30 giorni di calendario	15 giorni di calendario														
da 4 a 10 anni	90 giorni di calendario	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario														
oltre 10 anni	120 giorni di calendario	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario														
Previdenza integrativa complementare	Fondo PREVIDENZA COOPERATIVA, contribuzione: a. 1% a carico del lavoratore e 1,20% (1,50% dall'1.1.2025) a carico del datore di lavoro, commisurato alla retribuzione presa a base per la determinazione del TFR; b. il 100% del TFR del lavoratore aderente di prima occupazione successiva al 28.4.1993; c. una quota di TFR dei tutti gli altri lavoratori aderenti, pari al 2% della retribuzione presa a base per la determinazione dello stesso TFR; e. contribuito una tantum a carico delle imprese pari a € 2,58.																
Assistenza integrativa	A decorrere dall'1.1.2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare. Per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo a carico azienda pari a € 13,50 (€ 15,00 dall'1.1.2025) per 12 mensilità. A decorrere dall'1.6.2029, il finanziamento al Fondo potrà essere implementato con ulteriori € 2,00 mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso. Laddove il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello e/o regolamenti aziendali, già sottoscritti anteriormente, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.																

Uffici **FAI-CISL** presenti sul territorio della Provincia di Brescia

BRESCIA (SEDE CENTRALE)

25128 Via Altipiano d'Asiago, 3 (zona Ospedale Civile/Porta Trento) - Tel. 030 3844520 - Fax 030 3844521 - E-mail: fai.brescia@cisl.it
Tutti i giorni dalle 09.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 17.30. Il sabato dalle 09.00 alle 12.00

SEDE	LUOGO DI RECAPITO	RECAPITI ATTIVI NEL PERIODO DS AGRICOLE DAL 2 NOVEMBRE 2024 AL 31 MARZO 2025	
		ORARIO	ORARIO
BRESCIA Tel. 030 3844520	Sede CISL Brescia Via Altipiano d'Asiago, 3	Da Lunedì a Venerdì 9 - 12.30 e 14 - 18 Sabato ore 9 - 12	Da Lunedì a Venerdì ore 9 - 12.30 e 14 - 18
BAGNOLO MELLA Rif. Silvano 351 3053478	Sede CISL Via XXVI Aprile, 73	Venerdì ore 17 - 19	Venerdì ore 17 - 19
BORNATO Rif. Raffaele 351 6206615	Sala Civica 1°p Via Vittorio Emanuele, 19	Lunedì ore 17 - 19	Lunedì ore 17 - 19
CALVISANO Rif. Matteo 391 7732177	Sede CISL Via Raffaello Sanzio, 2	1°- 3° e 5° Lunedì del mese ore 9 - 12	1°- 3° e 5° Lunedì del mese ore 9 - 12
CAPRIOLO Rif. Federico 392 9171333	sul retro del Municipio Via IV Novembre	Lunedì ore 16 - 18	Solo su appuntamento
CHIARI Rif. Rossella 349 9201689	Sede CISL Via del Consorzio Agrario, 11	Lunedì ore 17 - 19	Lunedì ore 17 - 19
DARFO BOARIO TERME Rif. Matteo 391 7732177	Sede CISL Via Antonio Lorenzetti, 15	1° - 3° e 5° Lunedì del mese 16 - 18 2° e 4° Lunedì del mese 9 - 12	1° - 3° e 5° Lunedì del mese 17 - 19 2° e 4° Lunedì del mese 9 - 12
DESENZANO DEL GARDA Rif. Matteo 391 7732177	Sede CISL Via Padre Bevilacqua, 8	Martedì ore 9 - 12	Martedì ore 9 - 12
GAVARDO Rif. 030 3844520	Sede CISL Via Gosa, 71 - di fronte Ospedale	Lunedì ore 17 - 19	Solo su appuntamento
GHEDI Rif. Silvano 351 3053478	Sede CISL Via Trento, 19	1° - 3° e 5° Lunedì del mese ore 9 - 12	1°- 3° e 5° Lunedì del mese ore 9 - 12
ISEO Rif. 030 2844520	Sede CISL Via Pusterla, 14	Venerdì ore 17 - 19	Solo su appuntamento
MANERBIO Rif. Silvano 351 3053478	Sede CISL piazza Cesare Battisti, 11	Mercoledì ore 9 - 12	Mercoledì ore 9 - 12
MONTICHIARI Rif. Matteo 391 7732177	Sede CISL Via Paolo VI, 44	Mercoledì ore 16.30 - 19	Mercoledì ore 16.30 - 19
ORZINUOVI Rif. Silvano 351 3053478	Sede CISL Via Zanardelli, 47	2° e 4° Martedì del mese ore 17 - 18.30	2° e 4° Martedì del mese ore 17 - 18.30
PALAZZOLO SULL'OGLIO Rif. Federico 392 9171333	Sede CISL Via della Maddalena, 13	Giovedì ore 17 - 19	Solo su appuntamento
QUINZANO D'OGLIO Rif. Silvano 351 3053478	P.zza Aldo Moro, 7	1°- 3° e 5° Mercoledì del mese ore 17 - 19	1°- 3° e 5° Mercoledì del mese ore 17 - 19
ROVATO Rif. Federico 392 9171333	Sede CISL Via Palazzo, 6	Venerdì ore 16.30 - 19	Venerdì ore 16.30 - 19
SALÓ Rif. 030 3844520	Sede CISL Via Trieste, 13	2° e 4° Venerdì del mese ore 17 - 19	Solo su appuntamento
VEROLANUOVA Rif. Silvano 351 3053478	Sede CISL Via Dante, 56	Venerdì ore 9 - 12	Venerdì ore 9 - 12

IMPORTANTE

puoi contattarci anche tramite mail:

bresciafaicisl@gmail.com