

Giugno 2023 anno 33

Agroindustria **CGIL**



Periodico della Flai Cgil Brescia

Periodico politico sindacale della Flai Cgil di Brescia. Direttore responsabile Alberto Semeraro - spedizione in abbonamento postale Art. 2, comma 20, Lettera c - Legge 23/12/1996 n. 622 - Filiale Brescia - Autorizzazione Tribunale di Brescia n. 47/88 dell'8 novembre 1988.

Impaginazione Cgil Brescia. Stampa Tipolitotos Gussago (BS)

Con la pubblicazione di Agroindustria Cgil, la Flai Cgil di Brescia fornisce ai lavoratori uno strumento di informazione sindacale come corrispettivo delle quote di servizio che riceve dagli stessi.

www.cgil.brescia/flai

flai@cgil.brescia.it

AGROINDUSTRIA CGIL BRESCIA

Periodico politico sindacale della Flai Cgil di Brescia.

Direttore

Alberto Semeraro

Comitato di redazione

Enrico Nozza Bielli, Mariangela Regosa,
Giuseppe Vocale, Laura Perotti, Erasmo Palazzolo,
Cristina Vlad, Alessandro Patrizi

Grafica e impaginazione

Ufficio comunicazione Cgil Brescia

Stampa

Tipolitotas Gussago (BS)



Alberto Semeraro



Enrico Nozza Bielli



Mariangela Regosa



Giuseppe Vocale



Laura Perotti



Erasmo Palazzolo



Cristina Vlad



Alessandro Patrizi

Direttore responsabile Alberto Semeraro

Spedizione in abbonamento postale. Art. 2, comma 20,
Lettera c - Legge 23/12/1996 n.622 - Filiale Brescia.

Autorizzazione tribunale di Brescia n. 47/88
del 8 novembre 1988

Chiuso in redazione venerdì 23 giugno 2023

Con la pubblicazione di Agroindustria Cgil, la Flai Cgil di Brescia
fornisce ai lavoratori uno strumento di informazione sindacale
come corrispettivo delle quote di servizio che riceve dagli stessi.

www.cgil.brescia.it/flai | mail flai@cgil.brescia.it

AgroindustriaCGIL

SOMMARIO GIUGNO 2023

Nel numero di giugno.

04

Editoriale.

Le proteste in Francia

di Alberto Semeraro

06

**Per una nuova stagione
del lavoro e dei diritti**

di Enrico Nozza Bielli

10

**Negoziatori non si nasce:
si diventa**

di Erasmo Palazzolo

12

**Rinnovo CCNL Industria
e Cooperazione alimentare**

di Enrico Nozza Bielli

16

Genitori che lavorano.

Guida ai congedi e ai permessi

di Laura Perotti

19

Tablelle paga

a cura della redazione

Le proteste in Francia.

ALBERTO SEMERARO

Dopo mesi di proteste in Francia il movimento contro la riforma delle pensioni rimane forte e rumoroso anche se i numeri nelle piazze non sono più quelli di prima.

Il punto principale della riforma delle pensioni, voluta dal presidente francese Emmanuel Macron, è l'innalzamento dell'età pensionabile da 62 a 64 anni entro il 2030. Prevede inoltre che dal 2027 salgano a 43 gli anni di contributi necessari per raggiungere il requisito pensionistico, rendendola molto simile alla nostra riforma Fornero.

Il progetto è universale, cioè riguarda tutti i lavoratori senza distinzioni tra lavori gravosi o meno ed è considerato dal governo preferibile a un aumento delle somme da versare per i contributi previdenziali.

La riforma è stata presentata al consiglio dei ministri il 23 gen-

naio. Il 19 gennaio erano cominciate le prime manifestazioni di protesta. Il 16 marzo la riforma è stata votata dal senato e poi approvata ma facendo ricorso all'articolo 49.3 della costituzione, che permette di evitare il voto dell'assemblea nazionale.

Questo ha fatto infuriare (se possibile) ancor di più i manifestanti che accusano il "Prèsident" di aver tradito il popolo.

I più giovani si sono mobilitati contro la riforma delle pensioni, ma la loro protesta si allarga ad altri ambiti. Come, per esempio, il servizio nazionale universale ovvero un mese di volontariato da svolgere in strutture civili e militari che nel dicembre 2022 il presidente Emmanuel Macron ha detto di voler rendere obbligatorio per via della guerra in Ucraina e della crisi climatica.

La maggioranza delle persone intervistate per una ricerca com-

missionata dalla Fabrique Spinoza, un centro specializzato in studi sulla felicità, considera insoddisfacenti i salari, la gestione del lavoro, i riconoscimenti e i rapporti con i colleghi. Il 49% si lamenta dell'impossibilità di migliorare l'organizzazione del lavoro, mentre il 25% dice di annoiarsi, in Italia i dati sono anche peggiori.

Se il mondo del lavoro è effettivamente poco soddisfacente, non si assiste a un rifiuto. Le persone intervistate criticano la difficoltà, se non l'impossibilità, di realizzarsi dal punto di vista lavorativo. Questo paradosso è evidenziato dal fatto che la riduzione dell'orario settimanale non è più una rivendicazione prioritaria: la richiesta non è lavorare meno, ma lavorare meglio.

In Francia il lavoro è percepito come un obbligo, più che come una forma di realizzazione. Un'altra ricerca del Centre de recher-

ches politiques de Sciences Po (Cevipof), pubblicata il 15 marzo 2023, indaga sulla crisi dei francesi nel rapporto con il lavoro. In queste analisi non c'è nulla di sorprendente: la mobilitazione in corso contro l'aumento dell'età per andare in pensione la dice lunga sulla diffidenza francese nei confronti del mondo del lavoro. Eppure, secondo la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), i francesi lavorano in media 36,9 ore a settimana, quasi due ore in più rispetto alle 35 ore stabilite per legge.

Un orario effettivo che è sicuramente inferiore a quello di altri paesi come l'Italia; il nostro paese infatti inizia ora ad affrontare il tema dell'orario di lavoro come emerge dalla richiesta delle 36 ore settimanali nella nostra piattaforma del CCNL Industria Alimentare.

I francesi sono in media molto meno soddisfatti del loro lavoro, oggi tra le generazioni più giovani, soprattutto se con alti livelli d'istruzione, cresce il desiderio che il lavoro diventi una fonte di emancipazione.

Questo ci permette di comprendere che oggi in Europa, il lavoro non è più semplicemente un'attività che prevede di mettere a disposizione il proprio tempo, il proprio corpo e le proprie com-

petenze in cambio di denaro, ma si avvicina a una forma di crescita personale e professionale continua.

La contrattazione sindacale nazionale, molto più viva e forte in Italia che in Francia, è lo strumento per arrivare a un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, siano esse le 36 ore o una migliore organizzazione del lavoro.



Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti.

ENRICO NOZZA BIELLI

La mobilitazione unitaria. Le tre manifestazioni di Bologna, Milano e Napoli

In queste settimane abbiamo tenuto le assemblee di preparazione alle manifestazioni a sostegno delle piattaforme unitarie "per una nuova stagione del lavoro e dei diritti", che si sono tenute sabato 6 maggio a Bologna (30 mila persone), sabato 13 a Milano (40 mila persone) e sabato 20 maggio a Napoli (20 mila persone).

Poter arrivare in tutte le aziende per spiegare le ragioni di questa mobilitazione è stato un lavoro molto faticoso e impegnativo, non solo per il grande numero di assemblee fatte, ma perché molto spesso ci siamo trovati di fronte scetticismo, insofferenza, interruzioni e aggressioni verbali.

Ho deciso allora di iniziare le mie assemblee spiegando ai lavoratori che non mi interessa quale partito possano aver votato, né cercare di far loro cambiare idea.

Ho dovuto spiegare che non ero lì per far campagna elettorale, ma per fare politica nel senso più vero del termine perché il mio lavoro è rappresentare una categoria di persone (una volta avrei detto "classe sociale" ma mi sono ben guardato da usare parole chiave che avrebbero

portato a chiusure mentali) che va a lavorare "sotto padrone", paga le tasse (tutte) e che, con quello che gli rimane, deve "tirare avanti": pagare le bollette, fare il pieno alla macchina, fare la spesa, mandare i figli a scuola e magari pagare l'affitto o la rata del mutuo, sperando di non avere spese impreviste.

Ho dovuto spiegare che non mi interessa screditare un governo che è stato legittimamente eletto ma che, se chi governa fa politiche che vanno contro gli interessi della categoria di persone che rappresento, io devo dire che questa cosa non va bene, informare e organizzare la "mia gente".

Ho ricordato che la CGIL, a volte in compagnia degli altri sindacati confederali, più spesso da sola, da parecchi anni dice e chiede le stesse cose e, quando i diversi governi che si sono susseguiti - anche se di matrice e colori diversi - non ci ascoltavano è dovuta scendere in piazza e protestare per chiedere un cambiamento.

Siamo scesi in piazza unitariamente il 11 novembre 2021 contro "Una manovra inadeguata", il 16 dicembre con la sola UIL, poi da soli il 18

giugno e ancora l'8 ottobre 2022, con l'ultima manifestazione "Ascoltate il lavoro", indetta ben prima delle elezioni politiche, per chiedere al futuro governo, qualunque sarebbe stato, di confrontarsi con noi prima di prendere decisioni che hanno ripercussioni sulle condizioni economiche e sociali delle persone che rappresentiamo. Non perché abbiamo manie di protagonismo, ma perché abbiamo la presunzione di sapere quali sono i problemi della nostra gente e abbiamo qualche idea e proposta per provare ad affrontarli.

Abbiamo chiesto un confronto franco e onesto con il mondo del lavoro, quello che paga le tasse, oltre l'80% del gettito fiscale totale, il primo azionista del paese.

Invece il governo ha messo in scena una farsa, convocando tutte le associazioni insieme senza distinguere peso e rappresentanza nel paese e senza concedere spazi reali di confronto.

Recentemente si è riusciti a fare di peggio, convocandoci domenica 30 aprile alle ore 19 per darci lettura dei provvedimenti che l'indomani, primo maggio, il governo avrebbe assunto (perché loro lavorano, mica hanno tempo di andare al lago o ai

concerti). E così, purtroppo, il giorno della festa dei lavoratori hanno "fatto la festa ai lavoratori".

In occasione del nostro Congresso nazionale a Rimini lo scorso 15 marzo, il presidente del consiglio Giorgia Meloni ci ha onorati della sua presenza, nel suo intervento ci ha spiegato che la povertà si combatte cancellando il reddito di cittadinanza e che il salario minimo legale non è la strada giusta per superare il lavoro povero perché non sono i salari a essere bassi, ma le tasse a essere troppo alte.

Per combattere la povertà, ha detto, serve ridurre le tasse, un nuovo rapporto fra fisco e contribuente e rilanciare la lotta all'evasione fiscale. Bellissimi proclami, non c'è che dire, ma la conoscete la storia dell'orso? Mentre ci propinano titoli bellissimi che ci fanno sentire al sicuro, tv e giornali parlano dell'aggressione dell'orso J4 in Trentino. Tutti siamo informatissimi circa l'ordinanza di abbattimento, del ricorso del TAR che lo ha vietato. Sappiamo quanti sono gli orsi in trentino, da dove vengono e che li vogliono trasferire. E mentre ci appassioniamo alla storia dell'orso, la ricetta del governo si traduce nel far pagare meno tasse a ricchi e imprese subito, al lavoro dipendente, forse e non prima di cinque anni.

Intanto il nuovo rapporto di fiducia fra fisco e contribuenti, ha significato introdurre, con la legge delega sul fisco, il principio di evasione per necessità: è diverso se evadi il fisco perché ti trovi in stato di necessità e non puoi pagare le tasse. Per questa ragione ha previsto che l'evasione fiscale non abbia più conseguenze penali. Davvero uno strano modo di coniugare il concetto di lotta all'evasione fiscale: dovessero anche scollarli, basta dire che non potevano pagare, versare il dovuto con una piccola sanzione del 5% (prima era il 40%) e amici come prima. Peccato che ai lavoratori dipendenti, anche qualora fossero alla canna del gas, le tasse le trattengano nella busta paga già prima di vedere i soldi. Per loro il concetto di necessità non conta, anche se spesso sono quelli

che non arrivano a fine mese!

A loro (che poi siamo noi) le tasse tocca pagarle tutte, subito e non calano mai!

Tutto questo mentre si combatte la moneta elettronica e si alza, per legge, la soglia dei pagamenti in nero, favorendo il contante!

Ma la ricetta del governo prevede anche che le minori entrate fiscali - perché ci sarà necessariamente minor gettito - siano compensate con la razionalizzazione (leggi cancellazione) delle detrazioni e deduzioni oggi esistenti e questo avrà un impatto pesantissimo sui netti in busta paga, perché quelle sì, riguardano proprio i lavoratori dipendenti.

Naturalmente, non dimentichiamocelo, se diminuiscono le entrate fiscali, necessariamente dovranno diminuire le spese e i servizi come scuola, sanità, sicurezza, manutenzione del territorio: ma è davvero quello che ci serve?!

Intanto sul fronte lavoro non solo non si fa nulla per difendere il potere d'acquisto dei lavoratori riducendo la precarietà ma, anzi, con la scusa di aumentare l'occupazione, si reintroducono i voucher, si cancella il decreto dignità e si estende da 24 a 36 mesi la possibilità di assumere con contratto a termine, senza più indicare le causali.

Una scelta ben precisa su quale tipo di paese vogliono. Ricordiamocelo: "precario" significa ricattabile, soprattutto se poi non c'è più un'alternativa perché hanno cancellato il reddito di cittadinanza e molti saranno costretti ad accettare qualunque condizione pur di sopravvivere. È miope pensare che non è un nostro problema perché tanto un lavoro ce l'abbiamo: se pur di lavorare ci sarà chi è disposto ad accettare paghe più basse e condizioni peggiori, perché l'azienda dovrebbe volerle mantenere a voi? Se possono scegliere, di chi è il posto a rischio? Se non ci preoccupiamo di proteggere il lavoro buono, contrastando questa concezione di falsa competitività basata sulla precarietà, rischiamo che gli effetti li pagheremo, tutti e presto.

Quando ci diceva che non bisogna disturbare chi lavora, noi pensavamo in senso figurato, mentre lei lo diceva letteralmente: nei giorni scorsi, mentre noi leggevamo preoccupati delle sorti dell'orso, il ministro del lavoro Calderone si preoccupava di combattere il lavoro irregolare, predisponendo una convenzione che prevedeva che le ispezioni da parte dell'Ispettorato del Lavoro potessero essere svolte solo alla presenza dei consulenti del lavoro dell'azienda, quindi che bisognava prendere appuntamento prima di andare a fare una ispezione: sono abbastanza certo che quel giorno di lavoratori in nero non ce ne sarebbero stati! Inoltre le imprese che ottengono la certificazione della bontà della loro gestione, non potranno nemmeno più essere soggette a ispezioni. Il problema è che le commissioni di certificazione sono delle agenzie private, fatte ancora dagli stessi consulenti del lavoro, pagati dall'impresa: credo ci sia un pericoloso cortocircuito.

Ma la vera perla è stato il comunicato stampa del Governo che prevede la moderazione delle crescite salariali per prevenire l'inflazione: anche se i lavoratori dipendenti non arrivano alla fine del mese, e siamo l'unico paese in cui il potere d'acquisto è diminuito, per evitare che aumenti l'inflazione, i salari non devono aumentare! Questo nonostante la Banca Centrale Europea denunci che il rischio di inflazione è dovuto alle imprese che hanno aumentato i prezzi durante la crisi energetica, ma che adesso, anche se i costi di energia e materie prime sono calati, li mantengono alti e fanno extraprofiti.

In cambio però è previsto un ulteriore taglio del cuneo fiscale, valido solo per il 2023, da luglio a dicembre, che potrebbe portare un risparmio di circa 40 euro al mese a chi guadagna meno di 25.000 euro l'anno, un po' di più a chi ne guadagna fino a 35.000.

Si sono vantati di aver fatto il più importante taglio delle tasse degli ultimi anni, ma non è vero: molti altri hanno fatto di meglio (il bonus Renzi valeva molto di più, per esempio) ma soprattutto non sono state

tagliate le tasse, ma i contributi che versiamo all'Inps per le pensioni, minandone il già precario equilibrio. Questa operazione costerà circa 3/4 miliardi di euro dei 10 risparmiati, azzerando l'adeguamento al costo della vita delle pensioni.

A proposito di pensioni, la riforma della legge Fornero, tanto sbandierata in campagna elettorale - per la quale il vice premier era preoccupato perché doveva aver sbagliato qualcosa visto che chiedeva 41 anni di contributi, le stesse cose chieste dalla cgil - è sparita dalla manovra perché pare non ci siano i soldi. Resta soltanto "quota 103" (41 anni di contributi e 62 di età) che però è transitoria, vale solo per il 2023.

Tema appalti. Il governo si è accorto di essere in grandissimo ritardo nella realizzazione dei progetti che dovevano essere realizzati con i soldi del PNRR e questo mette a serio rischio il riconoscimento delle successive rate da parte dell'Europa. Il problema è che i comuni non riescono a trovare tecnici per progettare i lavori, mentre i grandi lavori sono ancora fermi.

Per risolvere il problema si è pensato di scrivere un nuovo codice degli appalti, lo hanno chiamato codice Salvini, che prevede il divieto di

utilizzare i bandi pubblici per spese di valore fino a 150 mila euro, quindi con assegnazione diretta (qua lo stesso garante della concorrenza, che è stato nominato dalla Lega, ha detto che è alto il rischio che si favoriscano amici, parenti o corruttori), la liberalizzazione del subappalto (che porterà necessariamente alla compressione dei costi su materie prime, sicurezza e salari delle persone che ci lavorano) ma soprattutto prevede che per gli appalti dal valore inferiore a 5 milioni di euro non è più necessaria la gara.

Stiamo parlando del 98% dei lavori pubblici!

È evidente che - senza gara - i tempi di affidamento diminuiscono di 6 mesi e i lavori si fanno prima, è vero anche che se i lavori partono ci sarà nuova occupazione, ma vogliamo parlare di qualità dei materiali utilizzati? Del rispetto degli standard tecnici e buone prassi di costruzione? Di rispetto e applicazione di leggi sulla sicurezza e dei contratti nazionali di lavoro nei cantieri?

Probabilmente non ci ricordiamo che gli appalti pubblici sono molto appetibili per la mafia ed è per questo che sono stati previsti tanti controlli e procedure complesse. Forse nessuno ricorda della sabbia di mare utilizzata per costruire via-

dotti, del cemento scadente, della mancanza di ferro, delle prove di resistenza sismica farlocche, eppure di nefandezze, ponti crollati, case dello studente sbriciolate, ne abbiamo già viste troppe in televisione.

Il Piano Nazionale di Ripresa dovrebbe servire per far ripartire il paese, perdere i finanziamenti dall'Europa sarebbe una catastrofe, ma fare male i lavori significa accollarsi un debito (ricordiamocelo che il PNRR è in buona parte un debito che va restituito) senza dare benefici e anzi mettendo a rischio la sicurezza degli italiani.

Così non va, le cose vanno fatte bene!

In un contesto di straordinaria emergenza sociale, ci si aspetterebbe che il governo faccia straordinari interventi a sostegno delle fasce più esposte della società, intervenendo sul fisco dei redditi da lavoro e pensione, difendendo il potere d'acquisto dei salari rendendo esigibili i rinnovi dei contratti nazionali, alla scadenza e con valori certi, ricercando la buona occupazione, combattendo la precarietà e lo sfruttamento. Ci si aspetterebbe un rafforzamento dell'inclusione, degli ammortizzatori sociali, della lotta alla povertà.

Ci si aspetterebbe un fisco equo,



progressivo come dice la nostra Costituzione, che vada a prendere i soldi dove ci sono, facendo pagare le tasse a quelle aziende che hanno avuto enormi guadagni speculando sulla crisi, facendo pagare le tasse a chi non le paga, a chi guadagna di più, alle rendite finanziarie. Il paese ha bisogno di riforme, ma queste non possono essere fatte senza confrontarsi e sulle spalle del mondo del lavoro! È una deriva che non possiamo più permetterci di stare fermi a guardare.

Chiediamo che il governo si fermi e discuta con noi, che rappresentiamo il mondo del lavoro, della nostra piattaforma sui temi di politica industriale, economica, sociale e occupazionale.

Per questa ragione CGIL CISL e UIL hanno deciso di avviare una mobilitazione nazionale e hanno indetto questa mobilitazione con le tre manifestazioni di Bologna, Milano e Napoli, che hanno visto scendere in piazza quasi 100 mila persone. Un

segnale forte che non può essere ignorato, benché lo spazio concesso da tv e giornali è risultato ridicolo. Credo sia chiaro a tutti che, a meno che il governo non cominci ad ascoltarci, questo sarà il primo passo di una più grande mobilitazione che potrebbe anche sfociare in uno sciopero generale. Ce lo ha detto anche Papa Francesco: "Fate rumore"!



Negoziatori non si nasce: si diventa

ERASMO PALAZZOLO

Le trasformazioni nel mondo del lavoro e i problemi di esso connessi, a partire dalle disuguaglianze, ci hanno indotto a pensare quanto sia fondamentale conoscere le dinamiche profonde di quanto accade. Ed è in questo senso che puntare sulla formazione diventa oggi più che mai decisivo per chi, come le organizzazioni sociali di rappresentanza, operano quotidianamente all'interno delle relazioni di lavoro a livello locale e, attraverso la contrattazione, danno il proprio contributo per aumentare il benessere, la coesione sociale e la competitività del proprio territorio.

Partendo da questa considerazione e avendo la consapevolezza che il mondo del lavoro non sia più lo stesso, riteniamo che la formazione sia l'unico strumento per lo sviluppo di un bravo negoziatore. Alcune qualità e doti personali possono favorire lo sviluppo di un bravo negoziatore, ma è soprattutto nell'accumulo di esperienza, nella trasmissione formativa dei più

esperti, nell'affinamento delle doti personali che si ottengono i migliori risultati.

Ma cosa intendiamo per "formazione continua" e perché la riteniamo così importante?

Per noi la formazione continua è l'attività di apprendimento in cui si sviluppano nuove conoscenze e si consolidano quelle attuali. È una azione prolungata per fare conoscere, condividere, e motivare i nostri delegati nel comprendere l'importanza del ruolo che stanno svolgendo.

Per queste ragioni come FLAI Brescia abbiamo deciso di avviare un percorso formativo per delegati. Questi corsi non hanno alcuna pretesa se non quella di arricchire le vostre capacità negoziali. Questo è il ruolo della formazione.

Attenzione però, la formazione da sola non può modificare il mondo in cui viviamo, occorre che i partecipanti

scoprano il desiderio di fare bene il ruolo del delegato sindacale. Il nostro auspicio è quello che abbiate sempre sete di imparare e di crescere culturalmente, tutto ciò vi consentirà di essere più efficaci sul posto di lavoro. Scoprirete che moltissime persone hanno non solo una buona opinione su di voi ma che ancora di più, hanno fiducia nell'integrità dell'organizzazione che rappresentate e nelle persone che la compongono. Pertanto dedicate a voi stessi il continuo miglioramento, perché voi Rsu siete le risorse più preziose della nostra organizzazione.

Permettetemi di ringraziare il compagno Massimiliano Dolci, e il compagno Donatello Barone per la disponibilità che hanno dato alla Flai di Brescia quando li abbiamo coinvolti per portare il loro prezioso contributo ai nostri percorsi di formazione.

TABELLA DI MARCIA

18 APRILE 2023
Evoluzione storica della rappresentanza sindacale

16 MAGGIO 2023
Il sistema dei servizi del patronato INCA
Proiezione del film "Il mondo degli ultimi"

29 GIUGNO 2023
Come è organizzata la CGIL

SETTEMBRE 2023 *giorno da definire
I Fondi contrattuali, sanitari e previdenziali

OTTOBRE 2023 *giorno da definire
Struttura della retribuzione

NOVEMBRE 2023 *giorno da definire
La Contrattazione



CCNL Industria alimentare.

ENRICO NOZZA BIELLI

Al via la trattativa per il rinnovo CCNL industria e cooperazione alimentare

Lo scorso 13 aprile sono state licenziate le piattaforme per il rinnovo del ccnl dei lavoratori dell'industria alimentare e quello della cooperazione.

Nel mese successivo siamo stati impegnati a fare assemblee nelle tante aziende sparse sul territorio per illustrarle e farle votare ai lavoratori.

Giovedì 31 maggio si è tenuto a Roma l'attivo unitario dei delegati del settore che ha approvato con una larghissima maggioranza le piattaforme presentate arricchite da alcuni emendamenti. Con questo atto formale e l'invio della nostra piattaforma alle controparti si è avviata la fase di rinnovo del contratto nazionale.

Quella che andremo a presentare è una piattaforma molto ambiziosa sia dal punto di vista normativo che economico, credo la più ambiziosa di sempre, che però viene presentata in un contesto veramente complicato, a partire da quali saranno gli interlocutori.

Come molti ricorderanno già nella precedente tornata contrattuale siamo dovuti ricorrere allo sciopero in quanto l'associazione dei datori di lavoro, Federalimentari, si era spaccata al suo interno, e le associazioni datoriali avevano aderito e firmato singolarmente il contratto. Oggi le associazioni di carni e mu- gnai, hanno comunicato di volere un proprio contratto e di essere intenzionati a staccarsi dal ccnl dell'in-

dustria alimentare; in questi anni, alcune aziende, hanno applicato solo la parte economica, ma non quella normativa.

Riportarli al tavolo non sarà affatto semplice, ma non possiamo permettere che il contratto nazionale perda il proprio valore unificante per il settore e che nascano "contrattini" paralleli peggiorativi per i lavoratori. Il rischio è che inizi una gara al ribasso che avrebbe effetti devastanti.

Alle difficoltà di settore si affiancano quelle più generali di una congiuntura economica difficilissima in cui la guerra russo-ucraina ha portato pesanti rincari su gas, petrolio, energia e materie prime. Questi rincari hanno da una parte portato ad un'inflazione record che ha eroso il potere d'acquisto dei lavoratori; dall'altro hanno fatto esplodere i costi produttivi e di trasporto delle imprese che hanno scaricato buona parte dei maggiori costi sui consumatori finali, alimentando ulteriormente l'inflazione.

Inoltre, le banche centrali per combattere l'inflazione hanno aumentato il costo del denaro e questo ha portato ad un'impennata dei tassi di mutui e finanziamenti.

In verità negli ultimi mesi si assiste ad un fenomeno strano e altrettanto preoccupante: benché la crisi energetica sia rientrata e i prezzi di gas, petrolio ed energia elettrica siano fortemente diminuiti, i prezzi al consumo delle produzioni non sono affatto calati e le aziende stanno

speculando e facendo enormi extra-profitti sulle spalle dei consumatori.

Tutto questo ha reso urgente ridare ossigeno ai lavoratori rinnovando presto il nostro contratto, ma più l'inflazione nel periodo è stata alta e più dovrà essere alta la richiesta di recupero salariale.

Quello che andremo a chiedere sarà necessariamente il più alto aumento di sempre, ma non dobbiamo lasciarci spaventare dalle cifre e dai prevedibili no che ne seguiranno: dobbiamo ricordarci che le aziende del nostro settore hanno continuato a crescere in maniera significativa sia negli anni del COVID che durante la guerra, sia in termini di fatturato che di produzione. L'export alimentare è aumentato del 43% negli ultimi 5 anni e, nel 2022, ha segnato il valore record di 61 miliardi di euro e rappresenta il 10% del totale nazionale. Siamo sempre di più il petrolio d'Italia, e sono le stesse associazioni padronali a dichiararlo.

Ma il contratto non è solo fatto da aumenti salariali, ma anche da una parte normativa che ha una importanza altrettanto fondamentale.

Nel rinnovo del contratto 2020, durante la fase di approvazione della piattaforma, la FLAI di Brescia aveva presentato alcuni importanti emendamenti sul tema di esternalizzazioni e somministrazione lavoro, proposte che, sebbene abbiano provocato un piccolo terremoto negli equilibri delle richieste, hanno portato ad importanti modifiche dell'articolato in

tema di appalti, cercando di limitare la precarietà e lo sfruttamento che sono sempre più diffusi nel nostro settore.

Purtroppo, le modifiche apportate al contratto in quell'occasione hanno sortito effetti limitati, in quanto, arginato il problema degli appalti, il fronte dello sfruttamento attraverso la precarietà si è concentrato sulla somministrazione lavoro e lo staff leasing (lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro e mandati in missione presso l'azienda utilizzatrice).

Nella civilissima Brescia ci sono aziende alimentari, per fortuna non tante ma comunque troppe, dove lavorano 170 persone, ma di cui solo 30 sono dipendenti, tutti gli altri sono dipendenti di agenzie per il lavoro, magari con contratti a termine da anni e magari inquadrati come part time sebbene lavorino ben più delle 40 ore contrattuali.

Sono spesso stranieri che hanno necessità di un contratto di lavoro

per poter rinnovare il proprio permesso di soggiorno. Tutte persone che sanno perfettamente di essere sfruttate ma che non oseranno mai ribellarsi al sistema perché soggetti al ricatto di un contratto che potrebbe non essere rinnovato.

Molti credono che appalti e somministrazione non siano problemi che li riguardano perché sono assunti con contratto a tempo indeterminato e si sentono al sicuro, ma dimenticano che se non poniamo limiti all'utilizzo selvaggio di queste forme di sfruttamento, il rischio è che anche il loro lavoro potrebbe un giorno essere sostituito da lavoratori precari pagati meno.

Perciò non vi nascondo la mia grande soddisfazione nell'apprendere che i miei emendamenti, presentati 3 anni fa e che allora erano sembrati richieste velleitarie, sono stati invece recepiti già nella prima stesura della piattaforma per il rinnovo del nostro contratto.

Ma vediamo cosa è previsto in piat-

taforma. Si chiede:

- In primis che tutto il confezionamento (non solo l'imbottigliamento) e l'approvvigionamento alle linee siano esclusi dall'appalto
- che si preveda la clausola sociale in caso di cambio di appalto in modo che chi arriva non possa licenziare chi stava già lavorando nell'appalto.
- che la percentuale massima di contratti a termine e somministrazione non possa superare il 20% (la legge prevede il 30% per i somministrati a termine più un ulteriore 20% di staff leasing)
- che la percentuale massima dello staff leasing presente in azienda non superi il 5%
- di procedere alla stabilizzazione dei lavoratori in somministrazione attualmente presenti
- di privilegiare il contratto a tempo indeterminato, anche attraverso l'apprendistato

Il sistema degli inquadramenti professionali è fermo da oltre 20 anni e



non risponde più alle caratteristiche del lavoro. Si chiede di avviare i lavori della commissione, già prevista nel precedente rinnovo, per riscrivere le declaratorie.

In tema di **conciliazione** vita e lavoro si chiede:

- di ridurre l'orario settimanale da 40 a 36 ore ferma restando la retribuzione mensile.

Questa è una richiesta molto pesante ma, tenuto conto che l'automazione industriale, l'avvento dei robot e dell'intelligenza artificiale stanno diventando una realtà sempre più presente nelle nostre aziende e che si calcola questo potrebbe nel giro di pochi anni portare alla sostituzione di oltre il 30% della forza lavoro con macchine, il tema dell'occupazione e della redistribuzione del lavoro non sono affatto temi secondari e diventa urgente provare ad affrontarli prima che diventino seri problemi.

- 8 ore di permesso retribuito per la malattia del figlio di età inferiore ai 14 anni: attualmente spettano solo permessi non retribuiti e solo fino ai 9 anni del bambino.
- 8 ore di permesso retribuito per l'inserimento del figlio al nido. Attualmente si possono solo chiedere ferie.
- ulteriori 8 ore di permesso retribuito per l'assistenza a genitori anziani: questa è una novità introdotta nel 2020 che si cerca di rafforzare
- riconoscimento dei permessi anche in caso di decesso di affine o del convivente (ora solo per i parenti)
- il miglioramento delle casistiche previste in caso di malattie per patologie gravi.

In tema di **sicurezza** si chiede di:

- aumentare di 8 ore il monte permessi del RLS
- portare a 2 il numero minimo delle riunioni periodiche fra RLS e azienda
- far partecipare gli RLS alle visite ispettive degli organi di vigilanza e far loro avere i relativi verbali.



Questa richiesta, se realizzata comporterebbe una vera e propria rivoluzione in quanto il rappresentante dei lavoratori potrebbe in tempo reale mostrare all'ispettore quali sono i problemi inerenti la sicurezza. Sono abbastanza certo che, a queste condizioni, tutti i problemi relativi verrebbero tempestivamente risolti dall'azienda prima che le ispezioni abbiano luogo.

In tema di **welfare** si chiede di:

- escludere definitivamente il costo a carico del dipendente per l'iscrizione al fondo sanitario FASA, mentre finora è stato posto, temporaneamente, a carico impresa.
- aumentare di ulteriori 12€/mese il contributo aziendale a FASA, in modo da poter riportare a livelli dignitosi le prestazioni garantite dal fondo
- aumentare al 2% (attualmente è 1,2%) il contributo a carico azienda a favore di chi si iscriva al fondo previdenziale ALIFOND, in modo da poter rendere più conveniente e così incentivare l'iscrizione dei lavoratori.

Come già anticipato anche dal punto di vista delle istanze economiche, le nostre richieste sono molto coraggiose, infatti, per il parametro 137 (un livello teorico, a cavallo fra il 3° ed il 3°A) chiediamo un aumento mensile di:

- 230€ sul TEM (la paga base)
- 70 sullo IAR (la redditività del settore)
- Ulteriori 40€ (attualmente è 30€) a titolo di indennità di mancata contrattazione, una sorta di penale per tutte quelle aziende che non abbiano un premio di risultato

Inoltre chiediamo di identificare una somma, a titolo di una tantum, che copra il picco inflattivo dell'ultimo anno.

Come potete capire le nostre richieste sono veramente ambiziose e, più alta è l'asticella e maggiori saranno le difficoltà nel raggiungere il risultato, ma con un tasso di inflazione che ha toccato nel solo 2022 la soglia del 12%, erodendo in maniera

drammatica il potere dei nostri stipendi, quelle che stiamo presentando non sono richieste irragionevoli né esagerate, sono supportate da dati reali e verificabili sui prestigiosi risultati del settore e sul costo della vita degli addetti che questi risultati hanno potuto far realizzare.

Il nostro è un settore che storicamente non ha mai dovuto faticare troppo nei rinnovi contrattuali ma in un periodo come questo sottoscrivere presto e bene il contratto non sarà affatto semplice, non lo sarà nemmeno far sedere attorno al tavolo le parti datoriali.

Spero di sbagliarmi ma temo che questa volta sarà necessario ricorrere alla mobilitazione e che non saranno sufficienti azioni simboliche come è spesso accaduto nelle precedenti tornate contrattuali.

Ricordiamoci però che il nostro lavoro produce tanta ricchezza per le aziende, che i prodotti che lavoriamo sono spesso deperibili, e che una mancata consegna alla grande distribuzione potrebbe portare a importanti penali.

È interesse reciproco che la contrattazione si svolga senza strappi: portarci allo scontro e così rischiare di perdere produzione non conviene alle nostre imprese.

Dobbiamo essere consapevoli che abbiamo una grande forza contrattuale e se sarà necessario, uniti, dovremo saperla usare per conquistare il nostro contratto.

E dovrà essere un buon contratto!

Genitori che lavorano.

LAURA PEROTTI

Guida ai congedi e permessi

Dal 2008 ad oggi, in Italia il numero dei nati non riesce a superare il numero dei morti e nel 2022 si è registrato addirittura un nuovo record minimo di nascite. Le cause vanno cercate in molti fattori: precarietà, bassi salari, poca conciliazione tra vita e lavoro, alto tasso di disoccupazione sono tutti elementi che garantiscono stabilità alle persone consentendo di programmare il futuro e disincentivano i "candidati genitori" a generare figli. Così negli ultimi anni la normativa relativa alla genitorialità ha introdotto molte modifiche e sono cambiati i congedi spettanti ai lavoratori con figli.

Nella speranza che possa essere utile ho cercato di fare il punto sull'argomento alla luce delle novità intervenute, provando a chiarire le specificità di settore

CONGEDO OBBLIGATORIO MATERNITÀ LAVORATRICI DIPENDENTI

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro va dai due mesi precedenti alla data presunta del parto e tre mesi dopo il parto.

Il congedo di maternità anticipata può essere autorizzato se ci sono patologie convalidate o se c'è pericolo di vita per il bambino; va chiesto dal 3° mese di gravidanza e fino al 7° quando poi subentra la maternità obbligatoria.

In caso di nascita gemellare, il periodo NON raddoppia. In caso di parto prematuro il periodo si allunga tanto quanto i giorni che non sono stati utilizzati.

Se la lavoratrice è addetta a mansioni particolarmente nocive può usufruire, dopo il parto, di un periodo di 7 mesi anziché 3.

Maternità obbligatoria 80% (a cui si aggiunge un 10% di Cassa Mutua, se Agricoli)

Maternità anticipata 100% della retribuzione

CONGEDO PATERNITÀ LAVORATORI DIPENDENTI

Dal 13 agosto 2022 anche i papà possono usufruire di un Congedo Obbligatorio, compreso gli agricoli Tempo Determinato/Avventizi.

Dai due mesi prima del parto ed entro il 5° mese di vita del bambino il padre ha diritto a dieci giorni di congedo; in caso di parto gemellare i giorni di congedo diventano venti, anche se più gemelli.

È retribuito al 100% della retribuzione direttamente in busta paga, gli agricoli devono passare dal patronato perché il pagamento è diretto.

PERMESSI ORARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI (ex. Allattamento)

Originariamente questi permessi erano dedicati all'allattamento, quindi esclusivamente per la madre, con il tempo ha assunto un senso più esteso legato all'accudimento del figlio, per cui anche i padri possono usufruirne.

In caso di un rapporto di lavoro inferiore alle sei ore giornaliere, si ha diritto a un'ora di permesso; se il rapporto di lavoro è superiore alle sei, le ore diventano due e si possono usufruire fino al compimento dell'anno del bambino.

In caso di parti gemellari il periodo si raddoppia. È retribuito al 100% della retribuzione

CONGEDO PARENTALE (ex. Maternità Facoltativa)

Il congedo parentale può essere usufruito dalla madre o dal padre, indipendentemente se la madre lavora o non lavora, l'importante che l'altro genitore abbia un rapporto di lavoro in essere.

Dal 2022 è stato aumentato da sei mesi a nove mesi il periodo di congedo indennizzabile. Viene aumentato anche l'arco temporale in cui si può fruire dei congedi

indennizzati: ora fino ai 12 anni del figlio (prima fino ai 6). Per ogni figlio ci sarà un periodo di sei mesi.

È retribuito al 30% (+60% se agricolo) fino al nono mese del figlio, dal nono mese al dodicesimo è pagato al 30% se il reddito è basso (circa 18.300 euro annui)

La legge di Bilancio del 2023 ha previsto, per un solo mese di congedo, un aumento dell'indennità dal 30% al 80% della retribuzione a partire dal 2023 in poi.

Il congedo si può utilizzare anche frazionato in settimane, mese o tutti assieme; può essere utilizzato anche in modalità giornaliera o addirittura ad ore.

Il genitore unico (es. figlio non riconosciuto dall'altro genitore, altro genitore deceduto o figlio in affidamento esclusivo) ha diritto a undici mesi di congedo, di cui nove sono indennizzabili con la retribuzione, gli altri due solo se il genitore ha un reddito basso (circa 18.300 euro annui).

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

I genitori hanno diritto, per il figlio da zero a tre anni a un congedo illimitato di permessi di malattia, certificati dal pediatra, con l'esonero delle visite fiscali da parte dell'Inps, tali permessi non possono essere chiesti contemporaneamente da entrambi i genitori. Tanti figli, tanti congedi. Sono pagati nel seguente modo; in totale un mese al 100% della retribuzione nei tre anni di vita del bimbo/a, salvo contrattazioni aziendali diverse.

I genitori hanno diritto, per il figlio da tre a otto anni, a un congedo di una settimana all'anno per ogni figlio, non contemporaneamente chiesta tra i genitori, non sono retribuiti, salvo contrattazioni aziendali diverse.

GENITORI DI FIGLI CON DISABILITÀ

Per avviare la pratica di accertamento dell'invalidità è necessario andare dal pediatra, il quale compilerà il necessario per istruire la pratica che verrà poi inoltrata dal nostro patronato all'Inps, la domanda va presentata entro 90 gg dalla data certificato, entro 90 gg la commissione medica chiamerà a visita l'interessato ed entro un mese circa sarà rilasciato un verbale con la percentuale di invalidità. Hanno la precedenza le malattie oncologiche. In caso di riconoscimento della legge 104/92 ci saranno delle prestazioni per il minore ed agevolazioni per i genitori.

Prestazioni e agevolazioni

I genitori di figli disabili, tra i zero e tre anni, in alternativa tra i genitori hanno diritto a:

- permessi orari retribuiti, rapportati all'orario giornaliero
- prolungamento del congedo parentale, parzialmente retribuito
- tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili
- congedo biennale retribuito

I genitori di figli disabili, tra i tre ai dodici anni, in alternativa tra i genitori hanno diritto a:

- prolungamento del congedo parentale, parzialmente retribuito
- tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili
- congedo biennale retribuito



I genitori di figli disabili, dai dodici anni in poi, in alternativa tra i genitori hanno diritto a:

- tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili
- congedo biennale retribuito

Se il minore è in una struttura sanitaria, tali congedi non vengono concessi. I congedi vengono concessi solo ai lavoratori dipendenti e pubblici, non a lavoratori agricoli OTD.

Permessi orari

Sono permessi giornalieri di due ore (se l'orario giornaliero è superiore alle sei ore) e un'ora (se l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore).

Prolungamento del congedo parentale, parzialmente retribuito

Dopo il congedo obbligatorio e facoltativo, in alternativa tra i genitori, si ha diritto a un prolungamento dei congedi precedenti da utilizzare entro i dodici anni e per un massimo di tre anni compreso i congedi precedenti e sarà pagato al 30% della retribuzione.

Permessi mensili (tre giorni al mese)

In alternativa ai Permessi orari e al Prolungamento del congedo parentale ci sono tre giorni di permesso o sei mezza giornate da utilizzare mensilmente, entrambi i genitori ne possono usufruire sempre nel limite dei tre giorni.

Congedo Biennale retribuito

In aggiunta al congedo non retribuito è stato istituito già da una ventina d'anni anche il congedo retribuito al 100% della normale retribuzione, è molto flessibile, si può frazionare in giornate, settimane o mesi. Il papà può chiedere il congedo parentale retribuito anche se la mamma sta usufruendo del congedo di maternità, del congedo parentale e del congedo non retribuito, la convivenza dei genitori non è richiesta.

Non esitate a contattare i nostri uffici o il patronato INCA nel caso abbiate bisogno di ulteriori informazioni o chiarimenti.



STIPENDIO MENSILE IMPIEGATI AGRICOLI in vigore dal 1 luglio 2023

CATEGORIA	Quadro	1°	2°	3°	4°	5°	6°
Stipendio al 31 dicembre 2022	2376,30	2284,86	1999,41	1797,68	1641,62	1549,13	1482,75
Aumento CPL 02/23 e 07/23	118,82	114,24	99,97	89,88	82,08	77,46	74,14
Ind. Quadro	105,00						
Totale stipendio	2600,12	2399,10	2099,38	1887,56	1723,70	1626,59	1556,89
Scatto anzianità	33,05	33,05	29,44	26,86	24,79	23,76	22,21

TABELLE PAGA

IN VIGORE DAL 1 GIUGNO 2023

PAGHE ORARIE OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO

	1° livello	2° livello	3° livello	4° livello	5° livello	6° livello
Paga oraria senza scatto	10,142	9,770	9,581	9,419	8,915	8,106
Paga oraria con 1 scatto	10,218	9,845	9,655	9,490	8,983	8,165
Paga oraria con 2 scatto	10,294	9,920	9,729	9,561	9,051	8,224
Paga oraria con 3 scatto	10,370	9,995	9,803	9,632	9,119	8,283
Paga oraria con 4 scatto	10,446	10,070	9,877	9,703	9,187	8,342
Paga oraria con 5 scatto	10,522	10,145	9,951	9,774	9,255	8,401

INDENNITÀ "APRILE" PER LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

	1° livello	2° livello	3° livello	4° livello	5° livello	6° livello
Paga oraria senza scatti	1194,809	1116,958	1077,055	1070,413	1066,823	994,954
1 scatto	1207,589	1129,458	1089,385	1082,343	1078,183	1004,844
2 scatto	1220,369	1141,958	1101,715	1094,273	1089,543	1014,734
3 scatto	1233,149	1154,458	1114,045	1106,203	1100,903	1024,624
4 scatto	1245,929	1166,958	1126,375	1118,133	1112,263	1034,514
5 scatto	1258,709	1179,458	1138,705	1130,063	1123,623	1044,404

PAGHE ORARIE OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO (AVVENTIZI)

	1° livello	2° livello	3° livello	4° livello	5° livello	6° livello	7° livello	8° livello
Paga oraria	14,122	13,571	13,306	13,066	12,389	11,249	9,559	7,575
Paga straordinaria 25%	17,098	16,447	16,135	15,848	15,041	13,688	11,767	9,403
Paga festiva 35%	18,166	17,476	17,145	16,840	15,980	14,543	12,530	10,014
Paga straordinaria festiva 40%	18,700	17,990	17,650	17,336	16,450	14,970	12,912	10,319
Paga notturna 40%	18,700	17,990	17,650	17,336	16,450	14,970	12,912	10,319
Paga straordinaria notturna 45%	19,234	18,505	18,155	17,832	16,920	15,398	13,293	10,625

PAGHE ORARIE OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO (AVVENTIZI)

	1° livello	2° livello	3° livello	4° livello	5° livello	6° livello	7° livello	8° livello
Paga oraria	14,122	13,571	13,306	13,066	12,389	11,249	9,559	7,575
Paga straordinaria 29%	17,525	16,859	16,539	16,245	15,416	14,030	12,072	9,647
Paga festiva 40%	18,700	17,990	17,650	17,336	16,450	14,970	12,912	10,319
Paga straordinaria festiva 50%	19,768	19,019	18,660	18,328	17,390	15,826	13,675	10,930
Paga notturna 48%	19,554	18,813	18,458	18,129	17,202	15,654	13,522	10,808
Paga straordinaria notturna 55%	20,302	19,533	19,164	18,823	17,860	16,253	14,056	11,235

TFR O.T.D.

	1° livello	2° livello	3° livello	4° livello	5° livello	6° livello	7° livello	8° livello
Lavoro Ordinario	0,896	0,862	0,845	0,830	0,785	0,712	0,632	0,501
Lavoro Straordinario	1,038	0,998	0,980	€ 0,961	0,910	0,825	0,733	0,581

Per lavoratori che iniziano o cessano l'attività durante l'anno sarà corrisposta in proporzione al servizio prestato

BRESCIA Camera del Lavoro - Via Folonari, 20

Dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 12,30 e dalle 14,00 alle 18,00

Sabato dalle 9,00 alle 11,30

Tel. 030 3729306 - 030 3729298 - 030 3729304

BAGNOLO MELLA

Viale della Stazione, 17 (fronte campo sportivo)
Mercoledì dalle 17.30 alle 18.30 - Tel. 331 6872206

BEDIZZOLE venerdì su appuntamento

Via Palazzo, 7 - Tel. 331 6872206

CALVISANO

Camera del Lavoro - Via S. Francesco d'Assisi, 8
Lunedì dalle 09.00 alle 11.00
Tel. 030 3729306 cell. 324 0907971

CAPRIANO DEL COLLE mercoledì su appuntam.

Camera del Lavoro - Via Garibaldi, 11
Tel. 331 6872206

CAPRIOLO

Via IV Novembre, 30
Mercoledì dalle 17 alle 18.30 - Tel. 324 0907971

CHIARI

Camera del Lavoro - Via Cortezzano, 15/17
Mercoledì dalle 15.00 alle 16.30
Tel. 324 0907971

COCCAGLIO mercoledì su appuntamento

Via Madre Teresa di Calcutta, 2
Tel. 345 3163030

COMEZZANO - CIZZAGO su appuntamento

Presso Casa delle Associazioni Giulietta Moro (Cascina Elisa)
Via Marconi, 4
Tel. 030 3729306

GAMBARA

Camera del Lavoro - Via Marcolini, 1
Giovedì dalle 9.00 alle 10.30
Tel. 331 6872206

GHEDI

Via Della Vittoria, 3
Mercoledì dalle 9.00 alle 12.30
Tel. 331 6872206

GOTTOLENGO

Via Umberto I, 3
Giovedì dalle 10.30 alle 11.30
Tel. 331 6872206

ISORELLA mercoledì su appuntamento

Via Garibaldi, 1 - Tel. 030 3729306

LONATO DEL GARDA

Via Albertano da Brescia, 66
Mercoledì dalle 15.30 alle 17.00
Tel. 348 6553671

LENO

Via Ermengarda, 16
Lunedì dalle 09.00 alle 12.30
Tel. 331 6872206

MAIRANO

presso ex scuole elementari - Via Roma, 61
Giovedì dalle 17.00 alle 18.30 - Tel. 324 0907971

MANERBIO

Camera del Lavoro - Via Carlo Marx, 10
Lunedì 16.30-18.30 e Giovedì 14.30-18.30
Tel. 331 6872206

MONTICHIARI

Camera del Lavoro - Via Pellegrino, 5
Mercoledì dalle 17.30 alle 18.30
Tel. 348 6553671

ORZINUOVI

Camera del Lavoro - Via M. Buonarroti, 7
Venerdì dalle 9.00-12.00 e 17.00-18.30
Tel. 324 0907971

PALAZZOLO

Camera del Lavoro - Vicolo Salnitro, 2
Venerdì dalle 17.00 alle 18.30
Tel. 345 3163030

PONTEVICO

Via Cavour, 12
Mercoledì dalle 18.00 alle 19.00
Tel. 347 4434496

QUINZANO D'OGGIO venerdì su appuntamento

Presso ex sede comunale - piazza Aldo Moro
Tel. 030 3729306

RIVOLTELLA DEL GARDA

Camera del Lavoro - Via Durighello, 1
Venerdì dalle 14.30 alle 17.00
Tel. 331 6872206

RODENGO SAIANO su appuntamento

Via San Dionigi, 11
Tel. 345 3163030

ROVATO

Camera del Lavoro - Via Bonvicino, 15
Martedì dalle 15.00 alle 18.30
Tel. 324 0907971

SENIGA

Via Marconi, 5
Lunedì dalle 18.00 alle 19.00 - Tel. 347 4434496

SALÒ

Camera del Lavoro - Via Pietro da Salò, 60
Mercoledì dalle 16.30 alle 18.30*

* da aprile a novembre il 2° e 4° mercoledì del mese
Tel. 345 3163030

URAGO D'OGGIO

Presso Ex Asilo Nido - Via Kennedy, 14
Giovedì dalle 14.00 alle 16.00 - Tel. 030 3729306

VEROLANUOVA su appuntamento

Piazza Padre Maurizio Malvestiti, interno 9
Tel. 030 3729306