



CISL
UDINE



Anno XLIX- N. 2

AGOSTO 2019

c.i.p. CISL Via T.Ciconi, 16 - 33100 UDINE

CISL NOTIZIE

Notiziario dell'Unione Provinciale C.I.S.L. di UDINE - Via T. Ciconi, 16

Aut. Trib. Udine n. 267 del 7.12.1970 - Direttore Responsabile: Amos D'Antoni

POSTE ITALIANE S.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% NE/UD



CISL FRIULI VENEZIA GIULIA

FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE
AMBIENTALE INDUSTRIALE ITALIANA

2 L'EDITORIALE

3 LE NOTIZIE DAI TERRITORI

5 IL PUNTO SUI RINNOVI CONTRATTUALI

9 LE TABELLE RETRIBUTIVE: con gli ultimi aumenti

11 LE NOVITA' PENSIONISTICHE

13 L'ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE: nuove modalità

14 PESCA&PESCATORI: ammortizzatori e tutela del mare

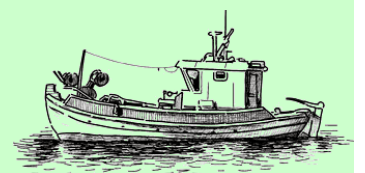
15 I FONDI SANITARI: FISA & FASA

16 I NOSTRI RECAPITI

*Le nostre
rubriche*

*Le notizie
dai territori*

**PUNTO
RINNOVI**



PESCA & PESCATORI

*Non perdere l'occasione
di farti tutelare !!*



CISL



TI AIUTAMO A DARE LA
GIUSTA DIREZIONE
AL TUO LAVORO

INSIEME FENDIAMO
PIU' STABILE
IL TUO LAVORO

Seguici su
Facebook

Seguici su
twitter

**SEGUICI
SUI SOCIAL**
condividi, **partecipa**,
commenta

L'editoriale

➔ Un anno all'insegna dell'impegno

Raccontare in poche righe l'attività sindacale sviluppata in questi ultimi mesi ne rende difficilmente l'idea, ma ci provo, a partire dalla manifestazione nazionale unitaria, **#FuturoalLavoro**, del 9 febbraio u.s., in cui CGIL CISL e UIL, a Roma in Piazza S. Giovanni, hanno radunato migliaia di lavoratori per chiedere:

↳ interventi concreti per lavoratori e pensionati, per i giovani, per lo sviluppo, la crescita ed i diritti sociali,

↳ un confronto serio e di merito sulle scelte da prendere per il Paese in relazione alle proposte evidenziate nella piattaforma unitaria: *creazione di lavoro di qualità, investimenti pubblici e privati a*

partire dalle infrastrutture, politiche fiscali giuste ed eque, rivalutazione delle pensioni, interventi per valorizzare gli assi strategici per la tenuta sociale del Paese, a partire dal welfare, dalla sanità, dall'istruzione, dalla Pubblica Amministrazione e dal rinnovo dei contratti pubblici, maggiori risorse per i giovani, le donne e il Mezzogiorno.



Claudia Sacilotto e Onofrio Rota: Segretario Generale FAI Cisl Nazionale

Era dal giugno 2013 che Cgil Cisl e Uil non scendevano in piazza unitariamente per 'sensibilizzare' il Governo ad ascoltare la voce di chi rappresenta circa 12 milioni di Italiani che vogliono *giustizia sociale* e che **al centro tornino la PERSONA e il LAVORO**: *"il governo esca dalla realtà virtuale e si cali nel mondo reale, del lavoro"*, ha chiesto **Annamaria Furlan** durante la manifestazione, sostenendo che *"il governo deve cambiare la politica economica. Si confronti finalmente con i sindacati, perché dopo tanti anni di sacrifici degli italiani, il Paese non può permettersi di tornare a decrescere. Nessuno da solo riesce a risolvere i problemi così complessi della Nazione"*.

Da questa iniziativa, che ha avuto una forte partecipazione, sono partite le successive mobilitazioni 'settoriali' dei lavoratori: dell'edilizia, del pubblico impiego, della scuola, dei metalmeccanici... e non potevano certo mancare i *lavoratori dell'agro-alimentare* che **sabato 11 maggio** a Roma in Piazza Bocca della Verità hanno fatto sentire la loro voce per un lavoro sicuro, dignitoso, legale e regolare.

Manifestazione preceduta qualche giorno prima, **domenica 5 maggio**, dall'iniziativa nazionale 'FAI BELLA L'ITALIA' che si è svolta in tutte le regioni d'Italia, sotto la guida del nostro Segretario generale FAI CISL **Onofrio Rota**, che ha voluto portare l'attenzione sulla necessità di salvaguardare il territorio e valorizzare il patrimonio paesaggistico al fine di conciliare lo sviluppo economico con la protezione dell'ambiente e della salute in maniera fattiva e, non solo a parole. In Friuli VFG l'iniziativa era stata organizzata presso il Parco della Fagnigola ad Azzano X, ma le proibitive condizioni meteo, non hanno permesso neanche di raggiungere il parco, ma eravamo comunque presenti a testimoniare la sfida ecologia della Fai Cisl.



Come non ricordare infine la grande manifestazione unitaria tenutasi a **Reggio Calabria il 22**

giugno, voluta da CGIL CISL e UIL per dire che il Paese cresce se cresce anche il Mezzogiorno, con la creazione di lavoro.

Non sono mancati inoltre momenti di confronto unitari su temi contrattuali, incominciando dalla piattaforma per il rinnovo del CCNL dell'Industria alimentare e Cooperative di trasformazione e proseguendo, in questi giorni, con la piattaforma del CCNL Cooperative agricole. Molti e importanti i CCNL in scadenza a fine anno, a cui la FAI CISL FVG, con i propri Delegati, ha saputo e saprà dare il proprio fattivo contributivo su proposte e richieste per le nuove rivendicazioni. In Friuli Venezia Giulia a settembre, inoltre, saremo impegnati nella preparazione della piattaforma per il rinnovo del Contratto regionale degli Operai agricoli e florovivaisti, in scadenza al 31 dicembre, che interessa circa 16.000 lavoratori ed è, per gli Associati alla nostra Federazione, il contratto di maggior rappresentanza.

Quest'anno, che come FAI CISL FVG abbiamo definito *l'anno della contrattazione e della formazione*, siamo stati anche impegnati nella ripresa del **percorso formativo 'base' per neo delegati**. Sotto la regia del tutor nazionale **Ludovico Ferro**, responsabile area ricerca della Fondazione Fai Cisl nazionale, si sono già tenuti 4 moduli a cui hanno partecipato circa 20 delegati appassionati. I temi affrontati sono stati: *la rappresentanza sindacale e la natura e i fini del Sindacalismo libero Cisl; il contratto nazionale e la contrattazione di 2° livello; la busta paga e la sua lettura; lo sviluppo del ruolo sindacale*. A settembre si riparte con il tema della *previdenza complementare ed i fondi sanitari contrattuali: conoscerli per capirne l'importanza*.

Avendo la consapevolezza che la formazione è importante non solo all'interno delle aziende, ma anche all'interno del mondo sindacale, abbiamo impegnato molte energie in questo percorso, che è a 360 gradi, consapevoli che la passione, unita alla preparazione, può fare la differenza nell'attività quotidiana che ogni giorno affrontiamo.

La Segretaria Generale Fai Cisl FVG – Claudia Sacilotto

LE NOTIZIE dai TERRITORI

➔ TERRITORIO DI GORIZIA E TRIESTE

a cura di Michela Marson e Marco Savi

Mondo Agricolo **La Cantina Produttori Cormons** ha un nuovo direttore generale: *Alessandro Dal Zovo*, già suo responsabile tra il 1997 e il 2004. Persona ritenuta più adatta per le sue conoscenze tecniche ed organizzative per i futuri obiettivi della cantina che già ora conta su un venduto annuale di 2milioni e 200mila bottiglie dove i bianchi del Collio stanno riconquistando fette importanti di mercato, grazie al *rebranding*. Mercati futuri: Serbia e Montenegro.

Campagna di disoccupazione agricola: ottimi risultati per la FAI che ha registrato una rinnovata fiducia dei Lavoratori per la sua costante presenza nei recapiti di Cormons, Monfalcone, Gorizia e Nova Gorica.

Bio, Settore sempre più dinamico e trainante per l'economia della nostra Regione. L'Azienda **Biolab** di Gorizia, prodotti vegetariani e vegani, sta aggredendo il mercato dei cibi superfood di gastronomia pronta con i suoi nuovi prodotti: le *Veg Twist*, i *Burghiotti* che le stanno anche permettendo di *ampliare le sue linee produttive di Fette Veg*. I prodotti Biolab non prevedono nelle coltivazioni l'uso di pesticidi, OGM free, biologiche e *certificate*, frutto di una politica che pone al centro il consumatore e l'ambiente.

Industria Alimentare anche **La Giulia spa**, con un trend aziendale in continua espansione, sta volgendo lo sguardo verso le produzioni BIO di cui ha già ottenuto la certificazione. L'idea è di iniziare con la produzione di una caramella alla menta Bio.

Pasta Zara Spa, il cui ramo d'azienda di Muggia dovrebbe entrare a far parte del gruppo Barilla, ha visto il rinnovo delle RSU, dove la FAI, ricevendo 76 preferenze su 124 votanti, ne è stata protagonista e **Marco e Mitja** han ricevuto una rinnovata fiducia, ottenendo ottimi risultati.

Illy Caffè, azienda da sempre "allergica" al mondo sindacale, siamo riusciti a nominare un delegato RSA FAI CISL anche per essere più vicina ai Lavoratori.

Morgante di Romans d'Isonzo, azienda priva ora di ammortizzatori sociali, dove con accordo di 2 livello e in seguito individuale, si è previsto, per gli addetti alla produzione, la riduzione dell'orario da tempo pieno a parziale, garantendo l'organico in essere e il possibile riutilizzo in futuro degli ammortizzatori sociali.

Settore della Piccola Media Industria Casearia

Latte Carso Spa, prevede un fatturato a fine anno sugli stessi livelli della pre-crisi (2016) e con l'auspicabile assunzione di 4/5 lavoratori entro l'anno.

Settore Artigiano Alimentare **Bom Bom**, azienda da sempre restia al confronto sindacale ci vedrà impegnati per abbattere questo muro di gomma.

➔ TERRITORIO DI UDINE

a cura di Stefano Gobbo

Quality Food Group: alta l'attenzione sugli aspetti occupazionali nel sito di Martignacco considerato l'intendimento – indicato dal gruppo – di dare avvio a un nuovo stabilimento a Noventa sul Piave nel 2020 destinato all'esclusiva produzione di biscotti senza glutine. Il successivo obiettivo sarà la diversificazione produttiva e il rinnovamento degli impianti.

Con la Direzione Aziendale abbiamo in atto un serrato confronto sindacale riguardante l'efficienza produttiva e non ultimo la salute e sicurezza, infatti dopo il grave infortunio accorso in data 5 marzo u.s. le OO.SS. hanno lanciato la campagna: *'lavorare sicuri si può: è un nostro dovere e un nostro diritto'*,

Birra Castello di San Giorgio di Nogaro, grazie ad importanti commesse acquisite sia a livello nazionale ma in primis all'estero, pare possibile riprendere volumi rispetto alla contrazione dello scorso anno.

Zer04 di Udine, società controllata dal gruppo Granarolo, nata 10 anni fa per la commercializzazione e tentata vendita dei suoi prodotti alimentari anche nella nostra regione, ha deciso di ritirarsi dal territorio Friulano. Nel sito di Udine, già nel 2018, era alta la preoccupazione per dati economici non confortanti e il cui perdurare ha indotto l'azienda ad avviare *la procedura di licenziamento collettivo per cessazione di attività per 23 lavoratori*. Il 30 maggio u.s., dopo una serie di incontri, è stata raggiunta un'intesa che prevede una incentivazione economica per i 23 lavoratori in uscita; in alternativa la possibilità di una loro ricollocazione, anche questa incentivata, all'interno della società in altre parti d'Italia oppure la rioccupazione nell'azienda che subentrerà nell'attività della Zer04 in Udine.

Consorzio di bonifica Pianura Friulana, nato nel 2015 dall'accorpamento dei 2 consorzi presenti in provincia di Udine, quest'anno ha visto un'attività sindacale importante. Infatti è stato rinnovato l'accordo relativo alle *norme di organizzazione del lavoro con valenza 2019-2020* e, in questi giorni il premio di risultato che per l'anno 2019 porterà ai 129 lavoratori un incremento economico del 6% .

Parmalat (ex Latterie Friulane), la scommessa fatta da Parmalat nel 2015 nell'acquisire il sito friulano per rilanciarlo, impegnandosi nel settore dei formaggi, sta portando buoni risultati. I volumi di latte trasformato infatti è in continuo aumento ed altresì l'occupazione che da 133 unità nel 2017 è passata a 140 ai giorni nostri, con il ringiovanimento delle maestranze. Oltre a importanti investimenti strutturali su fabbricati e impianti, la multinazionale è ora impegnata a far conoscere l'ottimo prodotto che è la *DOP montasio*, fuori dai nostri confini regionali.

➡ TERRITORIO DI PORDENONE

a cura di Andrea Menegoz

Il pordenonese risulta ancora essere un territorio competitivo: **l'industria alimentare** sta vivendo un buon incremento sia in volumi che nelle assunzioni mentre il **settore agricolo** richiede più manodopera in seguito a numerosi nuovi impianti di vigneto.

Le aziende **zootecniche** (produttori di latte), invece, affrontano forti difficoltà dovute ad investimenti non fruttuosi, fatti nel tempo, ma soprattutto alla remunerazione del latte che non permette di trovare tranquillità economica per i costi di produzione elevati rispetto allo standard europeo.

I **caseifici** artigianali sono in forte difficoltà, causa una concorrenza spietata della grande distribuzione organizzata che, con prezzi al ribasso, mette in serio pericolo la loro sopravvivenza.

Il **settore cerealicolo** da tempo è in sofferenza per l'aumento costante dei costi di produzione - materie prime - e per il basso profitto del prodotto finale, in calo anche nel 2019; per questo motivo molti agricoltori preferiscono lasciare il terreno incolto e incassare il contributo PAC.

Il **comparto vitivinicolo** teme che il continuo ampliamento dell'area a vigneto provochi per saturazione del mercato un abbassamento del prezzo dell'uva.

Il **settore delle barbatelle** porta il territorio pordenonese ad essere ancora oggi il primo esportatore mondiale: il 40% nel mondo e l'80% del mercato. Nelle campagne di San Giorgio della Richinvelda, Spilimbergo, San Martino al Tagliamento e Vivaro trovano occupazione molti stranieri, per una percentuale di circa l'80%: *la nazionalità più rappresentata è quella rumena, seguita da albanesi e polacchi* che in quest'area sono una componente di lavoratori immigrati ben integrata contribuendo attivamente all'economia del territorio e rappresentando la forza lavoro per garantire i primati del Made in Italy nella produzione delle barbatelle.

Nel **settore alimentare**, emerge la Roncadin di Meduno, che specializzata nella produzione di pizze, occupa oltre 650 persone, rappresentando una vera e propria boccata d'ossigeno occupazionale in un'area particolare come è la Valcellina e lo spilimberghese.

Particolare attenzione è rivolta al Consorzio di Bonifica Cellina Meduna che con la definitiva 'stabilizzazione' dei vertici riteniamo abbia tutte le carte in regola per svolgere la sua piena attività istituzionale verso l'agricoltura pordenonese.

La Fai FVG, grazie all'attività sindacale svolta negli anni nel territorio pordenonese, ha continuato ad aumentare i propri associati in tutti i suoi settori, con una capillare presenza sul territorio attraverso i recapiti nelle sedi CISL, facilitando l'incontro con i lavoratori e dando risposte ai loro fabbisogni, mediante la fornitura di numerosi servizi e tutele.

➡ TERRITORIO DELL'ALTO FRIULI

a cura di Giorgio Spelat

In **Bouvard Italia** (Ex-Eurocakes) di Fagagna grazie all'accordo firmato dalla FAI CISL FVG a giugno 2017 *continua sia il percorso di stabilizzazione del personale sia il passaggio (6 unità) dal tempo parziale al tempo pieno.* Nel 2018 su 300 dipendenti ben 26 sono stati oggetto di nuove assunzioni o passati a tempo indeterminato.

L'accordo firmato solamente dalla FAI CISL FVG, dove le parti hanno disposto un accordo quadro da esercitare su base volontaria, ha evitato il termine dei contratti a termine a 46 lavoratori/trici.

Ad oggi l'azienda gode di buona salute con investimenti previsti ed in parte realizzati nel 2019 per € 7 milioni complessivi.

In data 9 luglio, inoltre, è stato firmato da Fai Fvg e Flai Cgil, unitamente alle RSU, il nuovo contratto integrativo aziendale (2019-2021) con un premio variabile *nel triennio da € 1.457 a € 2.107* e con una parte normativa che prevede la presenza di gruppi di lavoro paritetici per una partecipazione attiva dei lavoratori in merito all'organizzazione del lavoro e ai parametri stesso del Premio di Risultato.

⚠ SITUAZIONE GRUPPO KIPRE ⚠

Il 2019 è iniziato, per il settore dei Prosciutti, in modo allarmante. Il 28 dicembre 2018 infatti il **Gruppo Kipre SpA**, cui fanno parte PRINCIPE DI SAN DORLIGO DELLA VALLE, PRINCIPE e KING'S DI SAN DANIELE DEL FRIULI, *specializzato nella produzione di prosciutti crudi, cotti e salumi*, tramite un articolo sul Sole 24 Ore, informava di aver depositato, presso il Tribunale di Modena, *il concordato preventivo in continuità.*

Questa delicata vertenza si è comunque contraddistinta per un modo 'innovativo' ma 'peggiorativo', almeno all'inizio, delle relazioni sindacali che ha visto la carta stampata farla da protagonista a discapito di relazioni sindacali costruttive. Va riconosciuto comunque all'Azienda, che in una situazione sua non certo semplice, ha onorato con puntualità i pagamenti verso tutte le maestranze.

Ad oggi non abbiamo riscontro che ci sia un interlocutore dell'azienda che segua le relazioni sindacali. Il 28 maggio, data ultima del concordato, è stato presentata una richiesta di risanamento finanziario del Gruppo Kipre, supportata dalla Società QuattroR SpA, specializzata in ristrutturazioni aziendali che versano in crisi economico finanziarie.

La FAI vuole essere fiduciosa, che questo ennesimo cambio di percorso nella gestione della crisi, possa dare continuità aziendale e il mantenimento dei posti di lavoro in tutti gli stabilimenti del gruppo. **Entro fine settembre il Gruppo KIPRE dovrebbe presentare alle OO.SS. il Piano di rientro finanziario.**



IL PUNTO SUI RINNOVI CONTRATTUALI

Approvata la piattaforma di rinnovo del CCNL Cooperazione agricola 2020-2023

Gli attivi unitari nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno approvato il 23 luglio u.s. la piattaforma da presentare alle controparti per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle Cooperative e dei Consorzi Agricoli 2020-2023, in scadenza al 31 dicembre 2019.

➔ Tra i punti principali della piattaforma:

- la richiesta di introdurre la **“comunità di sito”**, per tutelare i diritti di tutti i lavoratori presenti in un sito produttivo e dipendenti da aziende terze;
- in materia di **appalti**, la consegna del Durc da parte dell’azienda appaltatrice a quella committente.
- istituzione di una **giornata della sicurezza** e aumento delle ore dedicate alla sua formazione,
- **certificazione** delle esperienze formative,
- trasformazione di ore di **straordinario in riposo compensativo**,
- **cessione volontaria** di ferie e riposi ai lavoratori che necessitano di assistere i parenti,
- misure di sostegno per **le donne lavoratrici vittime di violenza**



➔ Importanti anche le misure in materia di welfare e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con la richiesta di:

- incrementare il **permesso di paternità**;
- prevedere **8 ore di permesso** retribuito per assistere i **genitori non autosufficienti**;
- usufruire del **congedo parentale fino a 14 anni** di vita del figlio;
- riconoscere almeno **2 giorni retribuiti** degli 8 giorni previsti dal CCNL per le **malattie del figlio**;
- porre la quota di partecipazione al **Filcoop sanitario** degli operai a totale carico dell’azienda e proporre, per gli impiegati, una maggior quota di partecipazione sempre a carico dell’azienda.



➔ L’incremento salariale richiesto per il quadriennio 2020-2023 è, a parametro 111, di € 105 mensili a regime

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil esprimono grande soddisfazione per il percorso democratico e partecipato che ha contribuito alla piattaforma approvata, con la quale intendono proporre alle controparti un rinnovo contrattuale in grado di accrescere le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, migliorare la competitività delle imprese cooperative, far avanzare il sistema delle relazioni sindacali, favorire una politica salariale espansiva utile a contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese.

CCNL Consorzi di Bonifica

Il CCNL è scaduto il 31.12.2018 e la piattaforma è stata inviata allo SNEBI nei termini, mentre l’incontro di presentazione è avvenuto il 28 gennaio u.s.. Successivamente, dopo un lungo periodo di silenzio dovuto anche dal cambio di presidenza nello SNEBI, si è tenuto il 26 giugno un incontro, con lo stesso SNEBI in sede ristretta, fortemente sollecitato dalle Segreterie nazionali. Il confronto ha permesso comunque di definire un calendario che permetterà di **approfondire i temi presenti in piattaforma** e a tal fine le parti hanno deciso di incontrarsi in sede ristretta **il 30 luglio e il 26 settembre**.

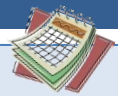
CCNL Consorzi Agrari

A fine anno scadrà il CCNL per i dipendenti occupati nei Consorzi Agrari. Le Segreterie nazionali stanno ultimando la bozza di piattaforma che nel prossimo mese di settembre verrà illustrata nei luoghi di lavoro.

Contratti provinciali Operai agricoli e florovivaisti

Il 31 dicembre scadranno anche i contratti provinciali degli Operai agricoli della nostra regione. Unitariamente le OO.SS. hanno presentato la disdetta, mentre **le piattaforme saranno inviate alle controparti entro il 30 settembre p.v.**

Presentate le piattaforme per il rinnovo del CCNL: Industria Alimentare e Cooperative di trasformazione 2019-2023



A fine novembre p.v. scadono i CCNL dell'Industria alimentare e delle Cooperative di trasformazione e le piattaforme per il loro rinnovo sono state inoltrate alle controparti dopo averle presentate ai lavoratori nelle numerose assemblee; nella nostra regione la consultazione si è conclusa con l'Attivo unitario del 7 maggio u.s. tenutosi a Palmanova alla presenza di una sessantina di Delegati.

Le richieste tengono conto di dati positivi del settore: infatti da Federalimentare risulta che la produttività nell'ultimo anno è aumentata del 4,9% mentre l'export è raddoppiato negli ultimi 10 anni.

Un settore, quindi, che gode di buona salute e le cui richieste in piattaforma ne sono conseguenti.

Gli occupati sono circa 390.000 in Italia e circa 8.200 nella nostra regione.

10 settembre 2019

si apriranno le trattative a Roma per il rinnovo del CCNL dell'industria alimentare, in scadenza il 30 novembre.

Fai, Flai e Uila stanno cercando in questo rinnovo oltre ad una politica salariale espansiva di migliorare ed innovare le tutele per i lavoratori, infatti l'evoluzione tecnologica, la digitalizzazione dei processi e l'informatizzazione e automazione degli apparati produttivi, richiedono la messa in atto di prevenzioni contrattuali nuove ed adeguate che rispondano all'evolversi dell'organizzazione del lavoro, garantendo non solo l'occupabilità degli attuali lavoratori ma anche incrementando l'occupazione.

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, **confermano la comune volontà di rinnovare unitariamente il C.C.N.L.**, nel solco di quanto indicato nell'Accordo Interconfederale, cd. "Patto per la fabbrica" del 9 marzo 2018, che ha messo in evidenza il ruolo e il protagonismo delle parti sociali, quali corpi intermedi di rappresentanza fondamentali per la crescita e lo sviluppo socio-economico del Paese. Quindi nel **riconfermare l'articolazione su due livelli** di contrattazione del settore, vi è la necessità di rafforzare il carattere solidaristico e inclusivo, **coinvolgendo i lavoratori nel negoziato e nella verifica degli esiti**, secondo le modalità dell'art. 7 del vigente C.C.N.L. e dell'accordo di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil del 12 giugno 2014.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le OO.SS. hanno voluto incentrare anche questa piattaforma sulla valorizzazione della qualità del lavoro stimolando procedure di innovazione e di ricerca, accompagnate da previsioni contrattuali volte ad implementare verso l'alto le tutele dei lavoratori, affinché non si attivi una involuzione delle produzioni ledendo la competitività delle imprese e favorendo l'incremento di prodotti a bassa qualità;

Si richiede:

- ➔ l'avvio di un **percorso sperimentale, a livello aziendale**, attraverso un processo d'informazione e confronto preventivo ed esauriente con la RSU, volto ad incrementare, codificare e specificare le prassi di **coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze**, non solo relative all'organizzazione del lavoro, ma anche alle scelte strategiche delle imprese che hanno ricadute rilevanti sull'occupazione e sulla sostenibilità economica, sociale ed ambientale dei siti produttivi;
- ➔ **la re-internalizzazione di alcune fasi lavorative**, oggi esternalizzate, attraverso una fase sperimentale di accordo che possa ricomprendere nel campo di applicazione del CCNL tutti quei lavoratori operanti all'interno del perimetro aziendale, sia alle dirette dipendenze, sia alle dipendenze di ditte terze appartenenti ad altri settori produttivi e ad altre aree contrattuali, che svolgono attività di supporto alla produzione, visto che l'attuale composizione del personale sempre più assume le caratteristiche di una **comunità di sito**;
- ➔ l'attribuzione a tutto il personale interessato, nell'intendimento della "comunità di sito", di una serie di **diritti trasversali**: *formazione, disponibilità alla mensa, salute e sicurezza, rappresentanza sindacale, welfare, retribuzione di produttività, misure in favore della genitorialità, cura delle persone.*

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E SVILUPPO PROFESSIONALE:

Al fine di far emergere tutte le potenzialità e le giuste prerogative in termini di competitività, benessere organizzativo, sviluppo e investimento nel capitale umano attraverso la gestione di azioni mirate e concordate fra le parti, è necessario un corretto coinvolgimento di partecipazione e di responsabilità dei lavoratori e delle OO.SS, anche dal punto di vista economico e produttivo.

Si ritiene necessario **riesaminare l'adeguatezza delle attuali declaratorie e rivedere il sistema di classificazione e inquadramento del personale** per poter riconoscere e valorizzare strutturalmente anche in termini economici, la maggior autonomia che a tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello d'inquadramento, gli attuali modelli produttivi ed organizzativi richiedono; **contemplare** anche lo sviluppo di un modello a fasce, **incentrandolo sul concetto di ruolo** anziché su mansioni e funzioni; **prevedere** inoltre una orizzontalizzazione delle carriere e delle retribuzioni che,

nell'ambito della stessa fascia, tenga conto della effettiva professionalità dei lavoratori, con l'obiettivo di *rivedere la distinzione operai-impiegati*.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE:

- ↳ aggiornare le condizioni per il ricorso al **lavoro stagionale**;
- ↳ riconoscere il **diritto di precedenza** anche per le assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato, in somministrazione e in part-time;
- ↳ ricercare strategie condivise, dove la formazione può avere un ruolo decisivo, per favorire l'occupabilità dei lavoratori, compresi gli stagionali, tramite la **ricollocazione e mobilità aziendale**;
- ↳ cambiare il paradigma **nella relazione tra scuola e mondo del lavoro** nel cui contesto vanno poi affinati e promossi percorsi di formazione d'ingresso, come nel definire contrattualmente i tirocini formativi e l'apprendistato duale;
- ↳ **cancellare la proporzionalità** nel computo per il periodo di conservazione del posto di lavoro per il part-time orizzontale.

FORMAZIONE PROFESSIONALE:

- ↳ Riconoscere il **diritto soggettivo alla formazione**, favorendo l'accesso di tutto il personale ai programmi di formazione professionale e riconoscendo a ciascun lavoratore almeno 8 ore di formazione continua annua incrementando il ricorso alla formazione professionale, anche attraverso i fondi interprofessionali, in quanto il settore è particolarmente soggetto alle innovazioni, automazione e digitalizzazione, con ricadute sull'organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali.
- ↳ Consolidare, con l'obiettivo di un investimento costante e permanente nella formazione, prassi efficaci di **coinvolgimento preventivo** in tutte le fasi del processo – analisi dei bisogni, progettazione, erogazione, valutazione - **delle OO.SS. e delle RSU**, dove una delle RSU assuma, anche, la responsabilità di delegato alla formazione prevedendo ulteriori apposite agibilità.

ORARIO DI LAVORO:

In tutte le realtà nelle quali i lavoratori sono chiamati, per alcune attività e funzioni, al ricorso al *lavoro a distanza*, come il telelavoro e lo **"SMART WORKING"**, e quindi, a rapporti di connessione in remoto a normare a livello aziendale il diritto alla disconnessione.

Si richiede per i *lavoratori turnisti*, interessati da calendari annui a **forte impatto di flessibilità**, un ulteriore **aumento dei ROL di 8 ore annue**, come pure, si richiede *il superamento della nota a verbale* di esclusione di alcuni settori, rivedendone la disciplina al fine di migliorarne l'efficacia e l'esigibilità, nell'ottica di un'armonizzazione delle norme riferite al *riposo per i pasti* di cui all'art. 32 del CCNL.

GENERAZIONI AL LAVORO:

Si ritiene necessario condividere strumenti di gestione del lavoro che possano armonizzare le diverse condizioni soggettive generazionali dei lavoratori: le aspirazioni occupazionali dei giovani e la difficoltà delle generazioni più mature di fronteggiare la flessibilità della prestazione. In tal senso ricercare soluzioni negoziali che possano garantire il governo "socialmente sostenibile" di tali dinamiche. Esse dovranno essere finalizzate a facilitare processi di innovazione dell'organizzazione aziendale, orientate ovviamente all'integrazione e collaborazione delle diverse generazioni al lavoro.

Si richiede, dentro un percorso negoziale definito, compatibile con le norme previdenziali e in applicazione di quanto previsto nell'articolo 41 del Dlgs 148/2015, la definizione di un accordo quadro per aiutare la realizzazione di *processi aziendali di RICAMBIO GENERAZIONALE* e di *affiancamento professionale*, individuando, oltre a specifiche flessibilità orarie, anche appositi percorsi formativi.

SALUTE E SICUREZZA:

- ↳ **l'istituzione della giornata della sicurezza**, per tutti i lavoratori, da utilizzare anche come momento di confronto fra i vari RLS, situati in posti di lavoro diversi, con i RSPP dell'azienda;
- ↳ l'aggiunta, rispetto a quelli oggi previsti, di **ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti per gli RLS**;
- ↳ l'istituzione di **un coordinamento degli RLS** delle aziende con dipendenti nella "comunità di sito";
- ↳ l'aggiunta di almeno un'ulteriore frequenza delle riunioni periodiche fra tutti gli attori della prevenzione, dal RLS al medico competente ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione;
- ↳ la **partecipazione degli RLS ad ogni eventuale ispezione degli Organismi di Vigilanza** con la relativa conoscenza delle determinazioni.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DI VITA:

- ↳ prevedere **16 ore di permesso retribuito per la malattia dei figli da 0 a 12 anni e 8 ore per assistere i genitori non autosufficienti**;
- ↳ **prolungare**, a partire dal compimento dei 3 anni di età del proprio figlio, **l'esenzione dal lavoro notturno** fino ad un massimo di 24 mesi, su richiesta della lavoratrice interessata o del padre quando la madre è mancante o

- impossibilitata oppure ne ha la tutela legale;
- ↳ usufruire del **congedo parentale fino a 14 anni** di vita del figlio;
- ↳ estendere il congedo per la **malattia del figlio fino a 12 anni**;
- ↳ riconoscere **15 giorni di permesso** retribuito per i genitori, non in astensione obbligatoria, in occasione della **nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo**;
- ↳ permettere, al termine della maternità obbligatoria e/o al termine del congedo parentale, entro i tre anni di vita del bambino, su richiesta della lavoratrice madre e/o del lavoratore padre, la **trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time reversibile**, entro il limite del 7% della forza lavoro,
- ↳ prevedere che negli accordi di *II livello* si possano regolamentare forme di **convertibilità** degli straordinari, indennità di varia natura e premi di produzione **in ore di permessi per assistere figli minori, genitori non autosufficienti e coniuge/convivente invalido o in situazioni di gravi infermità**.
- ↳ armonizzare tutte le norme contrattuali al "nuovo diritto di famiglia", privilegiando, dove di miglior favore, il criterio di famiglia anagrafica.

Si richiede la facoltà per le **lavoratrici vittime di violenza**, laddove vi siano le condizioni e qualora l'azienda/gruppo di appartenenza avesse più siti nel territorio nazionale, di poter richiedere il trasferimento in un'altra sede lavorativa, il tutto a pari condizioni lavorative ed economiche.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO VV.PP.:

- ↳ istituire una commissione paritetica per aggiornare questo protocollo alle reali figure professionali che negli ultimi anni si sono sviluppate nel settore, con l'obiettivo di addivenire ad un nuovo "protocollo aggiuntivo";
- ↳ aumentare i massimali assicurativi in cifra fissa.

ADDETTI ALL'INDUSTRIA OLEARIA E MARGARINIERA E INVOLUCRI NATURALI

Recepire il lavoro svolto dalla commissione bilaterale del Comparto Oli e Margarine e continuare il confronto per portare a termine l'armonizzazione contrattuale come l'aprire un confronto con le controparti interessate per armonizzare al CCNL Industria il protocollo Involucri naturali.

WELFARE CONTRATTUALE:

- ↳ Per il **FASA**:
 - ✓ aumentare di 2€ a carico azienda ed esclusione definitiva di ogni contribuzione per i dipendenti;
 - ✓ ridurre il periodo lavorativo per l'accesso alle prestazioni per il tempo determinato;
 - ✓ includere, tra gli aventi diritto alle prestazioni, i dipendenti in aspettativa senza retribuzione;
 - ✓ estendere tra i beneficiari i nipoti fiscalmente a carico.
- ↳ **Cassa rischio vita, Fondo sostegno maternità/paternità ed EBS**:
 - ✓ Incrementare di 1€ ciascun Fondo e/o il versamento mensile a carico dell'azienda.
- ↳ **Alifond**: aumentare fino al 2% il contributo a carico dell'azienda.
- ↳ **Anticipo TFR**: erogazione della 2ª anticipazione per tutte le casistiche contrattualmente previste per la 1ª.



Per il datore di lavoro che omette di versare le contribuzioni ai Fondi, specificare che a decorrere dal 1° gennaio 2020, sia tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione pari a 20€ mensili.

AUMENTI SALARIALI:

- ↳ Richiesta di **aumento salariale di 205€** (a parametro 137) per il prossimo quadriennio, nello specifico significa:

livello 1S	livello 1	livello 2	livello 3A	livello 3	livello 4	livello 5	livello 6
€ 344,16	€ 299,27	€ 246,90	€ 216,97	€ 194,53	€ 179,55	€ 164,60	€ 149,64

- ↳ Per la figura di *quadro*, aumento di 100€ dell'indennità;
- ↳ Aumentare il valore dell'*elemento di garanzia retributiva*, art. 55 del CCNL, *rivedendone la disciplina al fine di migliorarne l'efficacia e l'esigibilità*.

QUESTI I PUNTI RICHIESTI NELLE PIATTAFORME, ORA ATTENDIAMO L'AVVIO DEL CONFRONTO, SARÀ NOSTRA PREMURA TENERVI AGGIORNATI

WWW.FAICISLFGV.IT



Fai Cisl del Friuli Venezia Giulia



TABELLE RETRIBUTIVE



CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE in vigore dal 01.09.2019

Livelli	Minimi al 30.09.2016	Aumento 1.09.2019	nuovo minimo	ex conting.za	EDR	LORDO MENSILE	Premio Ob. 01/01/2016	Scatti anzianità
1 ^A S.	2.294,06	41,97	2.336,03	545,72	10,33	2.892,08	40,29	51,42
1 ^A	1.994,82	36,50	2.031,31	538,70	10,33	2.580,34	35,04	44,71
2 ^A	1.645,75	30,11	1.675,86	530,51	10,33	2.216,70	28,91	36,89
3 ^A A	1.446,26	26,46	1.472,72	525,83	10,33	2.008,88	25,40	32,42
3 ^A	1.296,66	23,72	1.320,39	522,32	10,33	1.853,04	22,77	29,06
4 ^A	1.196,90	21,90	1.218,80	519,98	10,33	1.749,11	21,02	26,83
5 ^A	1.097,17	20,07	1.117,25	517,65	10,33	1.645,23	19,27	24,59
6 ^A	997,44	18,25	1.015,69	515,31	10,33	1.541,33	17,52	22,35

→ CCNL in scadenza il 30.11.2019

CCNL PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE in vigore dal 01.12.2019

esclusa la Panificazione



Livelli	Minimi al 30.11.2019	Aumento 1.12.2019	nuovo minimo	ex contin.za	EDR	LORDO MENSILE	Premio obiettivi	Scatti anzianità
Quadro	2.352,10	41,97	2.394,07	546,43	10,33	2.950,83	36,93	54,62
1 ^A	2.252,10	41,97	2.294,07	544,42	10,33	2.848,82	36,93	51,42
2 ^A	1.958,33	36,50	1.994,83	537,57	10,33	2.542,73	32,11	44,71
3 ^A	1.615,65	30,11	1.645,76	529,58	10,33	2.185,67	26,49	36,89
4 ^A	1.419,82	26,46	1.446,28	525,01	10,33	1.981,62	23,28	32,42
5 ^A	1.272,93	23,72	1.296,65	521,59	10,33	1.828,57	20,88	29,06
6 ^A	1.175,00	21,90	1.196,89	519,31	10,33	1.726,53	19,27	26,83
7 ^A	1.077,09	20,07	1.097,16	517,03	10,33	1.624,52	17,66	24,59
8 ^A	979,19	18,25	997,43	514,74	10,33	1.522,50	16,06	22,36

→ prossimo aumento il 01.06.2020

CCNL OPERAI AGRICOLI in vigore dal 01.04.2019

Operai Agricoli a Tempo Indeterminato - OTI



Area	Livello	Qualifica	Retribuzione conglobata in essere	AUMENTO da aprile 2019	LORDO MENSILE	Scatti anzianità biennali
1	A	Specializzato Super	1.610,29245	19,00050	1.629,29295	12,78
	B	Specializzato	1.535,25537	18,11511	1.553,37048	12,50
2	C	Qualificato Super	1.407,14133	16,60344	1.423,74477	11,93
	D	Qualificato	1.394,54236	16,45478	1.410,99714	11,36
3	E	Comune	1.268,34828	14,96576	1.283,31404	9,89

Operai Agricoli a Tempo Determinato - OTD con trattamento di fine rapporto

Area	Livello	Qualifica	retribuzione provinciale dal 01.04.2019	3 ^A elemento (30,44%)	LORDO MENSILE	TFR quota oraria
1	A	Specializzato Super	9,64079	2,93466	12,57545	0,83200
	B	Specializzato	9,19154	2,79791	11,98945	0,79323
2	C	Qualificato Super	8,42453	2,56443	10,98896	0,72704
	D	Qualificato	8,34910	2,54146	10,89056	0,72053
3	E	Comune	7,59357	2,31148	9,90505	0,65533
	F	Comune fino 90 gg.	5,96787	1,81662	7,78449	0,51503
	G	Addetti raccolta	7,56589		7,56589	Compreso nel totale

CCNL CONSORZI AGRARI in vigore dal 01.11.2019



Livelli	Param.	Minimi nazionale ante - tranches	Nuovi Minimi dal 01.11.19	Contingenza con EDR	LORDO MENSILE	Indennità funzione dal 1.1.09	Scatti anzianità
Quadro	206,65	1.847,55	1.875,66	542,43	2.418,09	305,00	53,20
1^	206,65	1.847,55	1.875,66	542,43	2.418,09	175,00	53,20
2^	187,04	1.672,22	1.697,66	538,73	2.236,39	105,00	50,61
3^S	159,75	1.428,24	1.449,97	532,94	1.982,91		47,00
3^A	147,02	1.314,42	1.334,42	530,19	1.864,61		45,19
4^S	137,16	1.226,27	1.244,93	528,57	1.773,50		44,16
4^A	128,46	1.148,50	1.165,98	526,95	1.692,93		43,12
5^A	115,14	1.029,41	1.045,08	524,41	1.569,49		41,32
6^A	100,00	894,06	907,66	521,73	1.429,39		39,51

CCNL COOPERATIVE AGRICOLE in vigore dal 01.07.2019



IMPIEGATI e OPERAI a Tempo Indeterminato

Livello	Parametri	Figure Professionali	Minimi nazionale ante - tranches	AUMENTO del 1.7.2019	Nuovi minimi CCNL nazionali dal 1.07.2019	Integrativo regionale da lug.18	LORDO MENSILE	Scatti Anzianità 01/07/06
1^	151,70	Impiegati (ex 1^ livello)	1.959,01	21,86	1.980,87	314,08	2.294,95	33,05
2^	136,38	Impiegati (ex 2^ livello)	1.761,15	19,65	1.780,80	281,23	2.062,03	29,44
3^	125,53	Impiegati (ex 3^ livello.)	1.621,07	18,09	1.639,16	232,97	1.872,13	26,86
		Operai (ex s. super)						12,20
4^	116,72	Impiegati (ex 4^ livello)	1.507,31	16,82	1.524,13	193,03	1.717,16	24,79
		Operai (ex specializzati)						11,93
5^	111,00	Operai (ex qualificati super)	1.433,38	16,00	1.449,38	132,06	1.581,44	11,39
6^	107,78	Impiegati (ex 5^ livello)	1.391,87	15,54	1.407,41	130,51	1.537,92	23,76
		Operai (ex qualificati)						10,85
7^	100,00	Impiegati (ex 6^ livello)	1.291,37	14,42	1.305,79	107,65	1.413,44	22,21
		Operai (ex comuni)						9,44
Operai non Professionalizzati			1.089,31	12,16	1.101,47	38,82	1.140,29	



OPERAI a TEMPO DETERMINATO

Livello	Figure professionali	Minimi nazionale ante - tranches	CCNL aumento 1.7.2019	AUMENTO del 1.7.2019	Integrativo regionale da Lug. 2018	3^elemento (30,44%)	LORDO ORARIO	TFR orario (8,63%)
3^	Specializzato Super	9,59	0,11	9,70	1,38	3,37	14,45	0,96
4^	Specializzato	8,91	0,10	9,01	1,14	3,09	13,24	0,88
5^	Qualificato Super	8,48	0,09	8,57	0,78	2,85	12,20	0,81
6^	Qualificato	8,24	0,09	8,33	0,77	2,77	11,87	0,79
7^	Comune	7,64	0,09	7,73	0,64	2,55	10,92	0,72
Operai non professionalizzati		6,44	0,07	6,51	0,23	2,05	8,79	0,58



➔ PER VERIFICHE E CONTROLLI BUSTA PAGA ⊕
TI ASPETTIAMO IN FAI CHIAMA PER UN APPUNTAMENTO

NOVITA' PENSIONISTICHE

PENSIONI QUOTA 100

Il 29 gennaio 2019 è entrato in vigore il decreto legge 4/2019, convertito nella legge n. 26/2019, contenente la cd QUOTA 100, cioè la possibilità d'anticipare l'età pensionabile per i lavoratori:

- iscritti presso l'assicurazione generale obbligatoria (AGO),
- le gestioni speciali dei lavoratori autonomi,
- la gestione separata dell'Inps;
- i fondi sostitutivi ed esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria.



Questa norma introduce la possibilità, dal 2019, di **ANDARE IN PENSIONE CON IL MIX DI 62 ANNI DI ETÀ E 38 ANNI DI CONTRIBUTI** in aggiunta ai canali di pensionamento tradizionali previsti dalla Legge Fornero, cioè pensione anticipata e pensione di vecchiaia.

La misura ha carattere sperimentale: **VALE PER CHI MATURA I REQUISITI DI 62 ANNI E 38 DI CONTRIBUTI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2021**. Chi ha raggiunto i requisiti entro il 31.12.2021 acquisisce il diritto a pensionarsi anche successivamente al 31.12.2021 cristallizzando, il diritto a pensione.



DA RICORDARE: il requisito anagrafico di 62 anni non viene adeguato alla speranza di vita che scatterà il 1° gennaio 2021. Non è prevista alcuna penalità sulle regole di calcolo dell'assegno. Pertanto chi ha 18 anni di contributi al 1995 continuerà a vedersi l'assegno calcolato con il sistema retributivo sino al 2011.



DIVIETO DI CUMULO REDDITO/PENSIONE

In questo caso viene ripristinato il **divieto di cumulo tra reddito da lavoro e pensione** sino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia (67 anni). *E' ammesso solo il cumulo con redditi di lavoro autonomo di natura occasionale entro un massimo annuo di 5mila euro lordi.*

FINESTRE

La quota 100 vede il ritorno ad un **sistema di finestre mobili** differenziate tra:

- **settore privato e pubblici dipendenti**, approfondiamo in seguito il settore privato



FINESTRE MOBILI SETTORE PRIVATO

Settore privato (dipendenti e autonomi)	62 anni e 38 anni di contributi raggiunti entro il 31.12.2018	Apertura finestra 1.4.2019
	62 anni e 38 anni di contributi raggiunti dopo il 31.12.2018	Dopo 3 mesi dalla maturazione dei requisiti
➔ Diverse le norme per il settore pubblico e/o comparto scuola		

CONTRIBUZIONE UTILE

Ai fini del raggiungimento dei 38 anni di ctb è valida la contribuzione a qualsiasi titolo accreditata in favore dell'assicurato (obbligatoria, volontaria, da riscatto, figurativa), fermo restando, **per i dipendenti del settore privato, il possesso di almeno 35 anni di contribuzione ad esclusione dei periodi di disoccupazione e malattia** (Circ. Inps 11/2019). Ai fini del pensionamento l'articolo 14, co. 2 del DL 4/2019 sancisce la facoltà di cumulare gratuitamente - ai sensi di quanto previsto con la legge 228/2012 - la contribuzione mista cioè presente nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, nelle gestioni speciali dei lavoratori commercianti, artigiani e coltivatori diretti, della gestione separata dell'Inps nonché delle gestioni sostitutive ed esclusive dell'AGO (sono escluse le casse professionali).

Quota 100 Scopri con NOI e INAS se puoi e se ti conviene!!

LA PENSIONE ANTICIPATA dei LAVORATORI PRECOCI dal 1° gennaio 2019

L'agevolazione è riconosciuta ai soli lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 **che abbiano lavorato almeno 12 mesi effettivi**, anche non continuativi, **prima del 19° anno di età e che si trovino in uno dei seguenti 5 profili di attesa:**

PROFILI di TUTELA		BENEFICIO
1) Disoccupati	Siano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi.	<p>Possibilità di uscire dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026</p> <p>con 41 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica.</p> <p>Chi matura i requisiti dal 1° gennaio 2019 è soggetto ad una finestra mobile di 3 mesi dalla maturazione dei requisiti che posticipa la decorrenza della pensione</p> <p>(la sospensione dell'adeguamento alla speranza di vita sino al 31.12.2026 è stata disposta con l'art. 17 del DL 4/2019)</p>
2) Invalidità	Abbiano una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%.	
3) Caregivers	Lavoratori dipendenti o autonomi che assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di 1° grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992, ovvero un parente o un affine di 2° grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.	
4) Mansioni Gravose	Siano lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate nello specchio sottostante che svolgono tali attività, al momento del pensionamento, per almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7.	
5) Mansioni Usuranti	Lavoratori dipendenti che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 1, commi da 1 a 3 del Dlgs 67/2011 (lavoratori addetti a mansioni faticose e pesanti, linea di catena, lavoratori notturni e conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizi pubblico di trasporto collettivo).	
<p>Lavori gravosi</p> <p>tabella E Allegata alla legge 232/2016</p> <p>Modificata dalla legge 205/2017</p>	<p>MANSIONI GRAVOSE (come modificata dalla legge 205/2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; 2) conduttori di gru, macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; 3) conciatori di pelli e pellicce; 4) conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; 5) conduttori di mezzi pesanti e camion; 6) professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; 7) addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; 8) insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori di asili nido; 9) facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; 10) personale non qualificato addetto a servizi di pulizia; 11) operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori rifiuti; 12) siderurgici di 1° e 2° fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nel perimetro dei lavori usuranti; 13) operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca; 14) pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare dipendenti o soci di cooperative; 15) marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne. 	

RICORDIAMO CHE LA POSSIBILITÀ DI PENSIONE ANTICIPATA PER I LAVORATORI PRECOCI È SOTTOPOSTA AL VINCOLO ANNUO DI BILANCIO.

PER MAGGIORI APPROFONDIMENTI POTETE CONTATTARE IL NOSTRO PATRONATO INAS CISL

Assegno Nucleo Familiare

A decorrere dal 1° luglio, è possibile chiedere da parte del lavoratore dipendente il rinnovo o l'attivazione dell'Assegno al Nucleo Familiare (ANF - prestazione economica dedicata alla famiglia).

Da aprile 2019, la domanda deve essere presentata, non più tramite il proprio datore di lavoro, ma direttamente all'INPS e solo in via telematica. Sono esclusi da questa nuova procedura i lavoratori agricoli con contratto a tempo indeterminato che continueranno a presentare la domanda in modalità cartacea al proprio datore di lavoro.

L'importo dell'ANF viene calcolato tenendo conto:

- del reddito complessivo del nucleo familiare e
- del numero dei suoi componenti.

Sono considerati componenti del nucleo:

- lavoratore o pensionato richiedente
- coniuge non legalmente separato
- figli minori e maggiorenni inabili nonché maggiorenni fino a 21 anni, in particolari condizioni (nuclei numerosi)
- fratelli, sorelle e nipoti collaterali orfani, minori o maggiorenni inabili
- nipoti diretti minori, se a carico del nonni



Si ha diritto all'ANF se almeno il 70% del reddito complessivo del nucleo familiare deriva da lavoro dipendente (oppure da pensione o da altro trattamento previdenziale) e se non superano determinati limiti.

Il diritto all'ANF decorre o termina dal giorno in cui si verificano, o vengono a mancare, le condizioni previste dalla normativa.

Assegno al nucleo familiare su richiesta dei nonni

I nipoti sono considerati parte del nucleo familiare dei nonni se vivono a carico di questi ultimi, anche nel caso in cui non siano orfani. Se i genitori del minore sono in vita, non devono però possedere alcun tipo di reddito, tranne quello derivante dalla casa di abitazione o l'eventuale indennità di accompagnamento.

Assegno al nucleo familiare per stranieri

Anche i cittadini stranieri che lavorano in Italia possono chiedere l'ANF per i loro familiari, che:

- ↳ fanno sempre parte del nucleo familiare;
- ↳ fanno parte del nucleo anche se risiedono all'estero, purché il richiedente sia cittadino:
 - ✓ di uno Stato dell'Unione Europea
 - ✓ di uno Stato che abbia stipulato una convenzione con l'Italia o con il quale sussiste una condizione di reciprocità con l'Italia.

Qual è l'importo che spetta?

L'importo dell'ANF **diminuisce all'aumentare del reddito familiare e non spetta in caso di superamento di determinati limiti di reddito**, diversi a seconda della tipologia del nucleo familiare.

Sono previsti importi e fasce reddituali più favorevoli per alcuni tipi di nuclei, esempio: *monoparentali, con componenti inabili, ecc.*

I limiti di **reddito e gli importi dell'ANF vengono aggiornati annualmente** – tramite circolare Inps – e le relative tabelle sono valide dal 1 luglio al 30 giugno dell'anno successivo.

La prescrizione per chiedere gli ANF è di cinque anni, questo significa che se per dimenticanza non si è provveduto a presentare la domanda – e se ne ha il diritto – **si può inoltrarla fino a 5 anni indietro.**

Gli operatori della FAI CISL sono a disposizione per fornirti il supporto necessario per la compilazione e l'invio della richiesta.





PESCA & PESCATORI



L'impegno della FAI Cisl Pesca

su un ammortizzatore strutturato e la tutela del mare

a cura di Marco Savi

Il 19 marzo 2019 è stato **rinnovato il CCNL per gli addetti imbarcati su natanti** esercenti la pesca marittima **inquadrati nella L. 413/84**. Il rinnovo ha portato un **aumento salariale del 6,1% per il triennio 2019-2021** e soprattutto l'avvio con il 1 giugno 2019 di un **Fondo Sanitario Integrativo**, F.I.S. Pesca, all'interno dell'ente bilaterale Ebi Pesca.

La FAI insieme alle altre OO.SS. **ha sollecitato** il MIPAAFT (Ministero delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo) e la sede Centrale dell'INPS al **pagamento delle indennità per il Fermo pesca del 2017, che risultano ancora non liquidate** in diverse aree d'Italia, **tra cui nella nostra regione**. Questi ritardi stanno causando anche forte preoccupazione per il Fermo Pesca 2018.

Il settore soffre di alcune problematiche legate:

- ↳ ai Decreti Ministeriali degli ultimi anni riguardanti i Fermi Pesca Biologici per i piccoli pesci pelagici (sardine e acciughe) che hanno introdotto sia norme più restrittive sui giorni disponibili per lo sforzo di pesca sia l'obbligo di strumentazioni di bordo tecnologicamente innovative, ma con un costo economico a totale carico dei pescatori,
- ↳ all'invasione nelle nostre peschiere, dei prodotti ittici provenienti per l'80% da paesi stranieri, che non sempre eseguono i controlli igienico/sanitari previsti dalle norme della CE. Diventa quindi difficile per i nostri pescatori, che puntano sulla qualità del prodotto, essere competitivi. Inoltre non esiste un sistema di protezione per il pesce locale in quanto spesso e volentieri il mercato viene deciso dalle speculazioni dei grossisti, che acquistano grandi quantità di pesce da aziende straniere a prezzi decisamente stracciati,
- ↳ all'imposta sui rifiuti raccolti in mare durante la pesca che i pescatori devono pagare nel momento in cui li portano come materiale di scarto nelle marinerie: *tassa che disincentiva i pescatori al recupero a mare di tali materiali, come ad esempio la plastica.*

La FAI Cisl Pesca insieme alle Istituzioni, alle Associazioni di categoria e ai Pescatori **si pone tra gli obiettivi futuri:**

1. la **tutela del prodotto Made in Italy;**
2. la **tutela del mare** appoggiando il Governo sulla proposta di **Decreto Legge "Salva Mare"**, e *considerando i pescatori come guardiani ecologici del mare*, che riconosca non solo un contributo economico, anche sotto forma di riduzione fiscale, ai pescherecci che raccolgono i rifiuti dal mare durante le campagne di pesca o se dedicano le giornate alla salvaguardia del habitat marino, ma anche riveda le

norme di smaltimento di questi rifiuti nelle marinerie;

3. **l'istituzione di un vero ammortizzatore sociale strutturale**, cioè che duri nel tempo, per dare dignità e certezza ai lavoratori marittimi della pesca.

La FAI Cisl FVG si propone per il 2019, di:

- ❖ continuare a sottoscrivere gli **accordi di 2° livello con le Cooperative della Pesca in L. 250/58**, che permettono agli Armatori una flessibilità sulla copertura del MMG (Minimo Monetario Garantito) garantendo continuità dell'imbarco con conseguente copertura previdenziale annuale ed aumento del periodo di NASPI indennizzabile;
- ❖ organizzare **corsi di formazione** per coloro che vogliono conseguire *l'abilitazione di motorista e meccanico navale abilitato;*
- ❖ programmare giornate di **formazione e informazione sulla Previdenza marinara** e le particolarità della normativa pensionistica che riguardano i pescatori.
- ❖ istituire **recapiti specifici nelle marinerie regionali** per meglio tutelare i pescatori informandoli sui loro diritti e sulle politiche assistenziali e previdenziali che li coinvolgono, sul fondo bilaterale Ebi Pesca e Fondo Sanitario F.I.S. Pesca.
- ❖ continuare nel percorso di **collaborazione con gli enti: Capitaneria di Porto, INPS, Regione e Comuni**, per migliorare la reciproca comunicazione.

La FAI Cisl FVG continua a collaborare nei gruppi di lavoro Regionali e Nazionali:

- Gruppo di azione costiera (GAC o FLAG) per la gestione di una parte dei fondi europei del FEAMP;
- Commissione Consultiva Regionale per Pesca-Acquacoltura del FVG;
- Coordinamento FAI Cisl del Medio-Nord Adriatico.

SEI un PESCATORE che ha AVUTO un EVENTO di MALATTIA o INFORTUNIO negli ULTIMI 180 GIORNI ?

Sei un imbarcato adibito alla pesca marittima che versa al Fondo Integrativo malattia e infortuni della Pesca E.BI.PESCA?



Potresti aver diritto ALL'INTEGRAZIONE PER MALATTIA ED INFORTUNI a partire dal 4° giorno fino ad un massimo di 75 giorni!

EBI PESCA

TI ASPETTIAMO in FAI CHIAMA per un APPUNTAMENTO



MARCO SAVI
CELL. 333 6580833

www.faicislvg.it



I Fondi sanitari contrattuali: li conosci?

FISA

FONDO Sanitario Operai Agricoli e Florovivaisti



Gli Operai agricoli e florovivaisti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, possono utilizzare le prestazioni previste dal **Fondo sanitario FISA**, che garantisce ai lavoratori e, in qualche caso anche ai familiari a carico, prestazioni economiche in caso di accertamenti sanitari, di ricovero ospedaliero per malattia, di intervento chirurgico e di infortunio sul lavoro.

RIPORTIAMO LE POSSIBILI CASISTICHE CHE DANNO DIRITTO A PRESTAZIONI DA PARTE DEL FISA:

- ✓ ricovero in istituto di cura con e senza intervento chirurgico;
- ✓ indennità per parto non cesareo;
- ✓ day – hospital chirurgico;
- ✓ day hospital medico e prestazioni terapeutiche ambulatoriali in entrambi i casi esclusivamente per cure oncologiche e per dialisi;
- ✓ alta specializzazione (garanzia operante per il solo iscritto);
- ✓ esami del sangue (garanzia operante per il solo iscritto);
- ✓ trattamenti fisioterapici riabilitativi conseguenti a infortunio e a specifiche patologie (garanzie operante per il solo iscritto);
- ✓ fisioterapia e riabilitazione in regime di ospedalizzazione domiciliare;
- ✓ protesi ortopediche e acustiche;
- ✓ cure dentarie da infortunio;
- ✓ garanzia per stati di non autosufficienza (garanzia operante per il solo iscritto);
- ✓ garanzia infortuni lavorativi (garanzia operante per il solo iscritto).

L'inoltro della pratica deve avvenire entro 2 anni dalla dimissione ospedaliera e/o dall'emissione della ricevuta di pagamento. A tal proposito farà fede la data di spedizione della richiesta di rimborso.

FASA

FONDO Sanitario Industria alimentare



Il Fondo sanitario contrattuale dei Lavoratori dell'Industria alimentare, denominato **FASA**, *eroga riconoscimenti economici a favore dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato o contratto a termine di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare*, che siano regolarmente iscritti al Fondo FASA. Sono coperti dal Fasa, *per taluni prestazioni*, anche il coniuge, convivente more uxorio ed i figli, quest'ultimi solo se fiscalmente a carico del dipendente iscritto.

Dal 1° gennaio 2017, l'estensione della copertura sanitaria è garantita anche a tutti i lavoratori licenziati per motivi economici e involontariamente disoccupati già iscritti al Fondo da almeno 12 mesi.

RIPORTIAMO LE POSSIBILI CASISTICHE CHE DANNO DIRITTO A PRESTAZIONI DA PARTE DEL FASA:

- ricovero;
- day hospital chirurgico, per cure e terapie di patologie oncologiche e day hospital per dialisi;
- intervento chirurgico ambulatoriale per prestazioni di dermatologia e oculistica;
- alta specializzazione;
- visite specialistiche e accertamenti diagnostici;
- psichiatri/psicoterapia per i figli dai 6 ai 16 anni;
- trattamenti fisioterapici a seguito di infortunio sul lavoro;
- protesi/ausili ortopedici e acustici;
- lenti e occhiali;
- prestazioni diagnostiche particolari;
- prevenzione odontoiatra;
- cure delle carie per i bambini dai 6 ai 14 anni;
- interventi chirurgici odontoiatrici extra-ricovero;
- prestazioni di implantologia;
- cure dentarie da infortunio;
- pacchetto maternità;
- prestazioni a tariffe agevolate;
- stato di non autosufficienza permanente;
- stato di non autosufficienza temporanea;
- monitor salute;
- servizi di consulenza e assistenza.

IMPORTANTE!

Considerato le ampie casistiche delle erogazioni possibili consigliamo le Lavoratrici ed i Lavoratori interessati a rivolgersi presso i nostri uffici o recapiti zionali per maggiori informazioni e/o per presentare le pratiche ai Fondi

Recapiti sul Territorio UDINE: Gobbo Stefano 3316461275 Spelat Giorgio 337 1576642

<p>UDINE - SEDE Via T. Ciconi, 16 Tel. 0432 - 246471 LUNEDI', VENERDI' 10:30-13:00 MERCOLEDI 10:30-13:00 / 17:00-18:30</p>	<p>CERVIGNANO Via Marcuzzi, 13 Tel. 0431 - 370167 1° e 3° VENERDI' 17:00-18:30</p>	<p>CIVIDALE Via Libertà 20/3, Tel. 0432 - 700686 1° e 3° LUNEDI' 17:00-18:30</p>	<p>CODROIPO Via Monte Nero, 12 Tel. 0432 - 905262 1° e 3° GIOVEDI' 17:00-18:30</p>
<p>MANZANO Via Alcide de Gasperi, 24 Tel. 0432 - 750262 2° e 4° LUNEDI' 17:00-18:30</p>	<p>MORTEGLIANO Via Marco d'Aviano, 16 Tel. 0432 - 762265 2° VENERDI' 17:00-18:30</p>	<p>PALMANOVA Contrada Grimani, 1 Tel. 0432 - 923767 4° VENERDI' 17:00-18:30</p>	<p>PALAZZOLO dello St. Via Garibaldi, 5 Tel. 0431 - 586414 2° e 4° GIOVEDI' 17:00 - 18:30</p>

Recapiti sul Territorio ALTO FRIULI Spelat Giorgio 337-1576642

<p>GEMONA-SEDE Via Roma, 148 Tel. 0432 980892 MERCOLEDI' 17:00-18:30</p>	<p>S. DANIELE del FR. P.za 4 Novembre, 3 Tel. 0432- 955172 MARTEDI' 17:00 - 18:30</p>	<p>TARCENTO Via Roma, 22 tel. 0432 980892 4° VENERDI' 10.00 - 12.00</p>	<p>TOLMEZZO Via Cooperativa, 11/b Tel. 0433 45090 1° E 3° LUNEDI' 10.00 - 12.00</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Recapiti sul Territorio PORDENONE Menegoz Andrea 338 7853911

<p>PORDENONE - SEDE Via S. Valentino, 30 Tel. 0434 - 549914 LUNEDI' 16:00-19:00</p>	<p>MANIAGO Via Umberto I^ Tel. 0427 - 731251 VENERDI' 17:00 - 19:00</p>	<p>SPILIMBERGO Via Duca D'Aosta Tel. 0427 - 40979 MARTEDI' - GIOVEDI' 16:00-19:00</p>	<p>S. VITO al TAG.TO Via Altan, 48 Tel. 0434 - 875077 MERCOLEDI' Su appuntamento</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Recapiti sul Territorio GORIZIA Marson Michela 335 1055244

<p>GORIZIA - SEDE Via Manzoni, 5 Tel. 0481 - 533321 GIOVEDI' 15.00 - 18.00</p>	<p>CORMONS Via Udine, 17 Tel. 0481 - 62432 MERCOLEDI' 16.00 - 18.00</p>	<p>MONFALCONE Via Pacinotti, 17 Tel. 0481 - 410306 1° MARTEDI' 16.00 - 18.00</p>	<p>SLOVENIA NOVA GORICA Ulica Kidriceva, 9/a Tel. 0038 653380197 2° MARTEDI' 16:00-18:30</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Recapiti sul Territorio TRIESTE
 Savi Marco 333 6580833

<p>TRIESTE - SEDE P.za Dalmazia, 1 Tel. 040 - 6791349 LUNEDI' 16.00 - 18.00</p>

