

N O
T I
Z I
E 44
CGIL

12
04-
25

Illustrazione di Federica Centurelli



**SOSTENIBILITÀ E LAVORO
IMPRESCINDIBILE SINERGIA**

ANNO XXVI N.44 APRILE 2023
///// Periodico Trevigiano di Informazione
Reg. Tribunale di Treviso n. 1048 del 7/11/1998 - Direttore Responsabile: Marina Milan
Edt. Cgil Camera del Lavoro Territoriale di Treviso

- **03** Le battaglie del dopo Congresso
- 04** Il percorso congressuale da Treviso a Roma
- 06** Sostenibilità e Lavoro Imprescindibile sinergia
- 08** I Congressi delle Categorie Criticità e sfide al centro dei dibattiti
- 10** Primavera di mobilitazione In piazza a Vicenza e Milano
- **12** Tra protesta e proposta La mobilitazione degli edili
- 13** L'agonia delle sedi INPS Carenza di personale e servizi a rischio
- 14** Contrattazione aziendale L'azione essenziale delle Categorie
- **16** Confronto e partecipazione Il protocollo trevigiano sul PNRR
- **17** Essere voce e risorsa per i diritti e le tutele di pensionati e cittadini
- 18** Piattaforma unitaria di contrattazione sociale 2023
- 20** Salvare la medicina territoriale Assunzione diretta e attrattività
- 22** La glaciazione demografica Tra i silenzi della politica crescono le culle vuote
- 24** Rivalutazione e Irpef Il cedolino "martoriato" dei pensionati
- 25** Nuova guida al SUNIA Il mandato a Deborah Marcon
- 26** In pensione Requisiti e opzioni 2023
- 28** La tutela della genitorialità Bonus Nido e novità per i neopapà
- 30** Congresso Federconsumatori Secondo mandato per Claudia De Marco
- 31** Nasce CAF Veneto Nuovo assetto, stesso impegno a servizio dei cittadini
- 32** Campagna Fiscale 2023 Scadenze e casistiche
- 34** Assegno Unico e Universale Tutte le novità
- 36** Attestazione ISEE Servizio gratuito per tutti
- 38** Sconti in bolletta ATS e SAVNO

NOTIZIE CGIL

Anno XXVI - N. 44 - Aprile 2023 - Autorizzazione Tribunale di Treviso
 Numero 048 del 07/01/1998 - Iscrizione al ROC n. 21393 del 11/07/2011 - Direttore responsabile: Marina Mion
 Comitato di redazione: M. Visentin, V. Biscaro, M. Giomo, S. Pasqualin, S. Grespan, F. Benetti, M. Zanatta
 Segreteria di redazione: L. Grespan, A. Lorenzon
 Redazione: Via Dandolo, 2 - Treviso - Tel. 0422 4091 - Fax 0422 403731 - Mail: treviso@cgiltreviso.it
 www.cgiltreviso.it
 Editore: CGIL Camera del Lavoro Territoriale di Treviso - Via Dandolo, 2 - Treviso
 Progetto editoriale: Radici Srl - Via Calmaggione, 18 - Treviso - Mail: info@radicisrl.it
 Fotografia: S. Baldasso, ArchiSpi, FreePick e Unsplash
 Stampa: White Pack sas - Via D. Mantovani Orsetti, 23 - Treviso
 Chiuso in tipografia il 12/04/2023 - Di questo numero sono state stampate 2.000 copie

LE BATTAGLIE DEL DOPO CONGRESSO

DI MAURO VISENTIN



Sono stati mesi intensi, pieni, importanti. Mesi in cui il nostro Sindacato, non solo su scala territoriale, ma a tutti livelli, si è messo in discussione, si è confrontato e ha guardato al futuro con concretezza e idee chiare. Partiti in autunno con le assemblee di base, nei luoghi di lavoro e nelle leghe dei pensionati, passati poi, tra dicembre e febbraio, per i congressi provinciali e regionali, ci siamo dati appuntamento a Rimini per portare a termine i lavori dell'Assise nazionale, che ha confermato alla guida Maurizio Landini. Ora che i riflettori si sono abbassati possiamo tirare le somme: ancora una volta abbiamo vissuto uno straordinario percorso di democrazia e partecipazione, dal quale l'Organizzazione esce più coesa e combattiva. Un luogo aperto dove discutere, contrattare, rivendicare, lottare e soprattutto proporre una visione alternativa del mondo. Decisi a non cedere nemmeno di un centimetro sui nostri valori – che sono quelli della Costituzione e dell'antifascismo, di cui almeno i "servitori" dello Stato dovrebbero essere ben consapevoli, oltre che un po' riconoscenti – e sulle priorità del nostro agire sindacale, da un irremovibile no alla guerra e al riarmo alla lotta contro le disuguaglianze, dal contrasto ai cambiamenti climatici alla tutela dei diritti. E visto che dal Governo nulla si è mosso su salari, pensioni, sicurezza sul lavoro, contratti pubblici e privati, ma anche sul PNRR, unitamente a CISL e UIL

siamo già pronti a una nuova fase di mobilitazione. A partire dal nostro territorio, in cui siamo chiamati a misurarci con le contraddizioni e le criticità di un mercato del lavoro ancora spesso incapace di offrire ai lavoratori una prospettiva di lungo periodo. Non si tratta solo di un contratto stabile e di uno stipendio adeguato, ma anche della necessità di conciliare tempi di vita e di lavoro. Se il lavoro è equiparato a una merce e non a un valore nel quale riconoscersi, aumenta anche la mobilità e di conseguenza la fragilità di un sistema che non riesce a offrire reali prospettive di crescita, in assenza, o latitanza, della politica. Un sistema che, puntando a monetizzare il più possibile ogni aspetto della società, non tiene conto delle necessità delle persone, è un sistema che non regge più. È in questo contesto che abbiamo il dovere di continuare a esercitare con forza la nostra azione di pressione, di critica, di sfida progettuale nei confronti del sistema politico. Non sarà una battaglia semplice, lo sappiamo, ma se c'è una cosa che questo congresso ci ha insegnato è che uniti siamo più forti. Tanti piccoli quadrati che unendosi ne formano uno sempre più grande. Consapevoli, come ci insegna Giuseppe Di Vittorio, che "la nostra causa è veramente giusta, serve gli interessi di tutti, gli interessi dell'intera società, l'interesse dei nostri figliuoli. Quando la causa è così alta, merita di essere servita, anche a costo di enormi sacrifici".

IL PERCORSO CONGRESSUALE DA TREVISO A ROMA

DI STEFANO GRESPAN

Sicurezza sul lavoro, salari equi e sostenibilità ambientale. Sono queste le principali parole sintesi emerse nel corso del VII Congresso della CGIL trevigiana, tenutosi il 12 e 13 gennaio al Sant'Artemio, a Treviso. Parole destinate a determinare l'azione sindacale provinciale nel prossimo futuro, in ottica di continuità rispetto a quanto svolto nel mandato appena concluso e di aderenza all'attualità, per rispondere in maniera efficace e concreta ai temi e alle problematiche cardine della vita economica, sociale e democratica della Marca.

Dopo oltre 550 assemblee di base e i congressi di categoria – partiti con quello di NIDIL il 6 dicembre e terminati con quello dello SPI il 23 dello stesso mese – i 250 delegati della nuova Assemblea Generale hanno **riconfermato**,

in maniera pressoché unanime, Mauro Visentin nel ruolo di segretario generale del Quadrato rosso trevigiano per i prossimi 4 anni. Classe 1966, in CGIL come funzionario dal 1999 e a lungo alla guida della FILLEA, Visentin era stato eletto segretario provinciale della Camera del Lavoro di Treviso nel 2019 e ora continuerà a guidarla fino al 2027, quando raggiungerà il limite degli 8 anni di mandato.

Continuità, dunque, ma anche crescita e consolidamento. Grazie alla capacità di presidiare il territorio, agire all'interno delle fabbriche e dialogare con lavoratori, lavoratrici, istituzioni e portatori di interesse – non solo per conservare quanti più posti di lavoro possibili ma anche per incidere sul fronte della qualità dell'occupazione e della sicurezza sul lavoro e, più in generale, sulla tutela

e la promozione dei diritti di cittadinanza – i "numeri" della CGIL trevigiana confermano la salute dell'Organizzazione. Gli iscritti, che oggi sfiorano quota 80mila, sono infatti aumentati di oltre il 5%, in particolare tra gli attivi (37.240 tessere), lavoratori e lavoratrici in forza nelle 5.700 realtà produttive in cui la CGIL è presente nella Marca. Non solo, la Camera del Lavoro trevigiana è prima anche sul versante del Sistema Servizi, con più di 100mila pratiche processate dal CAAF e oltre 50mila dal Patronato INCA, solo nell'ultimo anno.

La fiducia ottenuta al Congresso premia dunque il lavoro dell'intera squadra che ha affiancato il segretario Visentin attraverso un quadriennio, a ragion veduta, tra i più complicati che la storia del territorio, del sistema Paese ma anche globale, abbia mai registrato. Gli anni difficili della pandemia, la complessa

congiuntura economica dovuta alla crisi energetica e internazionale, legata all'invasione russa dell'Ucraina e la conseguente instabilità geopolitica, e ancora la crisi climatica e ambientale, hanno comportato incertezze enormi con un inevitabile impatto sul sistema economico territoriale. Situazioni che il Sindacato ha affrontato con un'azione coesa e capillare, sul territorio in generale e nei luoghi di lavoro, all'interno delle fabbriche e negli uffici, per gestire al meglio il sistema produttivo e occupazionale provato dai mesi più duri dell'emergenza, prima sanitaria e poi economica e sociale.

Ne è una dimostrazione la tenacia con la quale è stata portata avanti la contrattazione aziendale che ha condotto alla sottoscrizione di una media di 250 verbali l'anno, per ridurre il precariato e migliorare

le condizioni lavorative ed economiche di lavoratori e lavoratrici anche in risposta alla progressiva perdita del potere d'acquisto dei salari dovuti all'inflazione. E ancora: la serrata lotta all'evasione fiscale e per l'equità sociale portata avanti dalla CGIL attraverso il costante confronto con gli attori politici e gli amministratori locali a tutti i livelli, dai Comuni all'ULSS fino alle Utility pubbliche, e la sottoscrizione annuale degli accordi di negoziazione sociale.

Infine, la questione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, centrale nell'azione sindacale e per la quale la CGIL trevigiana si è spesa attraverso appelli pubblici, protocolli, manifestazioni e richiami al mondo produttivo e alle istituzioni del territorio per condurre una seria azione di prevenzione e di controllo in un periodo drammaticamente

funestato da infortuni e morti sul lavoro.

E dal Congresso, momento di sintesi di mesi di discussione, sono stati rilanciati i temi centrali dell'azione sindacale futura, tra cui spicca la questione ambientale, cruciale in un territorio come quello trevigiano che registra livelli di consumo del suolo tra i più alti d'Italia e dove, entro il 2050, gli esperti prevedono non ce ne sarà più a disposizione. Coniugare, dunque, produzione, efficienza e sostenibilità diventa un paradigma oggi non più prescindibile che deve coinvolgere con senso di responsabilità aziende, istituzioni, lavoratori tutti.

Un paradigma richiamato con forza anche dal palco della XIX Assise nazionale CGIL, che il 18 marzo, al Palacongressi di Rimini, ha **riconfermato alla guida Maurizio Landini.**

Sostenibilità

IMPRESINDIBILE SINERGIA

e Lavoro

DI MAURO VISENTIN

Sostenibilità e ambiente devono avere la stessa rilevanza di precarietà, salario, sicurezza sul lavoro. In questi decenni il modello di sviluppo perpetuato tanto a livello nazionale quanto locale ha consumato il territorio e depauperato il lavoro: ora è il momento, anzi, si è già in ritardo, per coniugare produzione e sostenibilità ambientale, economica e sociale. Altrimenti non ci sarà più niente di cui discutere e niente da contrattare.

Questa la ferma convinzione della CGIL trevigiana, che nella due giorni dedicata al suo VII Congresso, ha promosso una tavola rotonda su sostenibilità ambientale e lavoro, per approfondirne nessi e interazioni, con l'obiettivo imprescindibile di costruire un futuro migliore per le generazioni presenti e per quelle a venire.

Un futuro opposto a quello che certe dinamiche vorrebbero prefigurare, ponendo invece il profitto davanti alla salute, alla dignità e alla qualità di vita di cittadini e lavoratori. A ogni costo dunque. A costo delle condizioni salariali e di lavoro, e a costo di rinchiudere dentro un cassetto un'etica professionale più sostenibile. Quella che invece in questi anni la CGIL ha già avuto modo di contrattare – dal rapporto con le aziende, passando per gli enti locali, fino alle amministrazioni centrali – attraverso piattaforme trasversali, con un occhio appunto attento alla sostenibilità a 360°.

Ma anche il Sindacato deve fare di più. A partire dalla consapevolezza che senza un'inversione di tendenza, nel 2050

il Veneto arriverà al consumo zero di suolo, semplicemente perché non ci sarà altro terreno disponibile da usare. È questo uno dei tanti spunti portati dagli ospiti al tavolo della discussione: Simona Fabiani, dell'Area Politiche di Sviluppo, Ambiente e Territorio CGIL nazionale; Marco Merola, giornalista e fondatore della piattaforma Adaption; Emanuele Akira Genovese di Fridays For Future Italia e il professor Francesco Vallerani, docente all'Università Ca' Foscari Venezia, geologo ed esperto del rapporto tra uomo e corsi d'acqua.

Da dove partire dunque? Dall'incentivo a investimenti in nuove tecnologie "green" al dialogo con quella "imprenditoria adattiva" che ha già affrontato la necessità di far fronte al cambiamento attraverso soluzioni intelligenti e orientate alla sostenibilità. Dalla volontà di inserire tra i punti delle piattaforme di contrattazione aziendale l'ambiente e la sostenibilità, come per altro già successo con la SLC e la FIOM, ma anche la FILCTEM, proprio in provincia di Treviso.

E dal coraggio di sperimentare, come sta avvenendo con successo in altri Paesi, la settimana lavorativa di quattro giorni a parità di salario, a beneficio dei lavoratori, ma anche dell'ambiente, con l'obiettivo di gestirla nell'ambito dei contratti collettivi nazionali, per rivendicarne la progressiva generalizzazione e le peculiarità delle diverse categorie e farne discendere strumenti spendibili per la contrattazione di secondo livello. Perché il "lavoro sostenibile" non è solo un'opzione auspicabile, ma oggi è l'unica soluzione che ci possiamo permettere.

MOSTRA
VUOTI A PERDERE





I CONGRESSI DELLE CATEGORIE

CRITICITÀ E SFIDE AL CENTRO DEI DIBATTITI

Il Congresso della Camera del Lavoro, che ha riconfermato Mauro Visentin alla guida della CGIL trevigiana per i prossimi quattro anni, è stato l'ultimo capitolo di un intenso percorso di partecipazione e programmazione del Sindacato a livello territoriale. Un percorso che grazie alle Categorie e allo SPI ha toccato quasi ottocento luoghi di lavoro e tutte le Leghe del Sindacato dei Pensionati, coinvolgendo più di 100mila trevigiani, tra cui anche tanti non iscritti che hanno scelto di parteciparvi.

È così che a partire dal 6 e fino al 22 dicembre le Categorie hanno radunato in assise i delegati e le delegate eletti nelle assemblee, per rinnovare i propri vertici. Tante voci, dunque, a rappresentare gli oltre 80mila iscritti trevigiani, che fanno della CGIL di Treviso, con tutte le sue anime, la prima Camera del Lavoro in Veneto: la FIOM a rappresentare i metalmeccanici, la FILCAMS per il settore dei servizi, la FILLEA per i comparti dell'edilizia, la FILCTEM per il tessile e il chimico, la FLAI per il settore agricolo e l'industria agroalimentare, il mondo della Funzione Pubblica e della FLC per la scuola, la FILT per i trasporti, la FISAC per il sistema del credito e assicurativo e il NIDIL per gli atipici, oltre alla SLC, che segue il segmento produttivo della carta e delle comunicazioni e dallo scorso anno è organizzata a livello regionale, e naturalmente al Sindacato dei Pensionati.

Nelle varie relazioni i segretari hanno ripercorso le tappe del loro mandato, declinando ogni tema rispetto alle peculiarità e alle urgenze dei diversi settori: l'impatto dell'emergenza sanitaria, dell'instabilità politica e macroeconomica globale, il caro energetico, l'effetto della trasformazione tecnologica e dell'innovazione digitale sulla produzione. E ancora, la necessità di prospettive di lavoro stabili, tutelate ed eque, la parità di genere, il tema della tutela ambientale che così interessa il territorio provinciale tra i più devastati a livello nazionale per consumo del suolo.

Forte convergenza, poi, sulla contrattazione di secondo livello per continuare a incidere sul fronte salariale, sul welfare integrativo aziendale e la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Sul piatto, poi, l'urgenza di avviare politiche mirate per far fronte al costante invecchiamento della popolazione e ad una natalità assente – piaga che caratterizza in particolare la provincia di Treviso che vede una costante riduzione della popolazione residente – e il tema centrale della sicurezza sul lavoro, che impegna in prima linea le categorie e i delegati.

Nel 2022, infatti, il Veneto si è attestato come seconda regione per decessi e infortuni sul lavoro, investendo in modo trasversale tutti i settori anche in provincia di Treviso. Una piaga da contrastare mediante l'attivazione concreta



ed efficace di adeguate strategie di prevenzione e sensibilizzazione nei confronti della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di risorse strumento per la formazione, il rafforzamento del personale ispettivo e la messa a sistema dei fondi del PNRR per l'acquisto di attrezzature dotate di sistemi di sicurezza adeguati e di ultima generazione.

Urgenze e impegni su cui sono già di nuovo al lavoro i segretari presentatisi al voto, tutti votati con largo consenso e rielletti (tranne il cambio in FISAC per fine doppio mandato) nel solco del lavoro intrapreso e della confederalità che caratterizza la Camera del Lavoro trevigiana. Così come confermato in questi mesi di marzo e aprile, con i delegati e le delegate di ogni categoria impegnati nelle Assemblee generali per eleggere i membri delle nuove segreterie che per i prossimi quattro anni affiancheranno il lavoro dei segretari e delle segretarie generali delle categorie provinciali.

A loro e alle loro squadre un augurio di buon lavoro, che si estende anche alle sigle di rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici di polizia (SILP, segretaria Giovanna Gagliardi), esercito (SILME, segretario Salvatore Vinciguerra) e aeronautica (SIAM, segretario Marco Viscovic), convenzionate con la CGIL, e alle Associazioni che, nate con il contributo

della CGIL e interessate anch'esse da un percorso congressuale parallelo, operano in stretta collaborazione con la Camera del Lavoro sul fronte della tutela dei consumatori (Federconsumatori Treviso APS, segretaria Claudia De Marco), degli inquilini e piccoli proprietari (SUNIA Treviso, nuova segretaria Deborah Marcon) e della terza età (AUSER Treviso, presidente Umberto Tronchin).

SEGRETARI E SEGRETARIE PROVINCIALI

Alberto Irone, FILCAMS
Massimo Messina, FILCTEM
Veronica Gallina, FILLEA
Antonio Ventura, FILT
Enrico Botter, FIOM
Antonio Bonassera, FISAC
Rosita Battain, FLAI
Marco Moretti, FLC
Marta Casarin, FP
Rossana Careddu, NIDIL
Nicola Atalmi, SLC Veneto
Vigilio Biscaro, SPI

DI STEFANO GRESPAN

PRIMAVERA DI MOBILITAZIONE

DI SARA PASQUALIN

IN PIAZZA A VICENZA E MILANO

Dopo l'assemblea pubblica di delegati e attivisti, indetta unitariamente da CGIL, CISL e UIL lo scorso 30 marzo per ribadire con forza la necessità di fare della salvaguardia e del rafforzamento del sistema sociosanitario pubblico regionale una priorità per tutti, forze sociali e istituzioni, **la mobilitazione sul fronte della sanità prosegue.**

Dopo un'interlocuzione che non ha finora portato risultati, urge infatti riaccendere i riflettori sulla necessità di nuovi interventi e risorse e di una programmazione di ampio e lungo sguardo per garantire il futuro stesso delle politiche sociosanitarie venete. Investire sul personale, facilitare l'accesso alle professioni, sostenere il sistema di prevenzione e potenziare l'assistenza territoriale e la medicina di base, favorire l'integrazione dei servizi: sono queste le priorità individuate, per **rispondere ai crescenti bisogni di cura e assistenza e garantire a tutti il diritto alla salute.**

Per questo la CGIL del Veneto ha aderito all'appello del Coordinamento Veneto Sanità Pubblica (CoVeSaP, l'insieme dei comitati territoriali per la difesa del SSN e del diritto alla salute), dandosi appuntamento, con una mobilitazione trasversale tra le categorie e la partecipazione dei territori, il 15 aprile a Vicenza.

Dopo anni di mancati finanziamenti e anzi, di riduzione delle risorse e del personale, che hanno prodotto una voragine nell'organizzazione e nella prossimità delle strutture e dei servizi sanitari, e di conseguenza della capacità di risposta e della qualità della cura e dell'assistenza, **crescono i cittadini costretti a rivolgersi al privato** – che al contrario del servizio pubblico è sempre più lautamente sostenuto e sovvenzionato – o a rinunciare alla prevenzione o a curarsi.

La lezione della pandemia evidentemente non è bastata a chi governa la Sanità e se non saranno messe a disposizione le tante figure professionali mancanti il PNRR non produrrà nessun cambiamento. Per garantire l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza e Prestazioni Sociali e per rafforzare l'integrazione sociosanitaria attraverso la filiera dell'assistenza territoriale, domiciliare e residenziale, e del sistema di prevenzione e riabilitazione, è necessario un cambio di rotta a tutti i livelli, nazionale e regionale. In particolare, nell'ambito della mobilitazione organizzata dal CoVeSaP, la CGIL ritiene prioritario intervenire su questi fronti.

> Ripristinare le risorse, contrariamente a quanto previsto dall'ultima Legge di Bilancio, del Fondo Sanitario Nazionale e finanziare adeguatamente gli interventi della Legge sulla Non autosufficienza.



> **Attuare un piano straordinario** di assunzioni e percorsi formativi per l'intero organico operante in Sanità (medici specialisti, medici e pediatri di base, infermieri, operatori sociosanitari).

> **Migliorare le condizioni di lavoro** degli operatori in tutte le strutture pubbliche e private

> **Realizzare subito tutte le misure previste dal PNRR e dal DM 77/2022** "Nuovi modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel SNN".

> **Salvaguardare e rafforzare il Sistema Sanitario Nazionale**, pubblico e universale, deve essere una priorità per tutti, un investimento per tutta la comunità e non una spesa da tagliare. **In ballo, qui, qualità e dignità nel lavoro e il diritto alla salute.**

Il tema, d'altronde, è anche uno dei punti della mobilitazione che CGIL, CISL e UIL hanno deciso di avviare nei mesi di aprile e di maggio, che vedrà l'apice, dopo

una campagna di Assemblee nei luoghi di lavoro e nei territori, con l'organizzazione di **tre manifestazioni interregionali, il 6 maggio a Bologna, il 13 a Milano e il 20 a Napoli.**

Obiettivo della mobilitazione, **sostenere le richieste unitarie avanzate dai Sindacati e dalle Categorie** nei confronti del Governo e del sistema delle imprese per indurre un cambio di rotta sul fronte delle politiche industriali, economiche, sociali e occupazionali.

In sintesi, oltre a quanto già sottolineato per la Sanità, i punti programmatici sono i seguenti.

> **Tutela dei redditi** dall'inflazione e aumento del valore reale delle pensioni e dei salari.

> **Rinnovo dei contratti nazionali** dei settori pubblici e privati e lotta alla precarietà.

> **Riforma del sistema previdenziale e del fisco**, con

una forte riduzione del carico sui redditi da lavoro e pensione, la tassazione degli extraprofiti e delle rendite finanziarie;

> **Investimenti e formazione in materia di sicurezza**, per contrastare infortuni, malattie professionali e morti sul lavoro.

> **Correttivi al nuovo Codice Appalti**, che rappresenta un vero e proprio salto indietro, eliminazione dei subappalti a cascata e lotta senza quartiere alle mafie e al caporalato.

> **Confronto sulle politiche industriali e d'investimento** per negoziare la transizione ambientale e digitale, realizzando un nuovo modello di sviluppo che favorisca un'occupazione stabile e qualificata.

I provvedimenti che il Governo sta attuando disattendono questi punti sia nel merito che nel metodo, escludendo di fatto dal confronto le Organizzazioni Sindacali. Per questo La CGIL trevigiana, con lo SPI e le Categorie, è pronta a fare la sua parte, presente il 13 maggio alla manifestazione di Milano.



TRA PROTESTA LA MOBILITAZIONE DEGLI EDILI E PROPOSTA

Non è un pesce d'aprile. I lavoratori edili trevigiani, insieme ai colleghi di tutta Italia, sono scesi in piazza, in cinque piazze parallelamente per la verità, nella giornata di mobilitazione promossa da FILLEA Cgil e FeNEAL Uil e sostenuta da svariate associazioni, tra cui il SUNIA, rappresentanti del Volontariato, di istituzioni locali e nazionali, per contrastare le decisioni del Governo in materia di cessione del credito/bonus ediliz e Codice degli Appalti.

A Torino, meta della rappresentanza trevigiana, Roma, Napoli, Cagliari e Palermo, 13mila persone si sono date appuntamento. Obiettivo, chiedere una seria politica di medio periodo per la rigenerazione e la sostenibilità ambientale, soprattutto per le periferie urbane e le aree interne, il rispetto del CCNL e la sicurezza sul lavoro nei cantieri, nonché per la salvaguardia degli oltre 100mila posti di lavoro a rischio nel settore delle costruzioni, proprio a causa delle più recenti scelte dell'esecutivo.

In tutta Italia Sindacati e Associazioni datoriali hanno organizzato incontri con le Prefetture e i presidenti di Provincia, per sensibilizzare rispetto alle ricadute che avranno i nuovi provvedimenti sui territori ed esprimere le proposte di modifica

più opportune per la riqualificazione delle periferie e il rilancio qualitativo del settore. Perché se sul fronte della cessione del credito qualcosa si è mosso, ma non nel senso di maggior tutela per i redditi più bassi, a preoccupare le sigle di CGIL e UIL sono soprattutto le nuove norme del Codice degli Appalti che riducono gli obblighi di applicazione dei CCNL edili e introducono la liberalizzazione dei subappalti a cascata, con conseguenze pesanti su occupazione, sicurezza dei lavoratori, qualità del lavoro e sostenibilità. Un enorme passo indietro, una sorta di controriforma che elimina gli aspetti qualificanti nelle procedure di appalto ispirate ai principi della trasparenza, della non discrezionalità, della correttezza e della libera concorrenza tra le imprese. Un enorme salto nel buio, che presta il fianco a fenomeni corruttivi e mafiosi.

Bisogna invece fare in modo che la sicurezza sul lavoro e la legalità siano incentivate e garantite, che il CCNL sia rispettato e che le logiche al ribasso e del subappalto all'infinito cessino di essere accattivanti. Servono quindi politiche industriali stabili e strutturali per la rigenerazione delle città trevigiane, venete e di tutta Italia, e per la riduzione degli sprechi energetici e dell'inquinamento, garantendo così qualità del lavoro e delle imprese. Il messaggio lanciato è chiaro. Il Sindacato, forte anche della grande partecipazione registrata, proseguirà nella protesta e nella proposta.

DI VERONICA GALLINA





DI MARTA CASARIN

L'AGONIA DELLE SEDI INPS

CARENZA DI PERSONALE E SERVIZI A RISCHIO

L'INPS si ferma. I lavoratori protestano, in tutto il Veneto. Il caso regionale è infatti un paradosso. Entro fine anno l'Istituto conta di assumere circa 4.800 dipendenti in tutta Italia, ma i criteri di ripartizione individuati andranno a penalizzare fortemente alcune aree, tra cui appunto il Veneto, che potrà contare su appena 206 nuovi ingressi.

Per questo Funzione Pubblica CGIL, FP Cisl, PA Uil, Unsa, Flp, Usb e Confintesa e RSU hanno dichiarato lo stato di agitazione per il 5 aprile e organizzato presidi e assemblee del personale in ogni sede provinciale. Una mobilitazione necessaria a denunciare l'assoluto disinteresse da parte della direzione centrale di Roma per l'operatività degli uffici e per le ricadute sui servizi istituzionali del territorio, prodotti dal disastro

organizzativo che consegue le insufficienti assegnazioni di personale nelle sedi venete.

Treviso ne è un esempio lampante. Qui la situazione, infatti, da paradossale si fa tragica: nell'ultimo decennio l'organico è passato da 300 a 190 unità e per il 2023 sono previste solo 31 assunzioni. Un numero che, oltre a essere insufficiente, non tiene minimamente conto degli almeno 40 pensionamenti previsti da qui a fine anno, cui se ne aggiungeranno altri 10 nel 2024.

Una sede già in gravissima sofferenza, quindi, e che vedrà diminuire ulteriormente il personale. Una sede, come altre in Veneto, dove ormai si lavora nell'emergenza, con il rischio di non riuscire a erogare servizi adeguati alle esigenze di cittadini, pensionati e lavoratori.

La colpa però non è di chi sta allo sportello, ma delle scelte incomprensibili dei vertici dell'Istituto, che punta a centralizzare le attività a discapito dei servizi di prossimità.

A questa prima giornata di mobilitazione seguiranno dunque altre iniziative di "sensibilizzazione", per far comprendere a cittadini e Istituzioni locali la gravità di una situazione che, senza virate, porterà alla chiusura delle sedi periferiche. L'unico modo per scongiurarla è riaprire i bandi delle assunzioni e dislocare almeno 230 lavoratori tra la sede centrale e quelle di Oderzo, Conegliano, Castelfranco e Montebelluna. Solo così si potrà continuare a garantire l'operatività dei servizi INPS che interessano migliaia di trevigiani, famiglie, imprese, pensionati e lavoratori.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

DI MAURO VISENTIN

L'AZIONE ESSENZIALE DELLE CATEGORIE

In un contesto di alta proliferazione e frammentazione dei CCNL, terreno fertile in cui crescono le disuguaglianze nel mondo del lavoro, la **contrattazione di secondo livello** portata avanti dalle forze sociali sul territorio grazie all'azione puntuale e specifica delle Categorie sindacali e attraverso le rappresentanze all'interno dei luoghi di lavoro, acquisisce un **peso sempre maggiore**.

Negoziare in azienda parti economico-normative in tutto o in parte delegate dalla contrattazione di primo livello consente infatti di migliorare la qualità e le condizioni di lavoro e il benessere complessivo, aprendo se possibile la strada anche a **buone prassi nelle relazioni industriali**.

Un'azione che a Treviso, pur impegnate nel lungo percorso congressuale, le Categorie degli attivi hanno continuato a portare avanti anche in questi mesi, raggiungendo **ottimi risultati in diverse aziende e comparti**.

Un lavoro frutto dell'**impegno e della passione sindacale di funzionari e RSU** e della capacità di intessere e contrattare percorsi condivisi con i vertici aziendali.

SMARTEST di Castelfranco Veneto
Alla Smartest Srl, FIOM CGIL di Treviso, RSU aziendali e dirigenza hanno raggiunto per la prima volta l'intesa che istituisce il premio di risultato. A beneficiarne anche i 170 dipendenti della sede di Castelfranco Veneto, per il 90% donne con alto grado di scolarizzazione e molto spesso giovani genitori. Sulla base di indicatori finanziari di redditività di stabilimento variabili e la maturazione di almeno sei mensilità anche non continuative, lavoratori e lavoratrici potranno ottenere una maggiorazione economica annuale tra i 600 e 940 € lordi.

A queste somme, attraverso la misurazione delle performance individuali, si potranno inoltre aggiungere, a titolo di welfare, tra i 120 e i 240 € lordi annui. Infine, a chi volontariamente convertirà l'intera premialità in welfare, l'azienda riconoscerà un ulteriore importo, fino a un massimo di 1.050 € a lavoratore. Dopo l'esperienza della pandemia e middle pandemia, oggi Smartest è anche tra le prime aziende ad aver istituito, sempre grazie alla contrattazione con il Sindacato, lo smart working strutturale su base volontaria.

GEOX di Montebelluna
Tre gli accordi siglati alla Geox di Montebelluna da vertici aziendali e organizzazioni sindacali, FILCTEM CGIL di Treviso e Femca Cisl Belluno-Treviso, dopo una discussione molto impegnativa e costruttiva. A beneficiarne, i 600 dipendenti di Geox Spa, holding operativa del gruppo, Geox Retail e XLog, la controllata per la gestione dei magazzini. L'intesa sullo smart working, valida per il 2023/2024, ha il pregio di far uscire il lavoro agile dalla fase emergenziale e di renderlo normato e accessibile su base volontaria a tutti i dipendenti che svolgono mansioni compatibili con questa modalità, per andare incontro alle nuove esigenze di flessibilità e armonizzazione fra vita lavorativa e familiare. I lavoratori che già ne usufruiscono possono continuare a farlo, considerate le esigenze aziendali, mentre chi non lo utilizza potrà farne domanda in caso di necessità personali. Il testo prevede la fornitura della strumentazione tecnologica da parte dell'azienda, richiama l'orario di lavoro definito contrattualmente e garantisce il diritto alla disconnessione.

Il secondo accordo riguarda invece la formazione

e prevede l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze, fondo pubblico cofinanziato a livello europeo, per avviare la terza fase di GIDA, Geox Innovation Digital Academy, ambizioso programma avviato nel 2020 per rafforzare e sviluppare le competenze dei dipendenti e accompagnare la trasformazione digitale e green dell'azienda prevista dal piano strategico 2022/2024. Nel dettaglio, fino a luglio 2023 tutto il personale – operai, impiegati, quadri e dirigenti – sarà coinvolto in un importante impegno formativo: 90 ore come corso base per tutti gli impiegati e 45 ore per quadri e dirigenti su programmi specifici. Oltre a questo, a dicembre 2022 l'azienda ha inoltre provveduto a riconoscere 200 € aggiuntivi sulla piattaforma di welfare, per la prima volta anche ai quadri: un contributo apprezzabile in un periodo segnato dalla perdita di potere d'acquisto a causa dei rincari energetici e dell'inflazione.

TOGNANA INDUSTRIE E FORNACI di Treviso

L'accordo per rinnovo del contratto aziendale alla Tognana Industrie e Fornaci, raggiunto dalle RSU interne, assistite delle segreterie di FILLEA Cgil e di Feneal Uil

provinciali, con i vertici della storica realtà trevigiana, ha validità per tutto il 2023. Grazie al rinnovo, il premio di risultato verrà quest'anno valutato in base a tre parametri condivisi tra le parti: il rendimento, ovvero il numero di carrelli di tegole prodotte nel tempo medio, la qualità, ovvero la percentuale di scarto sul totale prodotto, e la redditività complessiva dell'azienda. Al raggiungimento del massimo livello nei parametri indicati, l'erogazione del premio potrà raggiungere 1.790 €. Soddisfazione, dunque, dal fronte sindacale, per un accordo che consolida le buone relazioni industriali e rappresenta un'occasione di valorizzare il lavoro e le professionalità, oltre che di offrire un supporto economico alle famiglie in questa fase inflattiva, nella speranza che la contrattazione si allarghi anche ad altre tutele.

3B di Salgareda

Nel nuovo contratto aziendale della 3B Spa – sottoscritto da FILLEA Cgil, Filca Cisl, RSU e dirigenza – insieme a importanti misure di welfare e borse di studio per i figli, entrano anche il premio di risultato, la conciliazione vita-lavoro, il lavoro agile, il benessere organizzativo e la prevenzione

delle discriminazioni. Un importante accordo, frutto di intense settimane di lavoro, che va a beneficio degli oltre 800 dipendenti dello stabilimento di Salgareda, che vede 22 nazionalità diverse, una produzione annua di oltre 16 milioni di pezzi e una quota di export del 95% in tutto il mondo. Il contratto, già approvato in assemblea e con validità triennale, rafforza le tutele e qualifica economicamente l'apporto dei lavoratori al successo di un'azienda. Nello specifico sono previsti: l'orario flessibile in entrata/uscita, l'introduzione da febbraio del lavoro agile, con un'attenzione particolare per i collaboratori con figli minori di 12 anni e borse di studio per i figli che ottengono buoni risultati scolastici, dalle medie all'università. Anche la parte economica vede integrare importanti forme di welfare come i buoni pasto (già dal 2023), il premio integrativo aziendale legato al raggiungimento di fatturato e di particolari obiettivi produttivi, e la scelta di incrementare, da parte della società, la propria contribuzione ai fondi di previdenza complementare, e fornire coperture assicurative in caso di morte o invalidità permanente.

Confronto

IL PROTOCOLLO TREVIGIANO SUL PNRR

e partecipazione

DI STEFANO GRESPAN

Mentre a livello nazionale impazza la querelle sui ritardi del PNRR – con il rischio che parte dei 191 miliardi assegnati all'Italia debbano essere restituiti, nell'incapacità di spenderli –, CGIL, CISL e UIL provinciali e Comune di Treviso, capofila dell'area vasta, hanno siglato un importante Protocollo d'intesa volto a qualificare la partecipazione e il confronto sull'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Un documento che sancisce la necessità di un'azione sinergica e concertativa, a trazione partecipativa, per accompagnare e attuare pienamente il PNRR, che resta una irripetibile occasione per ridisegnare il territorio e il tessuto economico-sociale nel segno dell'equità, della riduzione delle disuguaglianze e dello sviluppo sostenibile.

Significativo, quindi, che l'accordo assuma alcuni principi cardine non mediabili quali il rispetto della legalità, della trasparenza, delle norme sugli appalti e sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali di riferimento, veri e fondamentali argini alla precarietà economica e lavorativa.

Attraverso un confronto costante e costruttivo sui progetti, l'obiettivo è favorire nuova occupazione di qualità, in particolare giovanile e femminile, per ridurre i divari tra le zone del territorio comunale e dell'area vasta, determinare i processi economici e sociali e affrontare le trasformazioni della digitalizzazione e della riconversione green.

Per questo è stato istituito anche un Comitato tecnico paritetico, utile a un reciproco scambio di informazioni e di proposte volte alla creazione delle migliori condizioni per l'attuazione degli investimenti a partire dai progetti già definiti o da definire, finanziati o da finanziare.

Centrali, poi, sono la previsione di incontri periodici e la costituzione di tavoli tecnici per analizzare le ricadute dirette e indirette degli investimenti sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. In particolare, i primi serviranno a condividere segnalazioni e proposte da trasmettere, anche in forma congiunta, alle istituzioni locali – Prefetto, Enti di Vigilanza, Provincia, Regione, ecc. – per favorire le assunzioni straordinarie previste e risolvere le criticità nell'attuazione, con particolare riferimento alle procedure di aggiudicazione e alla digitalizzazione dei processi di monitoraggio e rendicontazione.

Il PNRR, che non appartiene al Governo di turno, ma è il Piano dell'Italia intera, ha bisogno della responsabilità e della consapevolezza di tutti, istituzioni, parti sociali e cittadini infine. E il Protocollo d'Intesa siglato a Treviso va proprio in questa direzione, non solo per non sprecare un'opportunità irripetibile, ma anche per viverla da protagonisti, ognuno per il proprio ruolo, di regia e di sintesi. Vincere questa sfida si può e si deve fare, a partire come sempre dal territorio.

ESSERE VOCE

PER I DIRITTI E LE TUTELE DI PENSIONATI E CITTADINI

E RISORSA



DI VIGILIO BISCARO

Ci lasciamo alle spalle quattro anni densi di avvenimenti che mai avremmo potuto prevedere, che hanno scosso fin dalle fondamenta la nostra società e messo a dura prova la tenuta del Paese. Dall'emergenza sanitaria alla crisi economica, dal caro energetico all'instabilità politica globale dovuta al conflitto Russia Ucraina, la conseguente inflazione ed erosione della capacità di spesa dei cittadini: fatti che hanno avuto un impatto sul quotidiano di tutti e che hanno portato a galla così tante criticità. La pandemia in primis ha evidenziato la fragilità del nostro sistema sanitario, dimostrando la necessità di un welfare capillare e diffuso, di prossimità. Ha svelato l'inadeguatezza di un sistema di assistenza e cura già non in grado di coprire la platea dei fragili e i bisogni espressi e che, messo alle strette da un aumento esponenziale di richieste, ha comportato nel mondo degli anziani un periodo di grandi difficoltà e disorientamento. In alcuni casi, solitudine e abbandono. Bene, l'abbiamo imparata, pensavamo. E invece si va verso una ulteriore spinta alla privatizzazione, sorretta anche dal nuovo via libera all'autonomia differenziata, alla faccia dell'unità nazionale sbandierata dalla presidente del Consiglio al Congresso della CGIL. Vogliamo renderci conto che questa è un'ingiustizia sociale? Alla sanità pubblica servirebbero almeno 10 miliardi in più, non in meno – perché virare sul privato depotenzia progressivamente anche quel po' che resta – e a chi dice

che i soldi non ci sono rispondiamo che mentono. Ci sono almeno tra cose che si possono fare subito: tassare gli extra-profitti, scovare gli evasori e smetterla con i condoni! Lo ribadiremo ancora, a partire dalla manifestazione regionale di Vicenza del 15 aprile e lo diremo a tutti i cittadini che incontreremo nei gazebo che stiamo organizzando proprio in questi mesi. Come Sindacato dei Pensionati abbiamo fatto tutto il possibile, su questo come sugli altri fronti, e continueremo a farlo. È nostro dovere: siamo la maggiore sigla sindacale di categoria in Veneto, con oltre 42mila iscritti distribuiti nell'intero territorio provinciale. Durante le Assemblee del tesseramento appena concluse abbiamo incontrato e parlato con almeno un quarto di loro, 10mila pensionate e pensionati accorsi davvero in massa ai 90 appuntamenti comunali. Li ringraziamo pubblicamente per la fiducia e perché è anche grazie a questo loro slancio di partecipazione che proseguiamo il nostro lavoro, con ancora più grinta e convinzione. Lo SPI è la voce delle loro problematiche, ma anche la risorsa per cercare di risolverle. Nei prossimi quattro anni continueremo a rivendicare il diritto alla salute e alla dignità di cittadini e cittadine che hanno alle spalle intere vite fatte di lavoro, di impegno sociale, di sviluppo di questo territorio. Un territorio che non può e non deve dimenticarli nei momenti di fragilità e che allo stesso modo deve far sì che la strada degli anziani guardi nella stessa direzione di quella dei giovani.

PIATTAFORMA UNITARIA DI CONTRATTAZIONE SOCIALE 2023

Politiche demografiche a sostegno della natalità, consolidamento delle tariffe sociali ed estensione dei benefici per una più ampia fascia di popolazione, maggior contenimento della fiscalità per chi è in difficoltà, più servizi assistenziali e sanitari pubblici di prossimità, efficaci politiche abitative di edilizia residenziale pubblica. E ancora, lotta serrata all'evasione fiscale e contributiva, adeguata e concertata gestione dei fondi del PNRR, ulteriore spinta alle fusioni e integrazioni dei Comuni per la realizzazione di economie di scala e il raggiungimento di una maggiore efficienza, politiche del lavoro e in materia di appalti. Non ultimo: tutela della salute, dell'ambiente e del territorio, in un assetto condiviso di sviluppo sostenibile.

Sono questi i punti cardine della nuova piattaforma unitaria di contrattazione sociale, varata a marzo:

un piano sintetico di lavoro a livello provinciale volto a realizzare efficaci strategie rivolte all'inclusione sociale, alla tutela dei diritti e allo sviluppo del territorio attraverso richieste specifiche e proposte concrete su tutti gli aspetti della vita dei cittadini e dei portatori di interesse di un necessario processo di cambiamento e di miglioramento.

D'altronde anche nel 2022 i Sindacati dei Pensionati, braccio operativo nella contrattazione sociale per CGIL, CISL e UIL provinciali, hanno dato continuità alle storiche battaglie e lavorato su nuove istanze, aderenti alle problematiche emerse a seguito dei fatti che hanno caratterizzato il passato più recente. Sono stati novanta gli incontri realizzati con i Sindaci, ben ottantacinque gli accordi siglati con i Comuni, due le importanti intese raggiunte sulle tariffe agevolate con le utility di acqua e rifiuti. Non solo, sono stati organizzati

ben ventisette incontri con i vertici delle strutture per anziani, avviati percorsi condivisi con l'Ulss 2 Marca Trevigiana e realizzati oltre sessanta appuntamenti nell'ambito dei tavoli per i Piani di Zona.

Attività che con l'avvio del nuovo anno hanno portato alla definizione della piattaforma di contrattazione sociale per il 2023 e delle linee guida da condividere con tutti i 94 Comuni della provincia di Treviso, e a caduta con gli altri stakeholder. Un know-how di sostanza e operativo, frutto di oltre 15 anni di negoziazione con gli amministratori locali, con le istituzioni e con le Utility, che ha permesso di sostenere le fasce economicamente più deboli – in primis attraverso l'esenzione dall'addizionale IRPEF comunale, che tra i 10 e i 15mila € di reddito oggi è realtà in ben 64 comuni della Marca e in 3 è addirittura totale – e, in un contesto di sempre minori risorse e investimenti, di tenere aperti

spazi per concertare progetti e servizi a vantaggio di tutti, nell'ottica di costruire una società più equa e progressiva, attenta allo sviluppo economicamente e socialmente sostenibile.

La contrattazione sociale prosegue, dunque, a partire dai temi noti e da sempre battuti, cui si aggiungono anche nuove battaglie: l'obiettivo è dare risposte concrete ai bisogni emergenti di cittadini, comunità e territori, rispondendo alle criticità attualissime acuitizzate dalla pandemia e dall'instabilità mondiale, come la crisi energetica, la denatalità, l'invecchiamento della popolazione e l'emergenza abitativa.

Ed è per affrontare nel merito queste tematiche che i Sindacati chiedono prese di posizione immediate e non più procrastinabili su invettive già note, in particolare su fisco, salute e coesione sociale. È necessario che tutti i comuni della Marca

Trevigiana aderiscano ai Patti antievasione con l'Agenzia delle Entrate e la Guardia di Finanza e vi affianchino l'attività di recupero crediti: questo non solo può generare ulteriore reddito da investire nel sociale, ma è un segnale necessario nei confronti di tutti i cittadini onesti che pagano le tasse.

Serve giustizia sociale, dunque, ma anche coesione, con fatti che vadano oltre le semplici dichiarazioni d'intenti tanto nella lotta alla violenza di genere e nel contrasto al disagio giovanile, quanto nella presa in carico delle criticità che riguardano la sanità e che si riflettono con maggiore impatto sugli anziani e sulle famiglie che già vivono altre situazioni di difficoltà, economica, ma non solo.

E poi serve una regolamentazione condivisa che limiti l'uso del suolo: nel tempo di una generazione più di un terreno agricolo su quattro è scomparso (-28%), seguendo un modello

di sviluppo sbagliato che purtroppo non si è ancora arrestato e mette a rischio l'ambiente, la salute e la sicurezza dei cittadini.

Un percorso di contrattazione che evolve, dunque, e a cui i Sindacati continuano a guardare positivamente, nel solco dell'esperienza pluridecennale condotta sul territorio. Perché se la guerra in Ucraina e la lunga fase pandemica hanno determinato trasformazioni produttive, economiche, occupazionali, sociali, sanitarie e culturali nelle comunità locali della Marca, il confronto tra le Organizzazioni Sindacali e le Amministrazioni comunali ha permesso di agire in modo sinergico su molti fronti, dal caro bollette al disagio sociale.

Dare continuità a questo lavoro nel corso del 2023 sarà dunque fondamentale, anche alla luce delle nuove crisi, ma anche di nuove prospettive.

DI STEFANO GRESPAN

SALVARE LA MEDICINA TERRITORIALE

ASSUNZIONE DIRETTA E ATTRATTIVITÀ

DI VIGILIO BISCARO

La medicina territoriale in Italia sta attraversando un periodo di grande difficoltà, in particolare **nella Marca, dove la carenza di medici di base e l'aumento della popolazione anziana stanno creando una situazione insostenibile per i cittadini e i medici stessi**. A ribadirlo, nell'ambito del monitoraggio sullo stato di salute della sanità trevigiana, è ancora una volta lo SPI CGIL. **Negli ultimi dieci anni la provincia di Treviso ha perso 205 medici di base**, passando dai 696 professionisti del 2011 ai 491 del 2022. Un decremento del 33% che s'accompagna, sì, a una diminuzione del 12% del numero delle persone assistibili – passate nello stesso periodo da 876.051 a 769.369 – ma che è appunto tre volte superiore a quello della popolazione.

A cosa imputare tale squilibrio? A un'errata programmazione a tutti i livelli, che ha ormai determinato una carenza strutturale di medici di base, alimentato le sirene del privato che attraggono i giovani professionisti, e non solo, invece che frenarle, e sottovalutato l'impatto del progressivo invecchiamento dei medici stessi sulla capacità di erogare il primo e più importante servizio sanitario di prossimità.

I cittadini, da un lato, rischiano infatti di vedere **depauperata l'assistenza sanitaria a cui hanno diritto** – a fine 2022 mancavano all'appello 77 medici di base titolari, con casi limite nelle zone di Castelfranco (-21) e Conegliano (-18) –, visto che ci sono già oltre 115mila assistiti scoperti, per lo più anziani, costretti a percorrere anche 30 chilometri per raggiungere altri ambulatori. **I medici, dall'altro, si trovano a operare in un crescendo non solo di carichi di lavoro** – spesso si superano le dieci ore al giorno, cui va sommata la reperibilità telefonica –,



ma anche di burocrazia, di aggressioni verbali e fisiche e di età, con una media di 52 anni tra i professionisti del trevigiano. Il report dello SPI evidenzia infatti come i medici di famiglia della provincia, con il caldeggiato aumento dei massimali da 1.500 a 1.800 pazienti, abbiano in carico anche 2mila assistiti: il 13% ne ha tra i 1.300 e i 1.500, il 62% è sopra i 1.500 e il 19% è tra i 1.800 e, appunto, i 2.000, con una media di più di trecento assistiti consolidati ciascuno negli ultimi 10 anni.

Una situazione, dunque, che nonostante l'apprezzato sforzo dell'Ulss 2 a tamponare la situazione, necessità di altre e più coraggiose decisioni. Anche perché se l'arrivo di 38 nuovi specializzandi – tutti con incarichi temporanei, volti a coprire fino a 650 assistiti, che su base volontaria possono diventare fino a 1.200 – consentirà di "risolvere" 61 di quelle zone sguarnite, e la sinergia con i Comuni di mettere a disposizione ambulatori gratuiti in quelle stesse aree, a detta della stessa Azienda sanitaria ci vorranno



almeno tre anni per vedere un concreto miglioramento.

Così, **se il ricorso agli specializzandi rappresenta al momento l'unico palliativo, la vera soluzione passa attraverso l'assunzione diretta dei medici di famiglia**, che oggi invece operano in convenzione: oltre ai noti benefici di tale operazione, da dipendenti potrebbero anche essere dislocati laddove c'è più bisogno.

Troppi errori, a tutti i livelli, sono stati commessi negli ultimi anni, a partire dalla scarsità di borse di studio concesse dalla Regione, salvo poi aggiustare il tiro. **Per risolvere questa crisi, quindi, sono necessarie tanto un'impellente riforma tout court del sistema sanitario quanto maggiori opportunità formative e occupazionali per i giovani medici nel trevigiano**, anche facendo leva sul fatto che sia il servizio sanitario stesso ad assumerli, scelta che farebbe dell'Ulss 2 un modello a livello nazionale.

Ad oggi, **la carenza di medici di famiglia e l'allungamento delle liste d'attesa per interventi e diagnostica stanno generando un serio cortocircuito all'interno del sistema sanitario**. Una lezione evidentemente non recepita nemmeno durante la pandemia e che ora, con una nuova consapevolezza, è indispensabile fare nostra.

Invece, la scelta fatta dal Governo nell'ultima Legge di Bilancio ha ulteriormente depotenziato il fondo sanitario nazionale. Scelte opposte rispetto a quello che serve all'Italia e al suo SSN, che dovrebbe garantire la fruizione universale del diritto alla salute sancito dalla Costituzione. **E invece Meloni taglia ancora gli investimenti pubblici e non finanzia adeguatamente le misure previste dalla legge delega sulla non autosufficienza** ereditata dall'esecutivo precedente. Anche per questo lo SPI, insieme alla CGIL, aderisce alla manifestazione regionale promossa dal CoVeSaP – Coordinamento Veneto Sanità

Pubblica indetta per il **15 aprile a Vicenza**, a un anno dalla prima manifestazione organizzata a Padova per richiedere provvedimenti radicali che facciano rinascere il Servizio Sanitario Nazionale messo in crisi da continui tagli degli investimenti, a cui evidentemente, e irresponsabilmente, non si intende porre fine.

Non solo, proprio in questi giorni, grazie ai propri attivisti lo SPI trevigiano ha anche iniziato a organizzare dei gazebo in tutta la provincia, per promuovere la **compilazione di un questionario elaborato unitariamente a livello regionale, volto a indagare l'esperienza dei cittadini rispetto alla prenotazione delle prestazioni sanitarie e alle liste di attesa**. L'obiettivo è di raccoglierne almeno 400 a livello territoriale, per portare all'attenzione, come è doveroso, le peripezie a cui sempre più spesso sono costrette le persone per avere un appuntamento con il servizio pubblico, anche nel Veneto della "ormai fu" eccellenza sanitaria.

LA GLACIAZIONE DEMOGRAFICA

TRA I SILENZI DELLA POLITICA CRESCONO LE CULLE VUOTE

DI ANNA RITA CONTESSOTTO

L'Europa invecchia, l'Italia di più. E le culle vuote della provincia di Treviso guidano la classifica nazionale. Secondo gli ultimi dati diffusi da Eurostat, da un punto di vista anagrafico, gli Italiani sono i più "grandi" d'Europa, come nessun altro Paese.

Una molteplicità di fattori concorre al risultato che scoperchia altrettanti interrogativi ed evidenzia la necessità di soluzioni immediate: l'aumento dell'aspettativa di vita, poche nascite e giovani che lasciano il Paese e sono residenti altrove. E ancora: la crisi economica che scoraggia la creazione di nuovi nuclei familiari, l'assenza di adeguate politiche di welfare che consentano un'agile conciliazione tra i tempi di vita e quelli del lavoro. L'Italia invecchia, dunque, e gli strumenti di sostegno alle famiglie per invertire questa rotta non ci sono o sono comunque profondamente inadeguati.

E così, in base alle recenti previsioni, nel 2030 la popolazione residente potrebbe ridursi fino a quota 58 milioni, contro i 59,6 milioni segnati il 1° gennaio 2020. E l'Italia non è solo il Paese più "vecchio" d'Europa – 48 anni, contro una media europea di 44,

addirittura 38 se si considera Cipro –, ma registra anche il rapporto più alto tra il numero di anziani e la popolazione attiva – ovvero la fascia 15-64 anni, quella delle persone in età lavorativa: oltre 22 milioni di cittadini oggi hanno almeno 65 anni.

In questo quadro, più volte indagato e reso pubblico dal Sindacato dei Pensionati, la Marca trevigiana spicca in negativo, con il numero di residenti tornato a essere quello di dieci anni fa e un inverno demografico ormai trasformatosi in glaciazione. L'ultima indagine del Centro Studi SPI CGIL, elaborata a partire dai dati ISTAT, infatti, la collocano fra le prime venti province d'Italia per crollo delle nascite, con una diminuzione del 32,7% tra il 2002 e il 2020, quasi cinque punti sopra la media nazionale, "ferma" a un -28%.

Dopo il picco del 2007, quando si sono registrate 9.425 nascite, e gli 8.608 nati del 2012, la regressione è stata progressiva, fino ai 6.101 del 2022. E così anche il ricambio generazionale è azzerato: mentre gli over 65 sono 32mila in più, i residenti tra i 15 e i 64 anni sono 22mila in meno e gli under 14 crollano di 18mila unità.



La conseguenza della "crescita zero" è quindi un profondo e allarmante cambiamento della composizione della società, a cui le scarseggianti politiche di welfare, e non solo, non hanno finora saputo guardare, prima ancora che intervenire. Perché cambiando prospettiva, appare evidente come anche il sistema produttivo difficilmente riuscirà a crescere in termini assoluti e in termini di competitività, in un sistema che genera cronica mancanza di nuove generazioni e dunque anche di risorse umane che possano tanto contribuire allo sviluppo economico quanto sostenere i bisogni assistenziali e di cura della popolazione più anziana.

L'onda d'urto di questa implacabile curva demografica rischia dunque di propagarsi a tutti i livelli, dallo Stato sociale al tessuto produttivo. Per questo invertire il declino in atto deve necessariamente diventare la priorità verso cui lo Stato, le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni locali devono indirizzare i propri sforzi. Diversi Paesi dell'Unione Europea si stanno già attrezzando con l'adozione di misure di sostegno al reddito delle famiglie e di importanti detrazioni fiscali per i figli a carico, con l'aumento dei servizi

per la prima infanzia e azioni politiche per implementare il congedo parentale a carico delle istituzioni. Ma non basta: la "malattia demografica" si cura anche con le migrazioni, lo insegna la storia.

Bisogna dunque intervenire su due fronti: sui movimenti in ingresso e su quelli in uscita. Per contrastare il declino demografico è necessario agire sull'immigrazione, attraverso una rigorosa riapertura e regolarizzazione dei flussi migratori, che garantisca dignità, prospettive di vita, vantaggi fiscali e contributivi e una drastica riduzione dell'area dell'illegalità e dello sfruttamento. E poi ogni anno in media sono oltre centomila i cittadini italiani che emigrano, per lo più giovani con buona scolarizzazione e professionalità medio alte, alla ricerca di salari equi e con la prospettiva, non il sogno, di poter svolgere il lavoro per il quale hanno studiato. Attuando adeguate politiche salariali, produttive, del mercato del lavoro e socio-abitative, bisogna creare le condizioni affinché questi "cervelli in fuga" possano realizzarsi qui, sia dal punto di vista personale che familiare. Quanti di loro, altrove, hanno trovato le condizioni per guardare serenamente al futuro e decidere di avere dei figli?

Rivalutazione

IL CEDOLINO "MARTORIATO" DEI PENSIONATI

e Irpef

DI SILVIA BRESOLIN

Dopo i primi mesi di assestamento, i pensionati e le pensionate possono finalmente avere il polso delle novità, non così positive, introdotte dalla Legge di Bilancio in tema di rivalutazione. È infatti con il pagamento della mensilità di aprile (lunedì 3, per l'esattezza) che gli assegni vengono erogati con l'adeguamento all'inflazione e senza aggiunte legate agli arretrati.

A gennaio, infatti, erano state perequate solo le pensioni fino a quattro volte il trattamento minimo (TM), mentre per le restanti l'aumento è stato applicato da marzo, con anche il riconoscimento dei mesi precedenti.

Disagi di cui l'INPS ha dato comunicazione, anche se tardiva, e che fanno seguito alla decisione tutta politica di mettere per l'ennesima volta le mani sul reddito, legittimo e sudato, dei pensionati. Il meccanismo a tre fasce progressive, riconquistato nel 2022, prevedeva infatti la rivalutazione al 100% dell'importo degli assegni fino a 3 volte il TM e solo l'eccedenza rivalutata in base alla percentuale di fascia.

Nel 2023, dopo l'ennesimo intervento penalizzante, la rivalutazione è invece stata portata a 7 fasce, con l'intero importo rivalutato in base alla percentuale della fascia corrispondente e la conseguente cristallizzazione della perdita negli anni:

- > 100% fino a 4 volte il TM;
- > 85% tra 4 e 5 volte il TM;
- > 53% tra 5 e 6 volte il TM;
- > 47% tra 6 e 8 volte il TM;
- > 37% tra 8 e 10 volte il TM;
- > 32% oltre 10 volte il TM.

Più sale la pensione più l'adeguamento diminuisce rispetto a quanto previsto nel 2022. Ciò significa che, ad esempio, una pensione di 2.700 € lordi/mese (poco più di 2.020 € netti) gode di un aumento di 104 € mensili mentre con le precedenti regole avrebbe avuto diritto a 197 €. Quindi un mancato aumento di 93 € mensili, pari a 1.209 € anno, perdita che si perpetuerà nei prossimi anni.

Niente di buono, dunque, anche se due interventi transitori, ossia validi solo per il 2023 e solo per le pensioni inferiori al trattamento minimo, possono aver illuso qualcuno. Chi percepisce, infatti, una pensione fino a 525,38 € quest'anno gode di una rivalutazione straordinaria dell'1,5% passando a 572 € al mese, mentre l'aumento diventa del 6,4% in caso di ultra 75enne, raggiungendo così i 600 € al mese.

Il tasso di inflazione del 7,3% è assegnato in misura teorica, mentre secondo l'indice FOI il definitivo è dell'8,1%; la differenza dello 0,8% sarà probabilmente attribuita con la fine dell'anno.

Confermata, invece, la "Nuova" IRPEF introdotta nel 2022, con la revisione di aliquote e scaglioni, detrazioni e No Tax Area pensionati a 8.500 €.

Per maggiori informazioni e per procedere con un controllo accurato del proprio assegno è opportuno in ogni caso rivolgersi allo SPI CGIL per fissare un appuntamento in una delle sedi della provincia; contatti e orari sono reperibili su www.cgiltreviso.it/spi, dove sono inoltre disponibile le schede dettagliate su tutti i trattamenti assistenziali e previdenziali a cui è possibile aver diritto.

NUOVA GUIDA

IL MANDATO A DEBORAH MARCON

AL SUNIA

DI FRANCESCA BENETTI

Dal tavolo del VII Congresso della Camera del Lavoro di Treviso, il neoeletto segretario provinciale del SUNIA, Deborah Marcon, nel raccogliere il testimone da Alessandra Gava, ci va subito giù decisa. Al centro del suo intervento, il nulla della Previsione sulla Legge di Bilancio – poi confermato – riguardo al comparto casa e al tema dell’abitare.

Nemmeno un comma a registrare la gravità dell’attuale situazione: persino le poche conquiste ottenute con i governi precedenti, come l’aggiunta di risorse per la morosità incolpevole e il sostegno all’affitto, sono infatti scomparse. È vero, permangono alcuni bonus sulle ristrutturazioni, ne vengono ridotti all’osso altri, si aumentano i fondi per l’acquisto della prima casa per gli under 36 – peccato che si continuino a incentivare a questo scopo gli stessi a cui viene richiesta massima mobilità e flessibilità nel lavoro – e si prevedono detrazioni per chi punta a immobili in classe A o B – quando per chi avrebbe bisogno di aiuto statale l’ultimo mercato accessibile resta quello delle aste.

Il diritto alla casa è un diritto che mai come in questo periodo storico viene negato. Non tutti possono comprare: mercato gonfiato, lavori precari o mal retribuiti, assenza di sicurezze, etichette da cattivi pagatori anche senza colpa. Non tutti possono accedere all’affitto: la pandemia ha scatenato paure generalizzate e non sempre fondate nei proprietari, portando a una diminuzione drastica dell’offerta che, unita all’aumento ISTAT, ha reso i prezzi insostenibili anche per chi ha buoni stipendi. Aumentano gli sfratti e finire senza casa significa anche perdere la residenza e con essa buona parte dei propri

diritti, dall’assistenza del medico di base alla possibilità di ospitare un figlio in caso di genitori separati.

Il mercato non si regola da solo ed è lo Stato a doversene fare carico. La casa è il primo posto dove si forma l’identità di una persona, dove è possibile realizzare sé stessi e sentirsi membri di una società. Un lavoratore che non ha i soldi per pagare l’affitto, o che è costretto a dormire in macchina, non potrà dare il massimo, con buona pace delle aziende che si mostrano restie a garantire un salario degno ai propri dipendenti.

Un discorso che si richiama spesso al nesso tra diritti nel lavoro e diritti di cittadinanza, un’impostazione pienamente in linea con quella della CGIL, a cui il nuovo segretario chiede – alla fine del proprio intervento – di fare da cassa di risonanza per le istanze stesse del SUNIA. Un sindacato piccolo, è vero, ma che con la CGIL ha già portato a casa battaglie importanti anche a Treviso.

Dove non arriva la politica, devono arrivare la proposta e la voce del Sindacato: lo Stato in tutte le sue emanazioni, Regione del Veneto in primis, deve essere richiamato a investire nell’edilizia pubblica, non solo in quella popolare che serve a rispondere a situazioni di emergenza o momentanea difficoltà, ma anche in quella convenzionata e in quella agevolata. Quest’ultimo settore potrebbe infatti dare risposte a un mercato asfaltato, spesso in mano agli speculatori, e sostenere anche gli altri due livelli, che da quando è stata sospesa la Gescal “vivono” della svendita e del deterioramento del patrimonio pubblico.

IN PENSIONE

A CURA DEL
PATRONATO INCA

REQUISITI E OPZIONI 2023

VECCHIAIA	ETÀ	CONTRIBUTI	FINESTRA	NOTE E CONDIZIONI
RETRIBUTIVO/MISTO	67 anni	20 anni	-	-
CONTRIBUTIVO <i>Uomini e donne</i>	67 anni	20 anni	-	Soglia pensione 1,5 volte importo assegno sociale
<i>NO requisito importo</i>	71 anni	5 anni		-
TOTALIZZAZIONE	66 anni	20 anni	18 mesi	-
ANTICIPATA	ETÀ	CONTRIBUTI	FINESTRA	NOTE E CONDIZIONI
RETRIBUTIVO/MISTO <i>Uomini</i>	-	42 anni 10 mesi	3 mesi	-
<i>Donne</i>		41 anni 10 mesi		
<i>Lavoratori precoci</i>		41 anni		
CONTRIBUTIVO	64 anni	20 anni	-	Soglia pensione 2,8 volte importo assegno sociale
TOTALIZZAZIONE	-	41 anni	21 mesi	-
LAVORI USURANTI	61 anni 7 mesi	35 anni	-	Quota minima dipendenti 97,6 e condizioni soggettive
OPZIONI ANTICIPO	ETÀ	CONTRIBUTI	FINESTRA	NOTE E CONDIZIONI
QUOTA 103 <i>Settore privato/pubblico</i>	62 anni	41 anni	3 mesi / 6 mesi	Requisiti maturati entro il 31/12/2023 e soglia pensione fino a 5 volte il trattamento minimo (TM)
OPZIONE DONNA <i>Caregiver, invalide almeno al 74%</i>	60 anni <i>senza figli</i>	35 anni	12 mesi <i>dipendenti</i> 18 mesi <i>autonome</i>	Scelta contributivo, requisiti maturati entro il 31/12/2022 e condizioni soggettive
	59 anni <i>un figlio</i>			
	58 anni <i>due figli</i>			
<i>Licenziate, dipendenti di aziende in crisi</i>	58 anni			
APE SOCIALE <i>Disoccupati, caregiver, invalidi almeno al 74%</i>	63 anni	30 anni	-	Requisiti maturati entro il 31/12/2023 e condizioni soggettive
<i>Lavori gravosi</i>		36 anni		
<i>Edilizia e ceramisti</i>		32 anni		

Le informazioni hanno carattere generale: per verificare la propria posizione e procedere con l'eventuale domanda, fissare un appuntamento al Patronato INCA chiamando il numero 0422 4091 - tasto 3 o inviando una mail a treviso@inca.it.

Fermo dal 2019 a 67 anni di età e 20 anni di contributi il requisito per la pensione di vecchiaia e ancora congelato fino a tutto il 2026 l'adeguamento del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, **la Legge di Bilancio 2023 ha prorogato per un altro anno l'APe Sociale e modificato in modo sostanziale l'Opzione Donna**. Insieme a queste due misure, per anticipare la pensione per quest'anno è prevista anche Quota 103 e rimangono valide anche Quota 100 e Opzione Donna con requisiti maturati entro il 31/12/2021 e Quota 102 con requisiti maturati entro il 31/12/2022.

OPZIONE DONNA

Prorogata per il 2023, ma modificata in modo sostanziale. L'opzione è riservata alle lavoratrici donne che hanno raggiunto i requisiti entro il 31/12/2022 e scelgono il sistema contributivo.

Per tutte si va in pensione con 35 anni di contributi (34 anni, 11 mesi e 6 giorni per le lavoratrici ex Inpdap, FS e Poste), **mentre l'età anagrafica varia a seconda della condizione:**

- > **Caregiver, lavoratrici invalide almeno al 74%:** 60 anni d'età senza figli, 59 anni con un figlio e 58 anni con almeno due figli;
- > **Lavoratrici licenziate, dipendenti di aziende in crisi:** 58 anni d'età.

Mantenute le finestre mobili di 12 mesi per le dipendenti e di 18 mesi per le autonome. Per il perfezionamento del requisito contributivo sono esclusi i contributi di disoccupazione e malattia.

APE SOCIALE

Questa misura, **rafforzata e prorogata lo scorso anno**, è l'opzione di anticipo pensionistico riservata a lavoratori privi di una pensione diretta in Italia o all'estero, in **particolari situazioni soggettive e/o appartenenti ad alcune specifiche categorie di lavoratori:**

- > **Disoccupati** (a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale), o a seguito della scadenza di un contratto a tempo determinato, ma con almeno 18 mensilità nei 3 anni precedenti;
- > **Occupati che assistono da almeno 6 mesi** il coniuge, l'unito civilmente o un parente convivente di I grado con handicap grave o di II grado se senza familiari in grado di assisterlo;
- > **Invalidi civili con invalidità almeno al 74%;**
- > **Impiegati in lavori gravosi** per almeno 6 anni negli ultimi 7, oppure 7 negli ultimi 10 antecedenti la decorrenza della pensione.

Si va in pensione a 63 anni d'età con:

- > **30 anni di contributi** (disoccupati, caregiver, invalidi oltre il 74%);
- > **36 anni di contributi** per lavori gravosi;
- > **32 anni di contributi** per gli operai edili (CCNL Edilizia e Affini).

È necessario maturare i requisiti entro il 31/12/2023. Le domande vanno presentate entro il 31 marzo o il 15 luglio e comunque non oltre il 30 novembre. Per le donne il requisito contributivo è ridotto di 12 mesi per ogni figlio, con il limite massimo di 2 anni.

QUOTA 103

Misura sperimentale valida solo per il 2023.

Si va in pensione con **41 anni di contributi e 62 anni d'età**, con finestra mobile di 3 mesi per i lavoratori dipendenti privati e autonomi, e di 6 mesi per quelli pubblici. I requisiti vanno maturati entro il 31/12/2023. Attenzione, fino al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia (67 anni) è preclusa la possibilità di continuare a lavorare, fatte salve le prestazioni da lavoro autonomo occasionale entro un tetto massimo di 5.000 €/anno.

ALTRE OPZIONI

Si ricorda, infine, che rimangono valide anche le opzioni Quota 100 e Opzione Donna con i requisiti perfezionati entro il 31/12/2021 e Quota 102 con requisiti maturati entro il 31/12/2022, come di seguito descritte:

- > **Quota 100:** 38 anni di contributi e 62 anni d'età entro il 31/12/2021 e finestra mobile di 3/6 mesi (dipendenti privati e autonomi / dipendenti pubblici);
- > **Quota 102:** 38 anni di contributi e 64 anni d'età entro il 31/12/2022 e finestra mobile di 3/6 mesi (dipendenti privati e autonomi / dipendenti pubblici);
- > **Opzione Donna:** 35 anni di contributi e 58/59 anni d'età (dipendenti / autonome) entro il 31/12/2021 e finestra mobile di 12/18 mesi (dipendenti / autonome).

LA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

DI VALENTINA DURANTE

BONUS NIDO E NOVITÀ PER I NEOPAPÀ

TUTELA MATERNITÀ / PATERNITÀ Neopapà, divieto di licenziamento e diritto alla NASpI

Con il Messaggio n.32 del 20/03/2023 l'INPS ha finalmente fornito le indicazioni applicative sul diritto alla NASpI per i neopapà che, entro l'anno del figlio/a, presentano dimissioni volontarie dopo aver fruito del congedo di paternità alternativo e/o di quello obbligatorio, ribadendo il divieto di licenziamento introdotto con il d.lgs. 105/2022.

A distanza di molti mesi dalla sua pubblicazione (in GU n.176 del 29/07/2022) ed entrata in vigore il 13 agosto 2022, l'INPS è finalmente intervenuto per chiarire un importante tassello della nuova normativa in materia di maternità, paternità e congedi parentali. La stessa, infatti, in attuazione alla Direttiva UE 2019/1158 sulla tutela della genitorialità, ha introdotto importanti novità per le lavoratrici e i lavoratori interessati dalla nascita di un figlio o dall'ingresso nel nucleo di un minore in adozione/affidamento, modificando alcune parti del Testo Unico sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.lgs n. 151/2001), tra cui il **divieto di licenziamento e di dimissioni della lavoratrice madre durante il periodo di tutela della maternità, oggi esteso anche al padre lavoratore.**

Da qui, al pari delle neomamme, il **diritto alla NASpI per il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio, oltre che di quello alternativo** – per questo, ovvero in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre, la NASpI era già prevista – in caso di dimissioni volontarie nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e **fino all'anno di vita del figlio/a** o ingresso del minore nel nucleo. La norma rappresenta quindi una misura

eccezionale volta proprio alla tutela della maternità/paternità, in quanto generalmente chi interrompe volontariamente il rapporto di lavoro non ha diritto all'indennità di disoccupazione. **Attenzione, le indicazioni dell'INPS hanno effetto retroattivo!** Per le domande di NASpI respinte prima della pubblicazione della circolare, il genitore interessato può richiedere all'INPS il riesame dell'istanza, da trasmettere alle sedi territoriali competenti, anche attraverso l'assistenza del Patronato INCA.

Al fine di una più completa informazione, **si ricordano di seguito le principali novità introdotte con d.lgs. n.105/2022 e in vigore dal 13/08/2022:**

- > confermati e resi strutturali i **10 giorni di congedo obbligatorio di paternità**, fruibili tra i **2 mesi precedenti il parto e i 5 successivi, e raddoppiati in caso di parto plurimo;**
- > modificata la disciplina dei **congedi parentali per i lavoratori dipendenti:** la durata complessiva del congedo **indennizzabile al 30% è passata da 6 a 9 mesi** (invariati i limiti di fruizione del singolo genitore) ed è stata estesa la copertura **dai 6 fino ai 12 anni del figlio;**
- > **modificata la disciplina dei congedi parentali per i lavoratori autonomi:**
- >> introduzione del diritto al congedo parentale anche per i padri, con 3 mesi di congedo per ciascun genitore, da fruito entro l'anno di vita/ingresso del figlio nel nucleo;
- >> per gli iscritti alla gestione separata, congedo parentale di 3 mesi per genitore, più ulteriori 3 mesi da fruito

in alternativa tra loro, entro i 12 anni (e non più entro i 3 anni) di vita/ingresso del figlio nel nucleo;

>> indennità di maternità per autonome e libere professioniste, a partire dai due mesi precedenti il parto in caso di complicanze della gravidanza o morbosità aggravabili dalla gravidanza.

BONUS NIDO

Aperta la procedura per fare domanda

Con il Messaggio n.889/2023 l'INPS ha annunciato l'apertura della procedura relativa alle domande per il **Bonus Nido 2023**. La domanda deve essere presentata esclusivamente in via telematica, anche tramite il Patronato INCA, che offre gratuitamente il servizio a tutti gli iscritti CGIL.

La domanda di contributo, erogata fino a un massimo di 11 mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica comprese tra gennaio e dicembre 2023, deve essere presentata dal genitore, o dal soggetto affidatario del minore, che sostiene le spese.

Il contributo viene erogato in quote parte dopo

la presentazione dei documenti attestanti il pagamento delle rette (le ricevute dei pagamenti non presentate all'atto della domanda possono essere allegare entro il 31/07/ 2024).

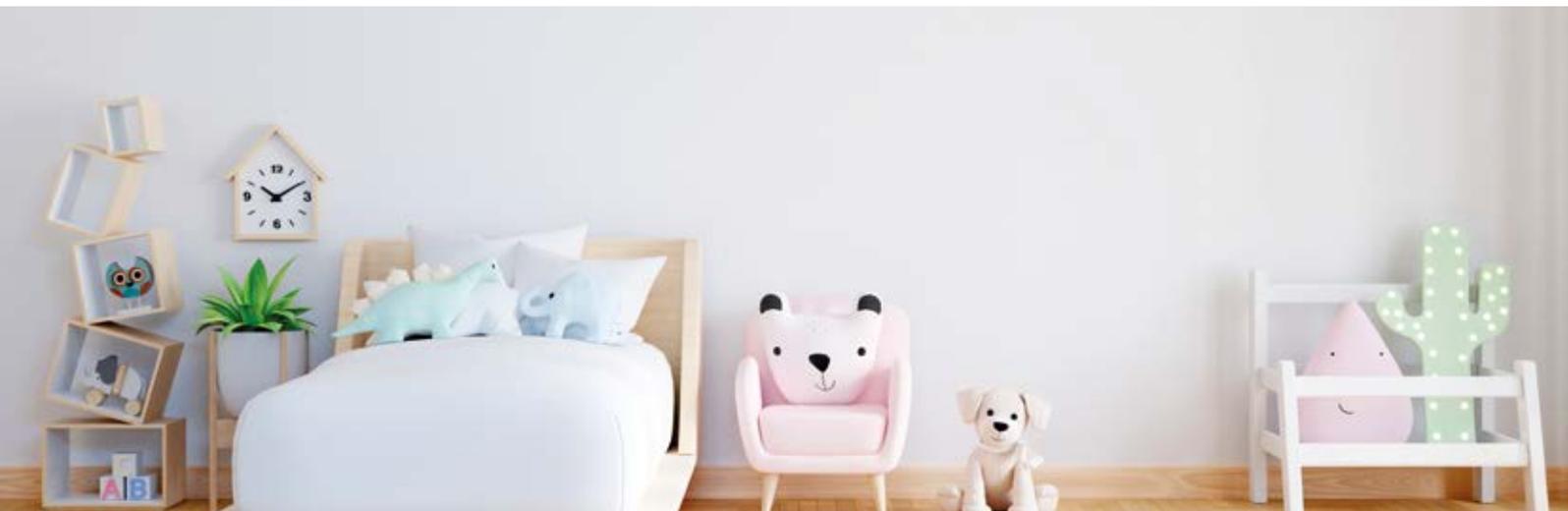
Per ogni mensilità il genitore può autocertificare l'importo richiesto - la dichiarazione è sottoposta a verifica da parte dell'INPS - che deve includere: l'importo della retta mensile, l'eventuale quota di spesa per la fornitura dei pasti (relativi alla mensilità selezionata) e l'importo relativo all'imposta di bollo pari a 2 €. Sono invece escluse le somme versate a titolo di iscrizione, il pre e post scuola e l'importo dell'IVA.

Per i bimbi che, al di sotto dei tre anni, non possono andare al nido per patologie croniche, la domanda di contributo per il supporto domiciliare deve essere presentata dal genitore o dal soggetto affidatario del minore, convivente con il figlio per il quale è richiesta la prestazione, accompagnata dalla dichiarazione del pediatra di libera scelta che confermi l'impossibilità della frequenza. In questo caso il contributo è erogato in un'unica soluzione direttamente al genitore richiedente fino all'importo massimo concedibile.

Si ricorda che dal 2020 l'importo del contributo varia in base all'ISEE (minorenni):
> **fino a 3.000 €** con ISEE minorenni fino a 25.000 €;
> **fino a 2.500 €** con ISEE minorenni da 25.001 a 40.000 €;
> **fino a 1.500 €** con ISEE minorenni oltre 40.000 €, in assenza di ISEE o in caso di difformità tra ISEE e informazioni auto-dichiarate.

In assenza di ISEE valido o con omissioni/difformità o qualora il sussidio sia richiesto dal genitore che non fa parte del nucleo familiare del minore, il contributo verrà erogato ratealmente nella misura minima e maggiorato solo a fronte della presentazione di nuovo ISEE, ma senza il riconoscimento degli eventuali arretrati.

Per maggiori informazioni sui servizi del Patronato INCA, relativi alle prestazioni per la famiglia e la genitorialità, visitare la pagina dedicata su www.cgiltreviso.it/patronatoinca e per assistenza, fissare un appuntamento in una delle sedi della provincia chiamando i centralini o il numero unico 0422 4091 - tasto 3.



CONGRESSO

SECONDO MANDATO PER CLAUDIA DE MARCO

FEDERCONSUMATORI

DI FRANCESCA BENETTI

Al termine del suo VI Congresso, coincidente con i 25 anni di attività dell'Associazione nella Marca, Federconsumatori Treviso ha riconfermato alla propria guida Claudia De Marco. Eletta nell'ottobre del 2018 e oggi nuovamente votata all'unanimità dall'Assemblea, la presidente si è rivolta alla platea con una intensa relazione, ripercorrendo oltre due decenni di progetti, manifestazioni e battaglie, sorrette dal lavoro di una squadra appassionata e altamente professionale. Eletti anche il nuovo direttivo e i delegati al Congresso regionale, tenutosi a qualche settimana di distanza – anche in questo caso con la riconferma di Giovanna Capuzzo – in attesa della chiusura dei lavori con l'appuntamento nazionale previsto dal 9 al 13 maggio a Rimini.

Il Congresso è stata dunque l'occasione per ricordare gli elementi distintivi dell'operato dell'Associazione – nata a livello nazionale nel 1988 con il sostegno della CGIL – nell'ambito della tutela e dell'informazione dei consumatori e degli utenti. Capace di fare rete con le altre associazioni di categoria – come nella recente protesta delle Pentole Vuote – Federconsumatori esprime infatti una forte identità valoriale, che la spinge più ad agire che a promettere, come invece capita sovente di questi tempi.

È così che con una media di 1.100 iscritti e oltre 600 pratiche evase ogni anno, l'Associazione gioca, e sempre più conta di poter giocare, un ruolo rilevante nell'ambito delle tutele della CGIL trevigiana, che trasversalmente assicura ai cittadini assistenza in svariati ambiti. In particolare, i due fronti su cui è attualmente più impegnata sono il mercato dell'energia e i mutui, che assorbono ciascuna un terzo delle pratiche.

Quelle riguardanti le utenze, o meglio, i rincari sulle bollette di luce e gas, dietro alle fluttuazioni del prezzo delle materie prime, spesso fanno emergere clausole capestro o contratti oscuri. Il moltiplicarsi, specie nell'ultimo anno, di operatori privi dei requisiti economici e patrimoniali, non corretti o poco trasparenti – che nella paura della gente hanno trovato terreno fertile – ha infatti portato a un aumento vertiginoso del contenzioso in materia.

Le pratiche dello sportello finanziario affrontano invece le questioni legate a banche e assicurazioni, ma anche i più recenti risvolti della finanza digitale, truffe, trading on line e criptovalute, che pure nel trevigiano hanno già mietuto le prime "vittime". Dai crack locali a quelli globali, dalle ex Popolari Venete alla prima Class Action nazionale contro Poste Italiane, passando dalla grande crisi dei mutui del 2008 a quella attuale – dove a essere in difficoltà sono soprattutto le famiglie con contratti a tasso variabile – l'assistenza di Federconsumatori ha permesso a molti cittadini di veder tutelati i propri diritti e di risolvere anche gravi problematiche.

Eppure, ciò che da queste vicende emerge, è che l'alfabetizzazione finanziaria, nonché quella digitale, sono ancora un obiettivo da raggiungere. Per questo, in collaborazione con la struttura regionale e, a livello territoriale, con la Camera del Lavoro e con il Sindacato dei Pensionati, in particolare, Federconsumatori Treviso ha fortemente puntato in questi anni sull'attività di comunicazione e informazione, per rendere più accessibili a tutti gli strumenti basilari per muoversi con più sicurezza nel proprio ruolo di cittadini-consumatori consapevoli.



NASCE

NUOVO ASSETTO, STESSO IMPEGNO A SERVIZIO DEI CITTADINI

CAF VENETO



DI MONICA GIOMO

Anche quest'anno, tutto è ormai pronto per la campagna fiscale 2023. Dal 18 aprile, in tutte le sedi CAAF CGIL della provincia, la nostra squadra di fiscalisti, affiancata da un solido gruppo di operatori formati in materia, è pronta ad accogliere lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, famiglie e liberi professionisti, per la compilazione e l'invio delle dichiarazioni dei redditi relative all'anno d'imposta 2022. Un servizio che adesso che siamo entrati a far parte del CAF Veneto, la nuova realtà che riunisce i Centri Fiscali CGIL di tutta la regione, ci auguriamo diventi ancora più conosciuto, certi della professionalità che ci contraddistingue e forti dei numeri "macinati" in questi anni. Intervenendo al Congresso della Camera del Lavoro di Treviso, che a gennaio ha visto riconfermato alla guida il segretario Visentin, ho avuto modo di riflettere non solo sui nostri risultati in termini di servizi e di assistenza, ma anche sullo stretto legame che nel territorio abbiamo con la CGIL e le Federazioni. Un legame consolidato e un lavoro che tutti insieme dobbiamo puntare ad allargare ancora, sfruttando al meglio il nostro nuovo assetto, perché anche da questo deriva la capacità del Sindacato di rispondere alle esigenze di tutela individuale dei cittadini della nostra provincia. CAAF e CGIL rappresentano sicuramente l'uno per l'altra un valore aggiunto. Ne sono un esempio le campagne condotte in sinergia tra servizi e Organizzazione. Quella che

ogni anno portiamo avanti con lo SPI per il RED – peraltro appena conclusa con ottimi risultati –, quella sul fronte dell'Assegno Unico e Universale, che ci vede in strettissima collaborazione con il Patronato INCA, ma anche la declinazione della campagna nazionale "Ci prendiamo cura di te" e l'assistenza per l'accesso alle tariffe sociali. Non solo, penso a quello che già facciamo e che potremo sicuramente ottimizzare con le Categorie per i servizi di contabilità Partite Iva e di gestione amministrativa dei contratti di lavoro domestico, e a tutte quelle attività che proprio attraverso i funzionari ci permettono di raggiungere i lavoratori e le lavoratrici direttamente in azienda. Una sinergia, un impegno, un lavoro di squadra che possono portare anche ulteriori benefici sul fronte organizzativo e della tutela. In un contesto sempre più frenetico dove spesso si pretende tutto e subito, oltre all'ormai imprescindibile supporto della tecnologia – pensiamo ai mesi più duri dell'emergenza sanitaria – e a queste sinergie – rese possibili da un sistema di valori e di rappresentanza, consolidato, affidabile e condiviso – ciò che resta fondamentale sono le competenze degli operatori e delle operatrici, supportate dalla formazione e dell'aggiornamento, la passione e senz'altro il valore del rapporto umano. È questo che fa la differenza nel lavoro di tutti noi, ed è questo l'impegno che continuiamo a prenderci nei confronti di tutti i cittadini.

CAMPAGNA FISCALE 2023

SCADENZE E CASISTICHE

DI MONICA GIOMO

In partenza il 18 aprile, la campagna fiscale 2023 è ai nastri di partenza. Confermate sostanzialmente le solite scadenze, ovvero il 30 settembre per il Mod.730 (nella pratica sarà valido l'invio fino al 2 ottobre in quanto la scadenza ordinaria cade in giorno prefestivo) e al 30 novembre per il Mod. Redditi PF relativi entrambi all'anno d'imposta 2022. Rispetto all'opportunità di presentare la dichiarazione dei redditi, si richiama di seguito l'attenzione su alcune casistiche.

PAGAMENTI DIRETTI DA PARTE DELL'INPS

Come sempre, **chi nel corso dell'anno precedente ha percepito somme direttamente dall'INPS** – che per le stesse rende disponibile la CU online,

senza però inviarla agli interessati –, o **ha cambiato datore di lavoro è obbligato a presentare la Dichiarazione dei Redditi**. Pertanto anche coloro che in precedenza non hanno mai usufruito di ammortizzatori sociali e congedi devono prestare attenzione. Chi, dunque, **nel 2022 ha ricevuto direttamente dall'INPS indennità di disoccupazione** (cd. NASpl), **integrazioni salariali** (cd. CIGO, CIGD, FIS, ecc.) **o congedi parentali**, deve presentare la dichiarazione e in quell'occasione potrà fare anche valere le spese sostenute nel corso dell'anno per sé e i familiari a carico.

ASSENZA DEL DATORE DI LAVORO

Chi **nel 2023 non ha un datore di lavoro può**

comunque presentare il Mod.730/2023, così da far valere gli oneri sostenuti nel 2022 (anche per i familiari a carico), ridurre l'IRPEF da pagare e riscuotere subito gli eventuali rimborsi.

ASSISTENZA CAAF CGIL

Vista anche la necessità di verificare attentamente le spese che si possono portare in detrazione e/o deduzione, anche tenuto conto della tracciabilità dei pagamenti e del complesso di bonus per gli interventi edilizi, è sempre bene affidarsi a un intermediario abilitato come il CAAF CGIL. A tariffe competitive e agevolate per gli iscritti, il CAAF CGIL opera con garanzia per la dichiarazione, indicando ai propri clienti tutte le agevolazioni per conseguire il maggior risparmio possibile.

Chi è già cliente CAAF CGIL sta ricevendo una comunicazione con indicato giorno, ora e luogo dell'appuntamento, **mentre i nuovi clienti possono chiamare lo 0422 4091 – tasto 2** o inviare una mail a caaftv.treviso@cafveneto.it e prenotarlo così al più presto. In caso di necessità, infine, è comunque possibile rinviare la prenotazione o fissare una nuova data anche per altre persone.

Per procedere velocemente è utile ricordare alcuni semplici passaggi, oltre ad esibire, anche tramite foto, la tessera d'iscrizione al Sindacato per beneficiare delle tariffe agevolate:
> Consultare la lista aggiornata dei documenti per presentare la Dichiarazione dei Redditi 2023 (anno d'imposta 2022) e raccogliere tutta la

documentazione, compresa quella a corredo. Oltre ai documenti dell'anno di imposta 2022, infatti, **per apporre il visto di conformità** il CAAF deve avere a disposizione anche quelli utilizzati nelle precedenti dichiarazioni dei redditi, collegati a detrazioni che permangono ancora nel Mod.730/2023 (es. contratti di mutuo, spese per il recupero edilizio, spese per il risparmio energetico), nonché **eventuale documentazione attestante la cessione del credito d'imposta o lo sconto in fattura** relativi sia agli interventi di recupero del patrimonio edilizio e alla riqualificazione energetica sia al Superbonus 110%.
> Compilare e firmare – da parte di entrambi i coniugi, in caso di dichiarazione congiunta – **il consenso al trattamento dei dati** (relativo alla privacy)

e il Mod.730-1 (per la destinazione 8, 5 e 2 per mille dell'IRPEF).
> Solo per i nuovi clienti, compilare e sottoscrivere la delega per autorizzare il CAAF CGIL a gestire i dati e a ricevere le informazioni della precompilata dall'Agenzia delle Entrate; alla delega – con le firme di entrambi i coniugi in caso di dichiarazione congiunta –, allegare anche copia della Dichiarazione dei Redditi dell'anno precedente

Si ricorda infine che nelle sedi è possibile effettuare i pagamenti tramite POS (bancomat, postamat, carte di credito/debito). Per maggiori informazioni e per scaricare moduli e lista dei documenti necessari, consultare la pagina dedicata su www.cgiltreviso.it/caaf.

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

TUTTE LE NOVITÀ

DI GIULIANA MAFFEI

L'Assegno Unico e Universale per i Figli (AUU) – che ha abrogato e assorbito gli Assegni familiari, l'Assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, il Bonus Mamma Domani, il Bonus Bebè e le detrazioni fiscali per i figli fino a 21 anni, ma che è compatibile con il **Bonus Nido e l'Assegno di Maternità dei Comuni** – compie il suo primo anno di vita, portando con sé anche **alcune novità**.

Dal 1° marzo, infatti, chi è già beneficiario di AUU non deve ripresentare la domanda, ma è tenuto a comunicare tempestivamente ogni eventuale variazione, nonché a presentare l'ISEE per ottenere l'importo correttamente spettante.

La domanda è necessaria invece in tutti gli altri casi, ovvero per chi la presenta per la prima volta o, alla data del 28 febbraio, ne abbia già inoltrata una che risulta decaduta, respinta, revocata o rinunciata. Non solo: per il 2023 cambiano anche gli importi dell'assegno e le soglie di reddito e sono previste nuove maggiorazioni.

IMPORTI E SOGLIE ISEE 2023

Gli importi dell'AUU e le soglie ISEE sono stati adeguati all'inflazione con una maggiorazione del +8,1%:

> **per figli fino a 18 anni** l'importo base varia da 54,10 a 189,20 € al mese per ciascun figlio, con possibili maggiorazioni;

> **per i figli dai 18 fino ai 21** anni l'importo varia da 27,00 € a 91,90 € ma è necessario che il figlio sia impegnato in percorsi di studio, lavoro o formazione per poterne beneficiare.

Per beneficiare dell'AUU in misura piena, l'ISEE 2023 deve essere pari o inferiore a 16.215,00 €, mentre l'importo si riduce fino al minimo in assenza di ISEE o per ISEE fino a 43.240,00 €.

MAGGIORAZIONI 2023

Dal 1° gennaio ci sono nuove maggiorazioni:

- > **+50%** sull'importo dell'assegno in pagamento, per i nuclei con figli di età inferiore a 1 anno;
- > **+50%** sull'importo dell'assegno per i soli figli di età tra 1 e 3 anni, per i nuclei numerosi con 3 o più figli a carico e ISEE 2023 fino a 43.240,00 €;
- > **+50%** della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno 4 figli.

Sono stati inoltre stabilizzati i seguenti incrementi mensili per i nuclei con figli con disabilità (*importi e limiti da rivalutare):

- > per ogni figlio a carico con disabilità, senza limiti d'età: 175,00 €*;
- > per ogni figlio a carico con disabilità, tra 18 e fino 21 anni: 113,50 € (non autosufficienza), 102,70 € (disabilità grave), 91,90 € mensili (disabilità media);
- > per ogni nucleo con almeno un figlio a carico con disabilità e ISEE fino a 25.000 €: 120,00 €*.

Anche le seguenti maggiorazioni sono state confermate:

- > madre di età inferiore ai 21 anni: 21,60 €;
- > entrambi i genitori che lavorano: da 32,40 € fino ad azzerarsi.

Agli aventi diritto, gli importi maggiorati sono stati messi in pagamento dal mese di febbraio 2023 e a marzo sono stati riconosciuti anche gli arretrati di gennaio.



DOMANDE GIÀ ACCOLTE E NUOVE DOMANDE

Dal 1° marzo 2023 l'AUU è erogato in automatico dall'INPS ai nuclei che hanno presentato domanda, accolta e in corso di validità, nel periodo gennaio 2022–febbraio 2023. Viene inoltre corrisposto d'ufficio ai percettori di Reddito di Cittadinanza. **È necessario:**

- > **richiedere la DSU e rinnovare l'attestazione ISEE** per poter beneficiare dell'importo effettivamente spettante (diversamente verrà erogato l'importo minimo); presentando l'ISEE **entro il 30 giugno 2023**, gli importi già eventualmente erogati tra marzo e giugno saranno adeguati con gli eventuali arretrati dovuti;
- > **comunicare obbligatoriamente eventuali variazioni** (nascita di figli, variazione/ inserimento della condizione di disabilità, separazione, variazioni IBAN, maggiore età dei figli) per integrare la domanda già trasmessa.

Deve invece presentare domanda di AUU, agganciandola a un ISEE in corso di validità per il corretto calcolo dell'importo:

- > **chi non ha mai richiesto l'Assegno Unico;**
- > **chi ha presentato domanda prima del 28/02/2023, ma la stessa risulta "Respinta", "Revocata", "Rinunciata" o "Decaduta".** Presentando domanda entro il 30/06/2023 l'AUU è riconosciuto dal mese di marzo, altrimenti dal mese successivo alla domanda.

INFORMAZIONI GENERALI

L'AUU è una misura di sostegno economico per le famiglie, erogata su richiesta

per ciascun figlio a carico, dal 7° mese di gravidanza fino al compimento dei 21 anni di età (in presenza di determinati requisiti) e senza limiti di età in caso di disabilità. **L'importo dell'AUU varia in base alla condizione economica del nucleo familiare, determinata sulla base di ISEE valido**, tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli. In assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia prevista viene riconosciuto solo l'importo minimo. Dal 2022 l'AUU **sostituisce tutti i precedenti benefici** (ANF, Detrazioni fiscali figli fino a 21 anni, Bonus nascita e bebè), ma è **compatibile con il Bonus Nido e l'Assegno di Maternità dei Comuni**.

Quando la domanda risulta accettata e in corso di validità, l'importo spettante **viene accreditato ogni mese dall'INPS sul conto corrente del richiedente e non in busta paga**.

A CHI RIVOLGERSI

Per inoltrare la comunicazione di variazioni su domande già accolte e in corso di validità, fissare un appuntamento al Patronato INCA chiamando il numero unico 0422 4091 – tasto 3 o i numeri delle sedi. Per rinnovare l'ISEE e/o presentare nuova domanda entro il 30/06/2023, fissare un appuntamento al CAAF CGIL, chiamando il numero unico 0422 4091 – tasto 2 o scrivendo una mail a caaftv.treviso@cafveneto.it.

Per maggiori informazioni sui requisiti dell'AUU e sui servizi CGIL consultare le pagine dedicate su www.cgiltreviso.it.

ATTESTAZIONE ISEE

SERVIZIO GRATUITO PER TUTTI

La campagna ISEE 2023 al CAAF CGIL è in pieno svolgimento. Da qualche anno, infatti, a prescindere dalla data di rilascio, l'ISEE scade il 31 dicembre di ciascun anno. Complice anche l'Assegno Unico e Universale, le richieste sono in continua crescita e per quanti necessitano di compilare la nuova DSU, il CAAF CGIL è a disposizione per fissare un appuntamento.

Dall'Assegno Unico per i Figli, appunto, all'Impegnativa di Cura Domiciliare, dal Bonus Prima Casa al Reddito o alla Pensione di Cittadinanza, fino agli sconti sui servizi erogati dalle aziende locali, aumentano di anno in anno le prestazioni collegate all'ISEE. Uno strumento che consente a sempre più famiglie, non solo a quelle a basso reddito, l'accesso a prestazioni sociali e sociosanitarie, a misure di sostegno al reddito, tariffe sociali, agevolazioni e bonus nazionali e territoriali.

Molto, infatti, dipende dalla composizione del nucleo, oltre che dai patrimoni e dal reddito disponibili. Le fasce di reddito ISEE fissate dalla legge dipendono anche da specifici criteri, come il numero dei componenti, l'età dei figli o di altri minori presenti nel nucleo e l'eventuale presenza di condizioni di invalidità o non autosufficienza. L'ISEE è quindi un indicatore standard, ma al contempo variabile in base alle condizioni soggettive dei singoli nuclei familiari.

COME SI OTTIENE

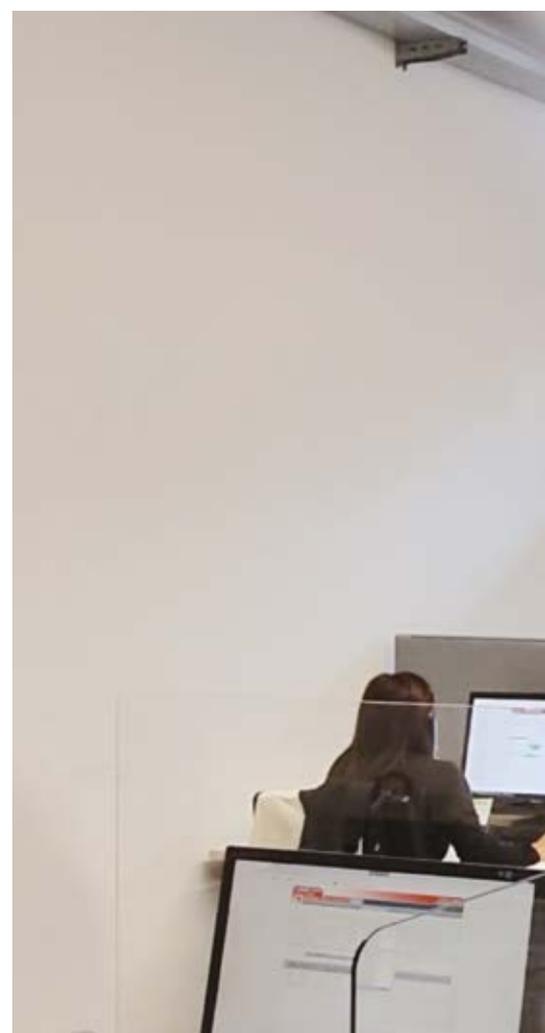
Ottenere l'attestazione ISEE è facile e gratuito. È sufficiente rivolgersi al CAAF CGIL per la compilazione della DSU, la Dichiarazione Sostitutiva Unica, il documento che contiene i dati anagrafici, reddituali e patrimoniali del nucleo familiare necessari proprio al calcolo dell'indicatore e al rilascio da parte dell'Inps della relativa attestazione. Nel calcolo dell'indicatore vengono considerati i redditi dichiarati nell'anno precedente, nonché i patrimoni mobiliari e immobiliari posseduti al 31/12 dello stesso periodo

d'imposta. Pertanto, all'atto della compilazione della DSU 2023, si terrà conto della Dichiarazione dei Redditi 2022 (anno d'imposta 2021) e dei patrimoni del nucleo familiare al 31 dicembre 2021. Attenzione, però, perché l'ISEE di per sé non garantisce l'accesso ad agevolazioni e contributi. È necessario, infatti, organizzarsi per tempo e presentare specifica domanda anche attraverso il CAAF CGIL, se convenzionato, o direttamente all'Ente di riferimento.

LE TIPOLOGIE DI ISEE

Esistono diversi tipi di ISEE, a seconda della prestazione richiesta:

- > ISEE standard o ordinario, per prestazioni generiche;
- > ISEE minorenni, per minori con genitori non coniugati e non conviventi;



- > ISEE universitario, per studenti universitari;
- > ISEE sociosanitario, per maggiorenni con disabilità;
- > ISEE sociosanitario residenze, per maggiorenni con disabilità, in caso di ricovero in residenze sociosanitarie assistenziali (RSA, RSSA, residenze protette);
- > ISEE corrente, con validità di 6 mesi, per lavoratori dipendenti o autonomi che hanno perso il lavoro o hanno subito una diminuzione superiore al 25% del reddito complessivo del nucleo familiare. Dal 2021 si può fare l'ISEE corrente anche per le variazioni patrimoniali.

LE AGEVOLAZIONI

In generale si possono considerare cinque grandi categorie.

> **Agevolazioni sulla casa:** riduzione delle bollette di luce, gas, acqua, agevolazioni su affitti e mutuo prima casa.

> **Agevolazioni per i figli:** assegno unico, agevolazioni sulle spese scolastiche di iscrizione, frequenza, libri, mensa e trasporto scolastico, riduzione o esonero tasse universitarie, di studio e di alloggio, esenzione dalla retta dell'asilo nido.

> **Agevolazioni per le persone disabili:** Impegnativa di Cura Domiciliare ICD (ex assegno di cura) per nuclei familiari con persone disabili, sussidio HomeCare per dipendenti pubblici o familiari non autosufficienti, sussidio per l'attività didattica di sostegno in orario scolastico.

> **Agevolazioni per le persone anziane:** esenzione canone Rai dai 75 anni, esenzione spese mediche per ricovero in Residenze

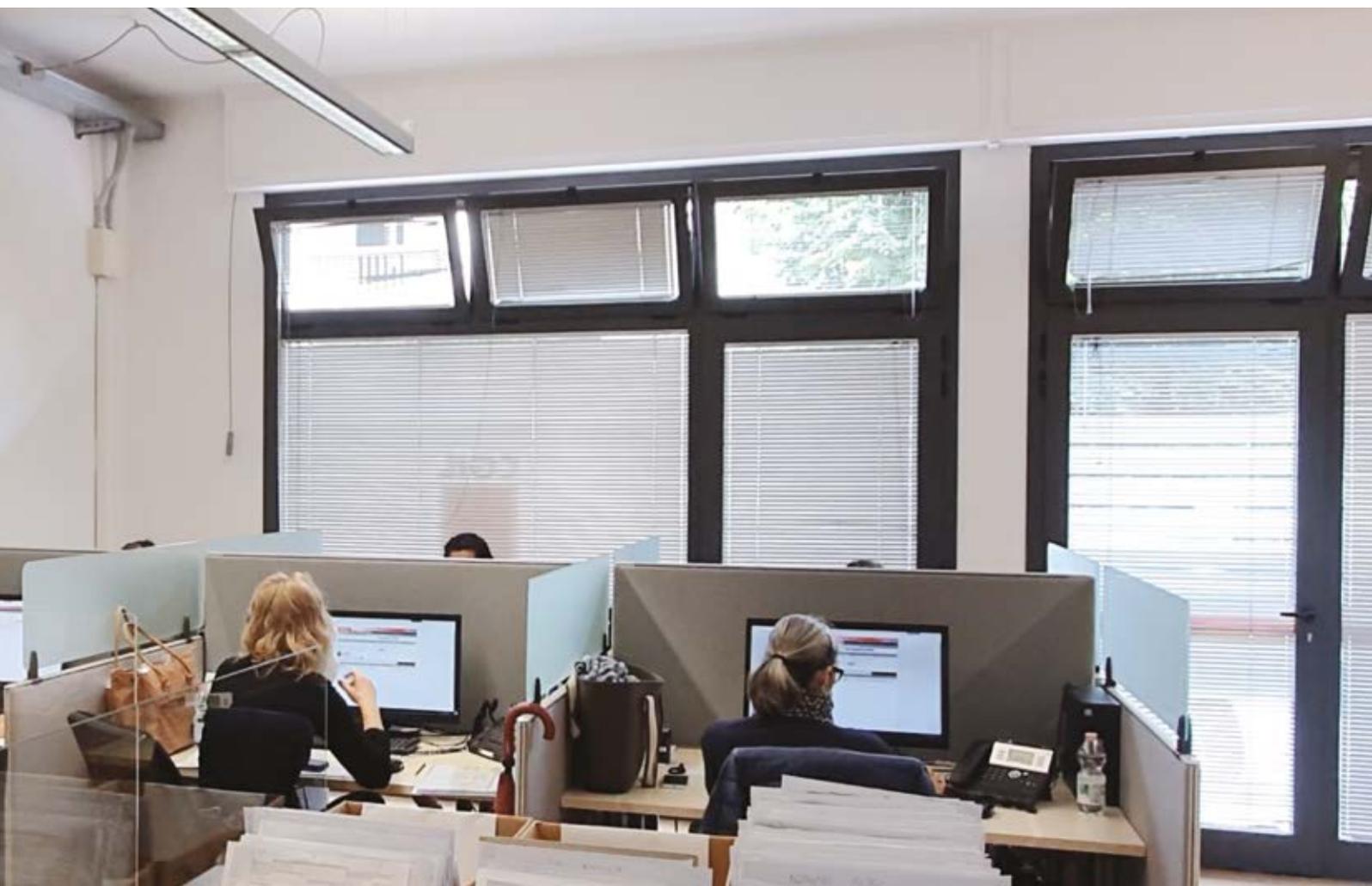
Sociosanitarie Assistenziali (RSA, RSSA) o per servizi sociosanitari domiciliari per persone anziane, disabili o non autosufficienti.

> **Altre agevolazioni:** Reddito e Pensione di Cittadinanza, conto corrente gratuito.

Ogni prestazione, bonus o tariffa agevolata risponde a parametri e tetti ISEE diversi, per questo è utile affidarsi al CAAF CGIL, dove gli operatori sono a disposizione, una volta verificata la documentazione, per indicare a quali benefici è possibile accedere.

Per informazioni e per fissare un appuntamento, chiamare il numero unico 0422 4091 – tasto 2.

DI SARA FRANCHETTO



SCONTI IN BOLLETTA

EROGATI SU RICHIESTA IN BASE ALL'ISEE

ATS E SAVNO

DI GIULIANA MAFFEI

Oltre ai bonus nazionali sulle utenze di luce, acqua e gas – che da metà 2021 sono erogati in automatico* a quanti, presentando l'attestazione ISEE, risultino in possesso dei requisiti previsti (soglia ISEE a 9.530 € per l'acqua e, solo per quest'anno, soglia ISEE a 15.000 € per luce e gas) – i cittadini trevigiani possono contare anche su altre agevolazioni in bolletta, riconosciute dalle società di servizi territoriali, spesso sulla base di accordi di contrattazione sociale.

È questo il caso di due intese ormai "storiche" che interessano il Veneto Orientale: quella con **ATS, utility del servizio idrico integrato** che copre 44 comuni trevigiani, e quella con **SAVNO, azienda che gestisce la raccolta dei rifiuti urbani** nel medesimo bacino. Accordi oramai decennali, ma non scontati, che prevedono anche un coinvolgimento attivo dei CAF, impegnati a compilare l'ISEE, raccogliere le domande e inviarle direttamente ad ATS e SAVNO senza alcun onere a carico dei richiedenti. Attenzione quindi ai requisiti e ai termini per inviare le relative richieste, visto che il riconoscimento delle agevolazioni è possibile fino a esaurimento dei fondi stanziati.

ATS Alto Trevigiano Servizi

Anche per il 2023 gli **utenti ATS con ISEE inferiore a € 20.000,00** possono richiedere uno sconto in bolletta, relativo ai consumi 2022; l'importo dello sconto è calcolato in base a quattro soglie ISEE e al numero dei componenti il nucleo familiare. Verificato che il proprio fornitore sia ATS, per ricevere lo sconto in fattura basterà **fissare un appuntamento al CAAF CGIL per predisporre l'ISEE entro il 15 maggio 2023**. In presenza dei requisiti sarà il CAAF stesso a inoltrare la domanda ad ATS, fatto

salvo il caso di una decina di territori per i quali è necessario rivolgersi direttamente al proprio Comune di residenza, in quanto attualmente non convenzionati con i CAF.

SAVNO

L'accordo con SAVNO, rinnovato anche quest'anno a sostegno delle utenze più deboli, consente ai **clienti con ISEE 2023 inferiore a 15.000 €** di ottenere uno **sconto in bolletta pari in media al 50% sulla quota fissa della tariffa**. Per ottenere l'applicazione della tariffa sociale, in presenza dei requisiti, è necessario presentare apposita domanda entro il 30 novembre 2023, fissando un appuntamento nella sede **CAAF CGIL** più vicina, dove gli operatori provvederanno al **calcolo dell'ISEE, se non già in possesso, e a compilare e trasmettere la domanda a SAVNO**, sulla base dell'ultima fattura dell'utenza.

Si ricorda che al CAAF CGIL il servizio ISEE e le domande per Liberalità ATS e Tariffe Sociali SAVNO sono gratuiti. Per maggiori informazioni e appuntamenti chiamare il numero unico 0422 4091 – tasto 2 o scrivere a caaf.tv.treviso@cafveneto.it, **il nuovo indirizzo mail del CAAF CGIL trevigiano**. Per chi lo desidera è inoltre attiva l'App gratuita digitaCGIL, che permette di accedere ai servizi del CAAF CGIL comodamente da tablet, pc e smartphone, risparmiando tempo nella gestione delle pratiche e rimanendo sempre informato su novità, scadenze e opportunità fiscali.

** È ancora erogato su richiesta, sulle bollette dell'energia elettrica, il bonus per disagio fisico (certificato dall'ULSS) in caso di utilizzo di strumenti elettromedicali salvavita.*

LIBERALITÀ ATS

Alto Trevigiano
Servizi Spa

ENTRO IL 15 MAGGIO 2023

Sconto in bolletta
con ISEE 2023
inferiore a € 20.000

Fissa il tuo appuntamento
in una delle sedi CAAF CGIL
della provincia di Treviso:
servizio ISEE e domanda
Liberalità ATS sono gratuiti.

consuma responsabilmente, una mano per la tua bolletta, una mano per il pianeta

Chiama il numero 0422 4091 - tasto 2
(lun-ven 08:30-12:30 / 14:00-18:00)
o scrivi a caafv.treviso@cafveneto.it

USA L'APP  digitaCGIL

VISITA  cgiltreviso.it/caaf

SEGUICI SU   [caafcgiltreviso](https://www.instagram.com/caafcgiltreviso)

IL TUO
ASSISTENTE
FISCALE

CGIL
CAF
Veneto

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Il Patronato Inca **CGIL** fa valere i **TUOI** diritti



Ti sei fatto/a male mentre stavi lavorando o nel tragitto casa-lavoro? L'infornio sul lavoro va denunciato all'Inail!

Soffri di patologie riconducibili all'attività lavorativa e/o al tuo ambiente di lavoro?

Ti assisteremo nel percorso di riconoscimento del danno, per avere accesso a tutte le tutele previste in caso di **infornio sul lavoro, malattia professionale e aggravamento.**

Fissa un appuntamento, questi servizi Inca CGIL sono gratuiti per tutti.



Inquadra il QRCode
per info e contatti



il Patronato della CGIL
Treviso