

NO  
TIZI  
E 47  
CGIL ■

29  
01-  
21



Just be  
Yourself

Illustrazione di Giulia Binatti



ANNO XXVII N.47 GENNAIO 2024  
///// 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

IL CORPO MI APPARTIENE

- **03** Francamente dal Governo se ne infischiano
- **04** Equità, salari e rinnovi
- 06** Una tessera, molte voci  
Iscriversi alla CGIL: ecco come fare
- **08** Il corpo mi appartiene  
La parità di genere nella società e sul lavoro
- 10** Prevenzione e contrasto  
Contro aggressioni e violenze, per il benessere lavorativo
- 11** Il potere delle parole per superare le disparità di genere
- **12** Mattanza sul lavoro  
La spaventosa ascesa della Marca
- 14** Costruzioni e materiali  
Rinnovi, permanenze, formazione: l'impegno della Fillea
- 15** Accordo aziendale in Tognana  
Parità di genere, genitorialità e conciliazione
- 16** Premio in welfare alla San Benedetto
- 17** Disoccupazione agricola 2024  
C'è tempo fino al 31 marzo
- **18** Liberi professionisti in partita Iva  
Rappresentanza e servizi in CGIL
- **19** Bagno di realtà  
Cade la maschera del Governo, ma il sistema è compromesso
- 20** Contrattazione Sociale  
Temi e impegni per il 2024
- 22** Violenza sulle donne  
Parlarne per riconoscerla ed eliminarla
- 24** Ipotesi fusione  
Villorba-Spresiano
- 25** Il nuovo cedolino  
Rivalutazione e aliquote IRPEF
- 26** 30 anni di SPI CGIL  
nella sede di Crocetta del Montello
- 26** Solidarietà per gli alluvionati della Romagna
- 27** Bocciati su tutta la linea  
L'arroganza del Governo di fronte all'emergenza abitativa
- 28** Pensioni 2024  
Requisiti e opzioni
- 30** Rincari e mancati sostegni  
Il mercato dell'energia che tanto libero non è
- 31** Un anno di CAF Veneto  
Servizi, assistenza e ruolo politico dei CAF
- 32** Campagna ISEE 2024  
Novità importanti per i cittadini
- 34** Assegno di Inclusione  
Tutte le informazioni utili
- 36** Bonus edilizi  
Cosa resta e cosa salta
- 37** Fatturazione elettronica:  
al via l'obbligo per tutti i forfettari
- 38** Liberalità ATS 2024  
Sconto in bolletta su base ISEE

## NOTIZIE CGIL

Anno XXVII - N. 47 - Gennaio 2024 - 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 29/01/2024 - Di questo numero sono state stampate 2.000 copie

# FRANCAMENTE DAL GOVERNO SE NE INFISCHIANO

DI MAURO VISENTIN



Che ne sarà di me? Se lo chiedeva anche Rossella O'Hara guardando il suo amato allontanarsi in Via col Vento. E lui, impassibile, a risponderle "francamente, me ne infischio". Come il Governo Meloni, insomma, che del personaggio di Rhett ha preso però solo il cinismo, del fascino neanche l'ombra. O almeno speriamo che dopo l'ennesima batosta, chiamata Legge di Bilancio, anche chi tra lavoratori e pensionati si è lasciato ammaliare dalle sirene di questa destra, velatamente poco moderna, si stia ricredendo sullo charme del populismo sovrano. Perché noi ce l'abbiamo messa tutta e continueremo a farlo – mobilitandoci e difendendo sempre e ancora il lavoro e l'Italia libera, democratica e solidale –, ma è il caso che un bel po' di coscienze si sveglino dal torpore. Basta con la discriminazione, con l'erosione dei diritti, con le disuguaglianze, basta con le promesse non mantenute, basta con le menzogne! Dopo mesi di ingiustificato e ostentato ottimismo e la celebrazione di un Paese "locomotiva d'Europa", il MEF e la Finanziaria ci hanno riconsegnato una triste realtà: l'incapacità di governo di chi oggi siede a Roma. Che la coperta fosse corta lo si sapeva già in campagna elettorale, ma a quel tempo tornava comodo fingere spudoratamente, giocando con le paure e promettendo balocchi. Così oggi, di fronte ai ben noti fattori internazionali, ai conflitti geopolitici, alla crisi energetica, alle politiche monetarie restrittive, sono gli italiani, tutti, a raccogliere i frutti di una pessima politica economica –

sbagliata e inadeguata –, che punta a disinvestire sul sistema Paese e a preservare lo status quo di quella parte che nelle fasi di crisi fa ancora più soldi. Altro che rilanciare l'Italia, invertire la rotta e puntare alla crescita. Che tipo di investimenti si vogliono attuare da oggi per il prossimo futuro, come si garantiscono i servizi sociali a tutti i cittadini, che ne sarà della Scuola italiana, della Sanità? Andrà sempre peggio, ecco che ne sarà, anzi, sta già andando peggio. La Legge Fornero docet. Dovevano cancellarla, hanno rincarato la dose. Dovevano guardare al popolo, alla famiglia, e invece hanno fatto una manovra per i mercati. Ma non ne avevamo bisogno. Abbiamo bisogno di interventi per i lavoratori, i pensionati, i precari, per le giovani generazioni, per chi paga le tasse e legittimamente pretende servizi di qualità. Perché non è il mercato a fare un Paese, sono le persone. Invece quest'anno l'Italia crescerà d'un bel "zero virgola", come attestano tutti gli istituti nazionali e internazionali. E non succederà per caso, ma per effetto di politiche che segnano il ritorno all'austerità e di misure una tantum incapaci di incidere sulla realtà. Un'ammissione, indiretta, di colpa, altro non possiamo aspettarci. Anche perché nei prossimi mesi ci attenderanno solo equilibrismi in vista delle Europee e grandi giochi di potere sul terzo mandato dei presidenti regionali, mentre i problemi resteranno tali. E allora, visto che dopotutto domani è un altro giorno, noi saremo ancora qua a lottare, ancora una volta per tutti e per tutte.

# EQUITÀ, SALARI E RINNOVI

DI MAURO VISENTIN

**A** dispetto del freddo di questi giorni, il 2024 della CGIL si prospetta già caldo, ancora carico di mesi di mobilitazioni, presidi e scioperi, che da Treviso e fino alle principali città italiane, hanno visto riempirsi strade e piazze di lavoratori e lavoratrici, pensionati e cittadini, per dire Adesso Basta! Basta con le crescenti disuguaglianze, nel lavoro e nella sanità, basta con le non-scelte del Governo, che premiano i ricchi e i potenti, basta con le intimidazioni dei Ministri e l'esclusione dei Sindacati dal confronto, basta con i contratti scaduti e diritti e tutele relegati a soprammobili. Al centro delle rivendicazioni il rapporto mai decollato con l'esecutivo – a tutti, d'altronde, si dà una possibilità –, e una Legge Finanziaria considerata disastrosa, perché anziché intervenire contro l'impoverimento della società, ne peggiora le condizioni e nega ogni prospettiva di futuro ai giovani.

Vano il tentativo di boicottare lo sciopero generale proclamato da CGIL e UIL, convinte

che un'altra politica economica, sociale e contrattuale, non solo sia possibile ma necessaria e urgente. I primi a fermarsi sono stati i lavoratori del pubblico, dalle amministrazioni alla sanità, dal trasporto alla scuola, dalle Poste agli operatori ecologici, ma anche gli addetti alla vigilanza e alle pulizie che gravitano attorno ai servizi pubblici essenziali, poi a una settimana di distanza quelli di tutti gli altri comparti.

Il 17 novembre a Padova, per la manifestazione su base regionale, in molti hanno scioperato nel trevigiano, con punte dell'80% in alcuni Comuni e ben 400 dipendenti dell'azienda sanitaria locale a incrociare le braccia. Numeri che in certi contesti non si vedevano da tempo e che rappresentano il segnale tangibile del malessere che serpeggia nel mondo del lavoro, a partire dal comparto pubblico, fiaccato da un generalizzato peggioramento delle condizioni di lavoro, dalla carenza di organici e dal mancato ricambio generazionale che incide negativamente su organizzazione e ritmi.

Un disagio diffuso, respirabile. A Treviso, CGIL e UIL hanno scelto apposta di radunarsi in piazza dell'Università il successivo 24 novembre – lo sciopero ha avuto punte di adesione del 90% nelle grandi aziende –, per rimarcare l'importanza della conoscenza e della cultura, fondamentali per essere persone libere, capaci di esercitare la propria coscienza critica, così tanto temuta da questa destra, che proprio nell'ultima Legge di Bilancio taglia con la mannaia ogni investimento e nulla fa proprio sul fronte dell'istruzione. Una manovra di corto respiro, senza alcuna reale misura per favorire lo sviluppo del Paese e fermare l'erosione inflattiva del potere d'acquisto e dei salari (fino anche al 17%), e basata per due terzi sull'indebitamento.

Solo chiacchiere, solo palliativi alle proprie bugie, solo espedienti. L'aumento in busta paga tanto sbandierato – che è il taglio del cuneo fiscale conquistato dai Sindacati – era già in vigore per le retribuzioni lorde fino a 35mila euro e viene prorogato solo per un anno,

poi da gennaio 2025, meno 100 euro per tutti. L'accorpamento dei due scaglioni IRPEF, anche questo valido solo per 12 mesi, produrrà benefici impercettibili per lavoratori e lavoratrici, e non lo dice solo la CGIL, lo hanno attestato le simulazioni di Bankitalia, Istat e Ufficio parlamentare di bilancio: dai 75 euro ai 250 l'anno per chi ha redditi lordi fino a 28mila euro. Una gran rivoluzione, insomma, per la gente comune.

Sul fronte delle pensioni, poi, l'abolizione della Fornero si è trasformata nell'aumento dei tempi di uscita, mentre per i giovani c'è il nulla assoluto. Per non parlare della spesa pubblica che si ridurrà in media fino al 10% nel triennio, a partire da sanità e istruzione, le cenerentole di questa Finanziaria, con tagli che coinvolgono Comuni, Province e Regioni – 600 i milioni in meno – e che comporteranno, per i cittadini, l'eliminazione di alcuni servizi e il loro accesso a pagamento. Evidentemente gli amministratori locali non lo hanno ancora saputo, e spiace non siano intervenuti, seppur

invitati, alla manifestazione trevigiana, sarebbe stato interessante conoscere anche il loro parere.

Perché queste decisioni del Governo, volenti o nolenti, consapevoli o meno, impattano sulla vita quotidiana di tutti, anche delle aziende. La mancanza di una politica industriale seria non può essere nascosta, né tanto meno cancellata a suon di incentivi a pioggia. Prima o poi toccherà fare i conti anche a loro, non solo ai lavoratori e alle lavoratrici, a quelli in cassa integrazione, quelli a cui tocca fare il part-time per mancanza di misure reali per la conciliazione, quelli – e sono quasi 10 milioni – che aspettano il rinnovo del CCNL da anni, ma che evidentemente per qualcuno, non certo per la CGIL, non è una priorità.

È il caso del Terziario e del Turismo, ad esempio, che solo nel trevigiano contano 30mila addetti. Mentre i settori registrano una ripresa e un aumento dei fatturati, le trattative sul CCNL sono in stallo, con il mancato

aggiornamento della parte normativa e i salari fermi al palo mentre il costo della vita è salito alle stelle. Una situazione purtroppo comune a molti comparti. Per questo, idealmente, lo sciopero dello scorso 22 dicembre, con una giornata di stop per l'intero turno che ha coinvolto supermercati, strutture ricettive, agenzie di viaggio, ristorazione collettiva e commerciale, apre di fatto la mobilitazione sul fronte della contrattazione collettiva.

Perché se è vero che il 2024 parte in salita, colpa di un'incapacità di governo ormai palese – fatta di scelte inadeguate, tanto al complicato contesto internazionale quanto alle esigenze reali del Paese, e di un completo disinteresse per il dialogo sociale –, la CGIL, a partire dai territori, proseguirà anche nei prossimi mesi nella sua rivendicazione di un paradigma diverso, che guardi prioritariamente all'uguaglianza all'interno del Paese, all'aumento dei salari e delle pensioni e al rinnovo dei contratti.

# Una tessera

ISCRIVERSI ALLA CGIL: ECCO COME FARE

## molte voci

DI STEFANO GRESPAN

**L'unità del lavoro è la vera forza di lavoratrici e lavoratori.** La CGIL è il più grande Sindacato italiano, impegnato da sempre per la qualità e la dignità del lavoro, contro la precarietà e le diseguaglianze sociali. Una storia lunga un secolo, oltre cent'anni in cui le battaglie del mondo sindacale hanno permesso di raggiungere diritti e tutele, ma molto ancora c'è da fare. Ecco perché iscriversi e rinnovare l'adesione alla CGIL significa condividerne e sostenerne l'impegno a dar voce ai lavoratori, quelli di oggi, di ieri e di domani.

**Ma come funziona il tesseramento e a cosa serve?** Iscriversi è semplice, basta sottoscrivere la delega di adesione nelle sedi CGIL del territorio oppure direttamente sul posto di lavoro, chiedendo al proprio delegato in azienda o ancora, informarsi e prendere contatto con i funzionari durante le iniziative promosse ogni anno. Un esempio? CGIL Sindacato di Strada, l'appuntamento ormai consolidato con cui la CGIL trevigiana porta in piazza le categorie e i servizi – lo scorso ottobre il ritrovo è stato appunto in Piazza Indipendenza, adiacente alla centralissima Piazza dei Signori, nel capoluogo –, per favorire l'incontro con la cittadinanza e promuovere l'importanza dell'adesione al Sindacato. Una partita che si gioca ovviamente anche online, così in homepage su [www.cgiltreviso.it](http://www.cgiltreviso.it) è disponibile un modulo di preiscrizione che, una volta compilato, permette di essere ricontattati per ricevere chiarimenti su modalità, costi, servizi e ogni altra cosa utile.

**Ma quanto e come si paga, dunque, l'iscrizione alla CGIL?** La tessera, che ha durata annuale, si paga con trattenuta sindacale, calcolata con diversi fattori,

e in linea di massima è inferiore all'1% della busta paga. **Perché aspettare dunque che le cose vadano male in azienda, che ci sia un problema, di natura collettiva o personale, per scoprire il valore della rappresentanza?**

Anche nelle realtà più piccole la presenza e la forza del Sindacato possono prevenire controversie e promuovere, anche attraverso la contrattazione di secondo livello, misure di welfare integrativo a favore di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Non solo, oltre alla tutela collettiva e individuale, gli iscritti hanno accesso privilegiato a tutto l'universo servizi della CGIL, con l'assistenza gratuita del Patronato INCA per le pratiche assistenziali e previdenziali, i servizi fiscali a tariffe agevolate del CAAF CGIL e quelli dell'Ufficio Vertenze, oltre alle attività assicurate da Sunia, Federconsumatori, e anche Auser, per i diritti a ogni età e in ogni ambito.

Diritti sociali, dunque, a partire dai diritti nel lavoro, che resta centrale. Il diritto a condizioni eque e dignitose, a un orario conforme alle regole, il diritto a ferie e permessi, a salute e sicurezza. Il diritto alla vita personale, alla maternità e alla paternità, alla pensione. I valori della legalità e della giustizia sociale, che non sono privilegi, ma grandi conquiste frutto dell'impegno e della lotta condotta da lavoratori e lavoratrici nel corso tempo. **Ma i diritti non sono acquisiti per sempre se non si difendono giorno per giorno, e altri ancora devono essere conquistati.** Per questo l'unità d'intenti e gli sforzi dell'agire sindacale sono quanto mai vitali per garantire la tutela dei diritti oggi e un futuro migliore alle prossime generazioni.



# Il corpo

LA PARITÀ DI GENERE NELLA SOCIETÀ E SUL LAVORO

# mi appartiene

DI ROSSANA CAREDDU

Le discriminazioni, le molestie, le intimidazioni e le persecuzioni, le violenze fisiche e psicologiche ancora costellano la vita delle donne. Atti compiuti in base al genere e che, come tali, vengono perpetrati da chi, in base ad esso e alla posizione di cui culturalmente ha finora beneficiato, si sente autorizzato a esercitare il possesso. A partire dal corpo, dalla definizione del corpo. Come ci fosse una scala a determinare chi, tra le persone, è un soggetto e un oggetto.

Per strada, in famiglia, nella società e sul lavoro, il ventaglio di azioni e pensieri che minano la parità di genere è ampio, e molte volte nemmeno riconosciuto. Così, nei luoghi di lavoro, le discriminazioni agite attraverso il linguaggio e comportamenti inopportuni di colleghi e superiori, sono solo le più evidenti. Spesso, infatti, le discriminazioni cominciano ancor prima di averlo, un lavoro, già in sede di selezione.

Non è una novità che durante i colloqui per un'assunzione a moltissime candidate venga chiesto, a differenza

dei colleghi, non solo se hanno figli o intendano averne, ma anche a quanto ammonti la retribuzione del marito o del compagno. Questo perché, se il partner porta a casa abbastanza, la lavoratrice può essere più disponibile a fare il part-time oppure può accontentarsi di uno stipendio più basso.

Parafrasando: per essere assunta una donna non deve aver bisogno di lavorare, o almeno, non troppo. E sono sempre più numerosi i casi di donne che si rivolgono al Patronato della CGIL trevigiana raccontando di aver subito pressioni di questo tipo. Almeno 8 donne su 10, di età tra i 25 e i 40 anni, dichiarano di aver subito questo tipo di molestia prima di essere assunte, e ciò riguarda indistintamente sia le piccole e medie aziende che le grandi industrie. Percentuali che collocano la Marca in linea con l'andamento nazionale. Bella consolazione.

La situazione, se possibile, peggiora per chi ha un lavoro precario. Quando una lavoratrice in somministrazione rimane

incinta, sistematicamente la missione non viene rinnovata. E non molto diverso è per chi ha contratti a tempo determinato. Nonostante, ad esempio, gli strumenti di sostegno alle aziende messe a disposizione dalla bilateralità dei vari CCNL per le sostituzioni in caso di maternità, le lavoratrici in bilico per il rinnovo del contratto, al rientro dal congedo è più probabile non vengano rinnovate.

Criticità note per la CGIL trevigiana e il suo Coordinamento Politiche di Genere, che hanno riproposto il tema nel convegno di fine anno "Il corpo mi appartiene", organizzato nell'ambito di un più ampio percorso di formazione e informazione che il Sindacato porta avanti da tempo per sensibilizzare in primis l'Organizzazione e la cittadinanza tutta. Alla tavola rotonda, oltre alle rappresentanze sindacali, hanno preso parte con il proprio contributo Francesco Filippi, storico della mentalità, autore e formatore italiano, e Gigliola Tessari, già ginecologa del consultorio di Vittorio Veneto e tra le autrici del libro "Il corpo mi appartiene.



Donne e consultori a Nordest”, volume della rivista di storia contemporanea Venetica, che fa il punto su un servizio cardine del sistema sociosanitario, quello dei consultori familiari, frutto delle lotte femminili e femministe degli anni Sessanta e Settanta. Obiettivo prioritario dell'appuntamento, riflettere e promuovere cambiamenti concreti nei luoghi di lavoro attraverso un'ancora maggiore attenzione, e quindi anche nuove modalità di contrattazione, in tema di parità di genere, necessità legate alla condizione familiare e alla conciliazione vita-lavoro, a partire dalla conoscenza di ciò che, storicamente e socialmente, si consuma sul corpo delle donne.

Anche il femminicidio, così brutalmente attuale e “vicino” negli ultimi mesi, non è infatti che l'atto finale di una concezione della figura della donna, e in particolare del corpo della donna, che permea tutta la società e che ruota non solo attorno al linguaggio, ma anche alle modalità di approccio nella collettività, nel privato e anche nei luoghi di lavoro. Il problema della violenza di genere non può e non deve essere solo una questione che riguarda le donne, così come il percorso lavorativo e retributivo delle donne è un elemento che investe l'intero sistema. C'è un profondo bisogno di alimentare questa discussione per sostenere un cambiamento culturale nel segno di nuovo modello di società in cui il rispetto per la persona sia il primo passo per la parità di genere.

La lista, interminabile, di donne uccise ogni anno solo perché donne, di donne molestate, violentate, abusate psicologicamente, perseguitate, discriminate, è indegna. Ce lo ricordano le sedie vuote, in ogni sede CGIL, accompagnate da un paio di scarpe rosse, ormai simbolo della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne. Sedie vuote che simboleggiano non solo chi non c'è più, donne ammazzate nella maggioranza dei casi da mariti, fidanzati o ex compagni, ma anche tutti quei posti di lavoro che, nel concreto, restano inaccessibili alle donne perché discriminate in quanto tali.



# PREVENZIONE

CONTRO AGGRESSIONI E VIOLENZE,

# E CONTRASTO

PER IL BENESSERE LAVORATIVO

DI SARA PASQUALIN

Difficoltà a rientrare nel mondo del lavoro dopo la maternità o a farsi riconfermare il contratto a tempo determinato a seguito di una gravidanza, molestie nei luoghi di lavoro a causa del proprio orientamento sessuale. O ancora, aggressioni fisiche e verbali. Sono solo alcuni dei tanti, troppi, casi – 20 solo nell'ultimo anno, quelli presi in carico dalla Consigliera provinciale di Parità Tiziana Botteon – di discriminazione nei luoghi di lavoro. Ma si stima che i numeri siano molto più alti e, in linea con il resto del Paese, che le più colpite siano soprattutto le donne. Proprio lo **strisciante e persistente fenomeno della violenza sul lavoro è stato al centro del convegno formativo interno**, organizzato unitariamente da CGIL Treviso, CISL Belluno-Treviso e UIL Treviso nell'Auditorium dell'ospedale Ca' Foncello, con il titolo **"Contro tutte le Violenze. Strumenti di tutela, prevenzione e benessere lavorativo"**.

Una location scelta non a caso, visto che il settore sanitario è tra i più interessati dal fenomeno delle aggressioni, fisiche e verbali, contro il personale medico e infermieristico da parte degli utenti. Oltre alla voce delle organizzazioni sindacali, l'appuntamento ha raccolto anche le testimonianze dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, di alcuni avvocati e di una psicologa, per inquadrare la questione da più punti di vista. L'intento, quello di provare a **dare, oltre a strumenti e informazioni utili, anche un segnale forte a istituzioni e politica**, per aumentare presidi e controlli a tutela delle persone che lavorano nella sanità, nelle case di riposo, nelle scuole, così come in tutta la pubblica amministrazione e anche nel privato. Se infatti è vero che ci sono

settori che, maggiormente a contatto col pubblico, stanno assistendo a una crescita di aggressioni e casi di violenza verso operatrici e operatori, **nessun settore è immune dal fenomeno, che va combattuto in ogni suo aspetto prima di tutto attraverso un'attività di prevenzione**.

E sempre sul tema della discriminazione sui luoghi di lavoro, con focus su quella di genere, a Treviso è da poco nato un **"Protocollo operativo di buone pratiche per la prevenzione e il contrasto delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro e la promozione del benessere lavorativo"**. A sottoscriverlo, i Sindacati, la Consigliera provinciale di Parità, l'Ispettorato del lavoro, l'Ulss 2 e numerose associazioni imprenditoriali di industria, artigianato, commercio, agricoltura e del mondo cooperativo del territorio. Il protocollo ha l'obiettivo di **unire le forze per combattere un fenomeno che assume forme disparate**: dalle molestie, fisiche e psicologiche, alla disparità salariale tra uomini e donne che ricoprono la stessa posizione, dal mobbing alla difficoltà di gestire tempi di vita e di lavoro. Il testo prevede quindi attività di formazione e sensibilizzazione nei luoghi di lavoro sui temi delle discriminazioni e delle molestie, ma anche la **promozione di accordi specifici per il territorio della Marca, dedicati alle misure di conciliazione tra vita professionale e privata**. La sottoscrizione del documento è un nuovo tassello della battaglia che impegna da tempo la Camera del Lavoro di Treviso: un ulteriore passo in avanti sulla strada che deve portare a un cambiamento concreto nel mondo del lavoro, trasformazione che deve inevitabilmente passare per un salto culturale.



# IL POTERE DELLE PAROLE

PER SUPERARE LE DISPARITÀ DI GENERE

**P**arlare della violenza di genere è il primo passo per combatterla. Perché il linguaggio, attraverso cui la violenza stessa passa, rappresenta al contempo un potente ed efficace strumento per imprimere un cambiamento culturale. Il linguaggio, che ancora troppo spesso le alimenta, può e deve aiutare a ridurre le disuguaglianze legate agli stereotipi di genere e al mancato riconoscimento del ruolo della donna nella società e nell'ambiente di lavoro. Questo il presupposto del seminario "Il potere delle parole per superare le disparità di genere" organizzato a Palazzo Giacomelli dalla FIOM trevigiana in collaborazione con l'Area Sindacale, Lavoro e Welfare e l'Area Politiche Industriali, Energia e Sostenibilità di Confindustria Veneto Est.

L'appuntamento sull'uso del linguaggio nel rispetto dell'identità di genere, rivolto e riservato a imprenditori, responsabili delle risorse umane, dirigenza aziendale e rappresentanze sindacali, ha visto la partecipazione di due ospiti speciali: Emiliana Losma, esperta di comunicazione e specializzata in storia delle donne, con una relazione dal titolo "Le parole per dirlo. Il linguaggio come strumento di emancipazione e di libertà", e Sara Salin, giornalista e storica della lingua italiana, con l'intervento "Il potere delle parole".

L'iniziativa, che ha visto un'ottima partecipazione di pubblico, si inserisce nell'ambito del progetto "GENERiamo Cultura", promosso dalla Commissione Nazionale Pari Opportunità di Federmeccanica, Assisat, FIOM, FIM e UILM per lo sviluppo della cultura del rispetto e della dignità della donna. Una campagna di sensibilizzazione che ha visto le aziende del settore, con il coinvolgimento e la collaborazione delle rappresentanze sindacali unitarie e delle strutture sindacali territoriali, organizzare iniziative di informazione e formazione sul tema della prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e della violenza di genere.

È necessario, infatti, dare concretezza ad azioni di contrasto alle diverse forme di violenza contro le donne, partendo da quegli aspetti culturali che ne stanno alla base. Una campagna al di là e non solo, per la Giornata Internazionale del 25 novembre. Tanti tasselli di una grande iniziativa che per la prima volta ha visto imprese, sindacati, lavoratori e lavoratrici, insieme nei luoghi di lavoro, ad affrontare il tema della violenza maschile contro le donne, generando concretamente la cultura necessaria per prevenire e sconfiggere questo fenomeno.

DI ENRICO BOTTER E FRANCESCA CAGNOLA



# MATTANZA SUL LAVORO

## LA SPAVENTOSA ASCESA DELLA MARCA

Già sul finire dello scorso anno, presentando insieme al Patronato INCA i dati disponibili su infortuni e malattie professionali nella Marca, in CGIL la situazione appariva allarmante, specie sul fronte degli incidenti mortali. Ebbene, a quei morti già certificati, se ne sono aggiunti altri quattro tra ottobre e novembre. E così la drammatica conta è arrivata a 16 decessi, **persone che hanno perso la vita in itinere e sul lavoro. Solo e unicamente perché stavano lavorando.**

**L'aumento rispetto allo stesso periodo del 2022 è spaventoso in generale, ovvero +45%, ma ancor più drammatico se si guardano le morti in occasione di lavoro, che segnano un +160%.** L'incidenza per milione di occupati è così arrivata a 34,4, di quasi due punti più alto della media nazionale e regionale e di 22 punti più alta del dato trevigiano del 2022. "Numeri" che valgono alla Marca un consistente balzo in avanti nella classifica delle province per numero di morti sul lavoro. Dal 96° posto del 2022 – era l'87° nel 2019, ovvero pre-covid – si è passati al **49°, con Treviso che in un anno ha quasi triplicato il "peso" dei casi mortali a livello regionale,** passando dal 7,3% del periodo gennaio-novembre 2022 all'attuale 18,9%.

**Una mattanza, anche in considerazione della flessione che il dato complessivo degli infortuni in itinere e sul lavoro ha registrato rispetto al medesimo arco**

temporale dell'anno precedente, quando l'incidenza degli infortuni covid era ancora di 1 su 6: -24,4% sul dato di novembre 2022, con 13.481 denunce totali. I settori maggiormente coinvolti risultano il metalmeccanico (15% circa) e l'edile (9% circa), poi trasporti e magazzino e chimica, carta, cuoio, di poco sopra al 4%; la fascia d'età più a rischio, invece, è quella tra i 45-54 anni (24,2%), a seguire quelle dei 55-64 anni e 35-44, con una media del 17,5%.

**Non va meglio sul versante delle malattie professionali. O meglio, i numeri in crescita sottolineano, da un lato, un aumento delle patologie connesse all'ambiente e alle mansioni di lavoro, dall'altro una crescente attenzione** da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, più informati e più propensi ad agire per tutelarsi. Lo spaccato provinciale arriva dal Patronato INCA CGIL: nei primi 9 mesi del 2023 le denunce di malattia professionale registrate dall'INAIL sono aumentate in media del 17% sul 2022 (26,6% tra le donne, 11% tra gli uomini), per un totale di 433 contro 370. Il 78% dei casi riguarda malattie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo. Problemi dovuti in genere a situazioni di discomfort ergonomico o ad un eccesso nello svolgimento di mansioni ripetitive o faticose. Problemi annosi che potrebbero essere gestiti con più attenzione e che invece non sono ancora stati affrontati con successo. **Lo stesso Patronato INCA, nel giro di quattro anni, ha**



**quasi raddoppiato le pratiche**, segno del trend in aumento, ma anche di una crescente fiducia nel Sindacato e nel suo sistema servizi.

Le banche dati INAIL e ISTAT, incrociate dalla CGIL trevigiana con le proprie informazioni e quelle dell'Osservatorio di Vega Engineering, rappresentano quindi l'ennesima riprova che **il fronte sicurezza e salute sul lavoro rimane a tutti gli effetti un problema aperto, o meglio una reale emergenza. Servono formazione, sensibilizzazione e investimenti.** Servono anche più controlli, e servono più tecnici. Lo SPISAL trevigiano, deputato ai controlli nei luoghi di lavoro, versa in una ormai cronica carenza di ispettori. Ce ne sono 24, con un fabbisogno di almeno 32, a vigilare su di un bacino di 380mila addetti operanti nella Marca. Una situazione ripresa e denunciata nuovamente anche in occasione del presidio unitario tenutosi verso fine novembre, di fronte alla sede trevigiana di Confindustria Veneto Est, organizzato a pochi giorni di distanza dall'ennesima vittima sul lavoro. Un'operaia morta alla Bocon di Pieve di Soligo, cui un macchinario ha spezzato il collo. Una tragedia immane che ha coinvolto una giovane lavoratrice, la sua famiglia e l'intera comunità. Se da un lato le tecnologie e i sistemi di sicurezza hanno fatto passi da gigante, dall'altro vi è una evidente sottovalutazione del problema. **Il diritto alla vita, e quindi il diritto alla sicurezza, siano messi al primo posto.**

Ci sono, è vero, aziende virtuose, che nel corso degli anni hanno investito nella prevenzione e protezione dei lavoratori, ma per troppe ancora la sicurezza è solo un costo, un onere, o peggio ancora, solo un mero adempimento burocratico. Invece dovrebbe essere un valore imprescindibile. Di questo devono farsi carico non solo le singole aziende, ma anche le associazioni imprenditoriali, al fine di promuovere la cultura della sicurezza tra i propri associati. Servono maggiori investimenti e più controlli, nelle aziende e nei cantieri. Ma serve anche più consapevolezza da parte di tutti, lavoratori e imprese, per evitare un'escalation di vittime, ormai sempre più simile a un bollettino di guerra. Per questo, a tutti i livelli, dal nazionale al territorio, **salute e sicurezza sul lavoro continuano a essere al centro delle rivendicazioni della CGIL, in un combinato di azioni di analisi, denuncia, presidio e formazione.** A partire dai propri funzionari, RLS e RSU. A metà febbraio, ad esempio, su iniziativa della FILLEA, al Cinema Manzoni di Paese si terrà un appuntamento gestito dalla compagnia Ocjo e aperto, oltre che all'Assemblea generale della categoria degli edili e ai suoi delegati, anche a tutti gli interessati, altri rappresentanti dei lavoratori sul territorio. Un'esperienza formativa dal grande impatto emotivo – costruita tra testimonianze, monologhi e cabaret –, sicuramente inusuale, ma certamente innovativa.

DI ENRICO BOTTER

# COSTRUZIONI E MATERIALI

RINNOVI, PERMANENZE E FORMAZIONE: L'IMPEGNO DELLA FILLEA

Un anno che si chiude con un bilancio positivo, quello della FILLEA CGIL di Treviso, categoria che conta su oltre 5mila iscritti tra gli addetti del legno e dell'edilizia. Nel 2023 sono arrivati infatti sia i rinnovi dei CCNL dell'Industria e delle PMI del Legno – settore che nella Marca riveste ancora un ruolo chiave in termini di produzione e di occupazione –, sia la definizione di tutte le code contrattuali nell'edilizia, nazionali e territoriali, con importanti novità per tutti gli occupati.

A partire dalle prestazioni assicurate dalla bilateralità, in particolare da CEIV, la Cassa Edile di Mutualità e Assistenza Interprovinciale del Veneto e la Cassa Edile Artigiana, e Edilcassa Veneto. In generale si tratta di contributi per lo studio, premi per i giovani che entrano e restano nel settore, contributi per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa, per l'affitto dei giovani, per prestazioni sanitarie, per la nascita o l'adozione di un figlio, e molte altre ancora, differenziate tra le varie Casse Edili.

Sul fronte del Legno-Arredo non ci sono stati invece interventi sulla parte normativa del CCNL, ma per il triennio di vigenza 2023-2025 tutte le risorse disponibili sono state destinate al sostegno delle retribuzioni, con effetti salariali positivi per una platea di circa

20mila lavoratori trevigiani, quantificabili a regime, in circa 250 €/mese per gli inquadramenti più bassi e su a salire, al fine di garantire un recupero pieno e annuale dell'inflazione. Anche nel comparto Cemento, Lapidei Industria, Laterizi e Manufatti, sono previsti aumenti contrattuali, così come definito in questo caso dai rinnovi di due anni fa.

Per il 2024, dunque, a livello nazionale resta aperta la trattativa nazionale sul CCNL Legno e Lapidei Artigianato, mentre sul territorio, al costante presidio di imprese e aziende, si aggiungono anche due importanti sforzi. Il primo, sul fronte della formazione per la salute e la sicurezza sul lavoro, con un'iniziativa che, come già riportato nelle pagine precedenti, vedrà coinvolta l'intera assemblea generale della sigla, due classi della Scuola Edile di Treviso ed RLS e RSU del comparto, nonché di altre categorie, vista l'importanza del tema.

Il secondo riguarda le permanenze nelle sedi. Qui, compresa Godega di Sant'Urbano che da gennaio godrà di una presenza settimanale, i lavoratori potranno ricevere informazioni e assistenza sui CCNL di riferimento, su diritti, tutele contrattuali e busta paga, e consulenza su enti bilaterali, fondi di previdenza complementare e sanità integrativa del settore, con particolare riferimento alla presentazione delle pratiche per prestazioni erogate da EBAV, CEIV, Edilcassa Veneto e Sanedil.

Per maggiori informazioni e per fissare un appuntamento, visita [www.cgiltreviso.it/fillea](http://www.cgiltreviso.it/fillea) alla pagina "Sedi e Orari".

DI CRISTIAN DALLA POZZA



# Accordo aziendale

PARITÀ DI GENERE, GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE

## in Tognana

Parità di genere, conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, convinto sostegno alla genitorialità. Sono i pilastri dell'accordo aziendale siglato tra le parti sociali alla Tognana Porcellane. La storica azienda di Casier, che conta oltre 200 collaboratori, si è impegnata a ottenere la certificazione sulla parità di genere, sulla scorta di un'organizzazione interna di tipo inclusivo, nel quadro di un più ampio impegno per la sostenibilità ambientale, economica e sociale. **Entrando nel dettaglio dell'accordo, si prevedono in particolare cinque punti.**

- > **Accesso al part-time fino al 15% del totale della forza lavoro, dando priorità alle richieste di madri e padri o di chi necessita di assistere i propri familiari.**
- > **Introduzione di un regolamento per il lavoro agile, che tra l'altro stabilisce l'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione, oltre alla dotazione che verrà fornita dall'azienda.**
- > **Sostegno alla genitorialità per le lavoratrici, in termini di flessibilità oraria e di reinserimento lavorativo al rientro dal congedo, e per i lavoratori, con un giorno di permesso retribuito all'anno per le esigenze dei figli, e possibilità per entrambi di tenere colloqui da remoto con gli insegnanti durante l'orario di lavoro, nel periodo scolastico.**
- > **Riconferma della banca ore etica, attiva dal 2020, strumento che favorisce il benessere organizzativo, per una migliore conciliazione tra vita privata e lavorativa.**
- > **Riconoscimento di un bonus a favore dei nuovi nati per i collaboratori dell'azienda, 500 € in prestazioni di welfare o attraverso la costituzione di una posizione previdenziale.**

In seconda istanza, l'accordo potenzia anche l'impegno aziendale per la riduzione dell'impatto ambientale e per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ambiti che vedono Tognana Porcellane già in possesso di numerose certificazioni riconosciute a livello internazionale. Uno sforzo al tempo stesso organizzativo e di formazione dei collaboratori, che ha portato negli anni a una diminuzione significativa degli incidenti. Importanti investimenti saranno inoltre effettuati sul versante ambientale, sia nella sede di Casier che in quella di Casale sul Sile (energie rinnovabili, gestione dei rifiuti, coinvolgimento dei fornitori, progetto e realizzazione dei propri prodotti con calcolo della Carbon Footprint tanto per l'organizzazione che per lo stesso prodotto).

**Adottato anche il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, con i relativi principi e protocolli sulla responsabilità amministrativa e prevenzione dei rischi connessi a eventuali comportamenti illeciti.** L'accordo pone al centro il valore e l'importanza decisiva del capitale umano per la crescita aziendale. Rappresenta l'esito di relazioni sindacali improntate al dialogo e al comune obiettivo di garantire produttività e qualità del lavoro ponendo al centro la persona. Integra e aggiunge nuovi modelli e sensibilità e fa proprio pienamente l'orientamento alla sostenibilità divenuto ormai protagonista in tutte le iniziative di sviluppo industriale.

DI MASSIMO MESSINA

# PREMIO IN WELFARE ALLA SAN BENEDETTO

DI DANILO MAGGIORE

In questo mese di gennaio i 2.000 dipendenti della San Benedetto – colosso dell'acqua che ha sede centrale a Scorzè e stabilimenti anche a Paese, Pocenia (Udine), Donato (Biella), Popoli (Pescara), Nepi (Viterbo), Viggianello (Potenza), Cutolo (Potenza), oltre ad alcuni all'estero – hanno ricevuto un premio di 600 € in welfare. Importo che lavoratrici e lavoratori potranno utilizzare per spese per servizi di vario tipo: dallo sport all'assistenza familiare, passando per cure, visite ed esami medici, ma anche per il trasporto pubblico, le rate del mutuo e le bollette di acqua, luce, gas.

Un positivo riconoscimento, deciso dal Consiglio di Amministrazione, per festeggiare il raggiungimento del miliardo di fatturato, che la FLAI CGIL trevigiana spera apra le porte a più profondi ragionamenti e ad un impegno comune per profilare percorsi negoziali che prendano in esame alcune questioni importanti per la conciliazione e il benessere lavorativo in azienda. In particolare, si auspica che superata questa soglia di fatturato ed erogata questa somma, il confronto tra proprietà e Sindacati possa finalmente esprimere le sue migliori potenzialità. Il premio in welfare di inizio 2024 rappresenta infatti un segnale di attenzione e un primo passo nei confronti dei propri dipendenti, da consolidare però nel prossimo contratto integrativo.





# DISOCCUPAZIONE

C'È TEMPO FINO AL 31 MARZO

## AGRICOLA 2024

DI FRANCESCA BENETTI

**Scade il 31 marzo il termine per presentare domanda di Disoccupazione Agricola 2024**, l'indennità per tutti i dipendenti del settore agricolo e le figure equiparate: operai o salariati agricoli con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato che lavorano per parte dell'anno. **Per richiederla bisogna** inoltre risultare iscritti agli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti per il 2023 o far valere un contratto a tempo indeterminato per almeno parte dello stesso anno, avere almeno due anni di anzianità contributiva nel settore agricolo per il biennio 2022-2023 e **almeno 102 giornate di lavoro effettivo per lo stesso arco di tempo.**

In presenza dei requisiti ed entro il limite massimo di 365 annue, la Disoccupazione Agricola copre, contributivamente e retributivamente, un numero di giornate pari a quelle lavorate, al netto di quelle di lavoro dipendente agricolo e non agricolo, quelle di lavoro in proprio, quelle indennizzate ad altro titolo (malattia, maternità, infortunio, etc.) e quelle non indennizzabili (espatrio definitivo, etc.), secondo delle percentuali di riferimento. **Quando poi ci sono familiari a carico, contestualmente alla**

**domanda è possibile procedere anche con la richiesta, a seconda dei casi, di Assegno Unico e Universale (AUU) o Assegni al Nucleo Familiare (ANF).** Per questo, per agevolare gli iscritti e raggiungere il maggior numero di addetti, la FLAI CGIL trevigiana ha avviato anche quest'anno un'importante campagna di informazione, completa di materiale multilingua e di riferimenti per ogni zona. **Ad essere interessata dalla Disoccupazione Agricola, infatti, un'ampia platea di lavoratori e lavoratrici della provincia**, spesso stranieri, impiegati in diversi ambiti, come: manutenzione del verde, raccolta di frutta e ortaggi, al chiuso e a pieno campo, potatura di vigneti o frutteti, aratura, fienagione, sarchiatura e zappatura, irrigazione dei campi, ma anche in specifiche produzioni come fungaie, acquaculture (allevamento di trote, carpe, etc.) e allevamenti o che hanno lavorato in agriturismi.

**La domanda di Disoccupazione Agricola, pena la decadenza del diritto, va presentata in via telematica entro e non oltre il 31 marzo 2024 e servono:** documento di identità, codice fiscale, buste paga o contratto di lavoro, codice IBAN ed eventuale permesso di soggiorno. In caso di familiari a carico (es: coniuge, figli), per richiedere i sostegni servono anche il codice fiscale di tutti i familiari, le Dichiarazioni dei Redditi del 2023 o le corrispondenti CU.

**Importante, dunque, muoversi per tempo, anche grazie al supporto dei funzionari FLAI CGIL**, a disposizione degli iscritti in tutta la provincia per verificare i requisiti e fornire assistenza nell'invio della domanda, e con l'occasione informare i lavoratori sulle prestazioni di Enti e i Fondi bilaterali specifici per le lavoratrici e i lavoratori dell'agricoltura, che assicurano coperture aggiuntive e contributi per malattia, infortunio, maternità e paternità, prestazioni sanitarie specialistiche e ricoveri, ma anche per spese scolastiche e universitarie dei figli. Per informazioni e contatti, consultare la news su [www.cgiltreviso.it/flai](http://www.cgiltreviso.it/flai).



# LIBERI PROFESSIONISTI IN PARTITA IVA

DI ROSSANA CAREDDU

## RAPPRESENTANZA E SERVIZI IN CGIL

NIDIL, Nuove Identità di Lavoro, è la sigla CGIL nata nel 1998 per rappresentare e tutelare le lavoratrici e i lavoratori somministrati, assunti tramite un'Agenzia per il Lavoro, e gli atipici. Tra questi ci sono i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati continuativi (circa 300mila), ma anche gli autonomi, ovvero le partite Iva individuali senza dipendenti, iscritte o meno, agli ordini professionali (circa 440mila professionisti). Ci sono poi i disoccupati, attualmente circa il 7,8% della popolazione attiva, anche se c'è chi non rientra in questa statistica perché, a cercare lavoro, ci ha rinunciato. Il NIDIL, in ogni caso, è la casa di tutti questi lavoratori e lavoratrici e insieme alla CGIL è impegnato per il riconoscimento dei loro diritti e delle tutele individuali spettanti.

Un combinato di rappresentanza e servizi, reso possibile e concreto anche per i liberi professionisti in partita Iva e per chi sta valutando l'opzione, grazie alla collaborazione con il Patronato INCA, il CAAF e l'Ufficio Vertenze. Designer, content creator, tatuatori, agenti immobiliari, fotografi, ma anche veterinari, parrucchieri, fisioterapisti, infermieri, personal trainer, guide turistica, amministratori di condominio, archivisti, bibliotecari, museali, autotrasportatori. La lista delle professioni svolte in partita Iva individuale è lunga e composita.

A questi lavoratori il NIDIL è in grado di offrire tutela e consulenza sui diritti e sulla previdenza complementare, ma anche verifiche sulla conformità di lettere d'incarico, contratti e sulla partita Iva stessa, anche per l'emersione di quelle finte. Attraverso l'Ufficio Vertenze (UVL) mette poi a disposizione assistenza convenzionata di tipo legale, tecnico e contrattuale per vertenze o controversie sul lavoro, sia durante che a incarico concluso. L'UVL può agire infatti

su diversi fronti: dal recupero crediti ai patti di non concorrenza, passando per il riconoscimento di vincoli di subordinazione o inadempienze contrattuali.

Ed è sempre grazie alla collaborazione con il NIDIL che il CAAF CGIL ha messo a punto un servizio dedicato alla gestione contabile, amministrativa e fiscale dei lavoratori autonomi in partita Iva, che copre tutte le necessità specifiche che possono presentarsi nel corso dell'attività: apertura, chiusura o variazione della posizione; tenuta della contabilità e gestione degli adempimenti fiscali obbligatori; fatturazione elettronica e attivazione della PEC; compilazione e trasmissione telematica della dichiarazione dei redditi, predisposizione F24 e versamenti contributivi; assistenza nella presentazione di domande di contributi e bonus.

C'è poi, ed è probabilmente uno degli aspetti meno conosciuti, anche l'assistenza del Patronato INCA, a cui anche chi è in partita Iva può rivolgersi in particolare per: richiedere l'anticipo della NASPI per autoimprenditorialità; effettuare un controllo della propria posizione assicurativa e ricevere consulenza previdenziale; presentare le richieste telematiche all'INPS per pensioni, invalidità civile, handicap, bonus e soprattutto per prestazioni rivolte ai genitori lavoratori (maternità/paternità, congedi parentali, Assegno Unico e Universale, etc.).

Anche ai lavoratori in partita Iva conviene quindi iscriversi a NIDIL, per contribuire a trasformare i bisogni individuali in istanze collettive, avere accesso gratuito a tutti i servizi del Patronato INCA e usufruire di tariffe agevolate per tutti i servizi CAAF CGIL e UVL. Per maggiori informazioni inviare una mail a [nidil@cgiltreviso.it](mailto:nidil@cgiltreviso.it) oppure chiamare i numeri 0422 4091, 0422 409269 o il 345 855 0588.

# BAGNO

CADE LA MASCHERA DEL GOVERNO, MA IL SISTEMA È COMPROMESSO

# DI REALTÀ



DI VIGILIO BISCARO

**E** così la maschera è definitivamente caduta. Dopo aver narrato un'Italia in salute e un'economia in ripresa, comincia il bagno di realtà per Meloni & Company. La Finanziaria approvata senza discussione in Parlamento, e votata alla cieca, ci ha fornito il vero volto del Governo. Anziché intervenire sulle cause dell'inflazione reale e dare un aiuto concreto e risolutivo a chi è falcidiato dal rialzo dei prezzi su beni e servizi di prima necessità, risponde solo ai più ricchi. Insomma, a chi sta meglio o evade si riducono le imposte, alla gente comune, soprattutto ai più fragili, si aumentano. Da una parte, flat tax e condoni, dall'altra, aumento dell'Iva sui prodotti per l'infanzia e l'igiene intima, passaggio al 22% di quella per il gas e gli oneri di sistema, ancora più accise. Così, se dal pulpito dell'opposizione, lo Stato e chi lo governava era brutto e cattivo a prescindere dal contesto e dalla situazione in cui si trovava a operare, e dover pagare "tasse in alcuni casi vecchissime, risalenti a quando hanno inventato il motore a scoppio", era una vergogna, adesso che a dover decidere sono loro, tutto è concesso. E guai a farlo presente. Aver provvisoriamente prorogato, comunque solo per il 2024, l'abbattimento del pagamento per intero dei contributi previdenziali a carico dei dipendenti per illuderli con qualche decina di euro in più al mese, avrà solo la nefasta conseguenza di condannare i giovani a una pensione ridicola. Aver ridotto le aliquote l'IRPEF

– in sé corretto e necessario per i redditi più bassi – senza interventi sull'inflazione, che si è già mangiata tutto, e anche questo solo per il 2024, è solo di facciata. Il sistema fiscale italiano dovrebbe essere progressivo e la tassazione proporzionale alla capacità reddituale per una semplice ragione: il gettito derivante dalle tasse dovrebbe finanziare il welfare pubblico e universale, e così, redistribuire la ricchezza prodotta dal Paese. Le politiche della Meloni vanno esattamente nella direzione opposta, delineando una solidarietà al contrario. Scuola, sanità, welfare: il Governo taglia su tutto, tranne ai ricchi, e sforbicia la spesa sociale per abbattere il sistema pubblico. Cosa producono, se non questo, i tagli realizzati in manovra, 7 miliardi in meno ai Ministeri e 600 milioni in meno agli Enti locali? E nemmeno i nostri amministratori, quelli di "prima i Veneti", a osar dir nulla. Credete non sia affar vostro? Quando toccherà alla vostra pensione saltare il turno della perequazione? Perché nonostante tutto quest'anno siamo riusciti, con molta fatica, a salvaguardarla per i più, ma sarà sempre più difficile se questa è la visione del Paese. Quando toccherà ai vostri figli rinunciare a garantirvi un'assistenza adeguata, magari in una struttura, perché le rette aumentano e nessuno si rende conto che è colpa anche di queste politiche? Quando toccherà a vostro nipote, bussare alla vostra porta, per pagarsi una visita o una bolletta? A chi darete la colpa, quando ci rivedremo alle Assemblee del tesseramento?

# CONTRATTAZIONE SOCIALE

## TEMI E IMPEGNI PER IL 2024

**D**a quasi un ventennio, ormai, la Contrattazione Sociale rappresenta il tavolo di lavoro dove l'esperienza del Sindacato viene messa a disposizione della collettività, attraverso il dialogo fattivo con i soggetti istituzionali che presidiano l'ambito sociale e sanitario: Amministrazioni comunali, Ulss 2, Case di Riposo, Aziende dei Servizi Pubblici Locali ed Enti per l'Edilizia popolare. In linea con lo spirito che anima l'azione della CGIL, l'obiettivo è quello di una cooperazione atta a intercettare i bisogni della comunità e del territorio, per arrivare a una manifestazione d'intenti incentrata sul sostegno alle fasce più fragili, tra cui gli anziani.

In attesa che, come di consueto, la piattaforma unitaria 2024 venga varata e presentata nelle prossime settimane, con le sigle dei pensionati a fare da braccio operativo, i temi e i punti cardine sono già stati condivisi, con grande impegno da parte della CGIL e dello SPI. In primis, le misure

di contrasto alla povertà e alle disuguaglianze sociali, finalizzate a ricostruire una dimensione comunitaria, nel quadro di un welfare universale e inclusivo. Più sostegno dunque alle fasce deboli, con particolare attenzione a giovani e anziani.

**Diritto al lavoro, a un lavoro dignitoso e sicuro. Implementazione dei sistemi di assistenza e degli ammortizzatori sociali, per dare un reale aiuto a chi si trova ad affrontare un momento di difficoltà.** In secondo luogo, politiche per la famiglia, partendo da interventi per la fascia 0-6 anni. Misure che affrontino il sostegno ad asili nido, doposcuola e centri estivi. In un'epoca in cui la natalità sta drammaticamente crollando, è fondamentale in questo senso dare sostegno alla genitorialità, incoraggiando i giovani che vogliono mettere su famiglia.

**Una partita fortemente connessa alle politiche abitative, ma anche alla Sanità, su cui l'impegno**

**dei Comuni può fare la differenza.** Bisogna aumentare il numero degli alloggi pubblici, valorizzando e recuperando immobili dismessi attraverso piani di rigenerazione urbana, e migliorare al contempo le modalità di assegnazione. Bisogna sostenere l'universalità del SSN, anche in virtù delle risorse al Sociale che l'Ulss attua per i Comuni, superare le carenze della medicina territoriale e implementare l'assistenza domiciliare, grazie anche al Piano di Zona, e rafforzare Distretti e Presidi Sanitari Territoriali.

**Anche questi possono contribuire ad affrontare il tema, purtroppo di sempre stringente attualità, del contrasto alla violenza di genere.** I recentissimi episodi di cronaca, in Veneto e nella Marca, hanno riacceso prepotentemente i riflettori su un'emergenza pubblica enorme, sulla cui dimensione drammaticamente culturale, e patriarcale, la CGIL e lo SPI, insieme al Coordinamento Politiche di Genere e al Coordinamento Donne SPI,

anche sul territorio, continuano a puntare il dito.

**Voltarsi dall'altra parte non è più immaginabile: la violenza contro le donne è trasversale e colpisce a ogni età, come recentemente affrontato nella ricerca che il Coordinamento Donne SPI regionale ha commissionato a IRES Veneto. E non è più possibile nemmeno sottovalutare gli aspetti connessi alla violenza fisica e psicologica, che si annidano nella mancanza di vere pari opportunità, a partire da quelle economiche. Questi punti saranno inseriti in maniera chiara nella piattaforma sindacale unitaria 2024.**

**Un altro punto fondamentale riguarda le politiche locali, soprattutto fiscali, su cui la CGIL e lo SPI hanno una posizione molto chiara. L'auspicio, nel complesso, è che vi possa essere un'estensione degli interventi per le fasce più deboli, a partire dal taglio delle addizionali IRPEF comunali**

e dall'ampliamento delle tariffe sociali, sostenuti da una necessaria sferzata sul tema delle fusioni e della lotta all'evasione, per sostenere i servizi.

**Meno municipalità per ottimizzare spese e risorse, attraverso economie di scala, e per avere maggiori possibilità di accesso a finanziamenti e bandi. Più Patti Antievasione, che ancora troppi Comuni ed Enti preposti non hanno sottoscritto, per contrastare in modo serio e rigoroso elusione ed evasione fiscale, piaghe per l'intero Paese. Le segnalazioni delle situazioni di potenziale irregolarità all'Agenzia delle Entrate sono attualmente irriskorie. Il recupero di somme evase potrebbe invece portare a recuperare preziose risorse a vantaggio di tutta la comunità, da destinare a opere pubbliche, al welfare, a politiche di sostegno alla povertà, a scuole e sanità. Se non si agisce sull'evasione, gli evasori continueranno ad avere servizi gratis, pagati da chi si sobbarca**

interamente le tasse, ovvero per il 90% lavoratori dipendenti e pensionati.

**Anche perché di fronte alla riduzione delle aliquote IRPEF per il solo 2024, bisogna analizzare bene gli interventi che si vogliono fare. Se l'obiettivo primario è arrivare all'esenzione dall'addizionale su pensioni e redditi fino a 15mila €, assolutamente importante è anche non toccare la progressività, dove conquistata dalla contrattazione sociale, e inserirla dove ancora non c'è. Sbagliano le Amministrazioni che stanno cercando di mettere una sola aliquota uguale per tutti e magari la maggiore possibile, lo 0,80%. Questo è anticostituzionale e anche iniquo in relazione alle diverse situazioni reddituali: 15mila € non sono paragonabili a 75mila o addirittura a 100mila €.**

**Questa è la posizione che lo SPI sosterrà anche in sede di contrattazione sociale.**

DI VIGILIO BISCARO

# Violenza

PARLARNE PER RICONOSCERLA ED ELIMINARLA

# sulle donne

DI IVANA FRANCESCOTTO

In un clima reso ancor più straziante dai recentissimi fatti di cronaca del territorio, SPI CGIL e Coordinamento Donne SPI trevigiano intendono rilanciare un'azione e una presa di coscienza collettive di fronte al dramma della violenza di genere e dei femminicidi. Una priorità che va oltre la Giornata Internazionale del 25 novembre, che in ogni caso li ha visti protagonisti di due iniziative. A Oderzo con un gazebo di sensibilizzazione, promosso con FNP CISL e il suo Coordinamento e il patrocinio del Comune. La seconda al centro Auser "La Torre" di Casale sul Sile con un pranzo comunitario interculturale, organizzato con la collaborazione di Telefono Rosa e CUAV Treviso, per condividere esperienze e storie vissute. Perché il primo vero punto per contrastare la violenza è parlarne. La violenza maschile sulle donne riguarda infatti tutti e la lista dei femminicidi in Italia è anche quest'anno insopportabilmente lunga. Donne ammazzate solo perché donne, il più delle volte dal partner o da un ex, a tutte le età. Tragedie private che svelano l'emergenza sociale della violenza di genere, una delle principali forme di violazione dei diritti umani, in tutte le società. Una violenza strutturale che ha radici profonde e tante facce, una violenza che vive nelle azioni quotidiane, nel lavoro, nella società, negli stereotipi e nella cultura, in famiglia e nei rapporti di coppia. Un fenomeno che non si arresta, si insinua subdolo con mille sfaccettature. Il femminicidio ne è il volto più estremo. In Italia, però, il femminicidio non si configura attualmente come reato autonomo. Esistono aggravanti per la violenza domestica e sessuale, ma non per il movente di genere. Così gli omicidi volontari calano, ma non per le donne. Mentre nei primi anni Novanta a ogni vittima donna corrispondevano cinque uomini, nel 2021 questo rapporto è sceso a 1,6.

E la stragrande maggioranza delle donne continua a essere vittima di femminicidio. A testimoniare sono i fatti. Lo scorso anno sono state 120 le donne vittime di omicidio volontario, su un totale di 330. Tra queste, 97 sono state uccise in ambito familiare e affettivo (il 66,4% della fattispecie), con 63 donne a cadere sotto la mano assassina del proprio partner o di un ex (il 92,6% della fattispecie). E ancora, nei primi sette mesi del 2023 sono state registrate più di 8.600 denunce per stalking, con oltre 2.400 ammonimenti del Questore, di cui 1.500 per violenza domestica. Nel frattempo, già nel 2022 le violenze sessuali risultavano in crescita dell'11% rispetto al 2019, tanto che il numero nazionale antiviolenza 1522 risulta aver "intercettato" in quell'anno oltre 11.600 donne vittime di violenze, multiple nel 66,9% dei casi. Questi sono i dati, ma sono soprattutto vite spezzate, simbolo di un Paese che, ostaggio di chissà quali paure e nonostante l'evidenza, si ostina a negare il nesso tra violenza sulle donne e una propria insana cultura del possesso. Una violenza che, sul fronte delle donne anziane, resta ancora meno indagata. Anche grazie all'impegno delle strutture regionali dello SPI, comincia ad aprirsi uno spiraglio di conoscenza. È recente, infatti, la presentazione della ricerca commissionata a IRES Veneto da cui emerge come in questi casi la violenza sia per oltre la metà dei casi psicologica, perpetrata con umiliazioni, insulti, critiche e controllo su ogni azione quotidiana, seguita nel 25% dei casi da abusi fisici e da un 10% di soprusi economici. Decisamente minoritaria la violenza sessuale, anche se non assente. In crescita il rischio di femminicidi "compassionevoli", legati a situazioni di non autosufficienza, su cui serve una repentina presa di coscienza.



# IPOTESI FUSIONE

NULLA DA PERDERE, TUTTO DA GUADAGNARE

## VILLORBA

DI VIGILIO BISCARO

## SPRESIANO

**D**a anni ormai, da quando si è aperta l'opportunità ai Comuni di avviare percorsi di fusione, diverse municipalità di piccole dimensioni hanno valutato l'ipotesi di confluire in un'unica entità, anche nella Marca. Poche però hanno dato seguito a questa soluzione. Nel trevigiano solo Crespano e Paderno, oggi Pieve del Grappa.

Lo SPI, che al tempo sostenne vivamente l'operazione delle due amministrazioni, oggi accoglie positivamente il piano di fusione tra Villorba e Spresiano, di cui i Sindaci sono i primi promotori, offrendo loro il proprio sostegno, non solo in termini simbolici e ideali, ma anche di confronto. Si tratta infatti di un'importante opportunità e di un percorso ormai imprescindibile, se si analizzano i dati. Villorba conta 17mila abitanti, Spresiano 12mila.

Dalla fusione potrebbe nascere un Ente da quasi 30mila abitanti, in grado di ottimizzare i servizi, gestire le risorse in maniera più oculata ed efficace,

accedere più facilmente a finanziamenti e bandi sovracomunali, promuovere progetti di più ampio respiro e con maggiori e positive ricadute per il territorio.

Nulla da perdere, tutto da guadagnare. Da profondo conoscitore delle dinamiche economiche e finanziarie degli enti locali e delle difficoltà delle amministrazioni comunali nel tenere in ordine i conti e parallelamente garantire l'erogazione dei servizi alla cittadinanza, nonché nell'investire in risorse e in infrastrutture per il territorio, lo SPI ha sempre sostenuto i Comuni intenzionati a intraprendere questi percorsi, in particolare per le realtà di più piccole dimensioni.

Il matrimonio di intenzioni tra Villorba e Spresiano è quindi più che mai opportuno, se non necessario. Lo SPI CGIL di Treviso sarà sul territorio per spiegare alle popolazioni che la fusione non va nel senso di una sottrazione identitaria, bensì verso la sommatoria più che progressiva degli addendi.

Come Federazione dei Pensionati e come Organizzazione confederale, la CGIL può portare anche un contributo fattivo e valoriale in merito alle valutazioni e alla fattibilità della stessa operazione di fusione.

Nell'auspicio che anche altre Amministrazioni del territorio, specialmente quelle che governano i Comuni con meno di 10mila residenti, imbocchino la stessa strada. L'esempio fornito dall'esperienza di Pieve del Grappa rappresenta dunque un modello da seguire. In quel territorio vicino al Monte Grappa ci sono altre Amministrazioni che stanno ragionando sull'opportunità di un'ulteriore fusione.

Per lo SPI, pronto a dare il proprio contributo positivo, le 94 municipalità nella Marca sono tante e la strada della fusione è quella giusta per poter arrivare a una miglior gestione ed efficienza dell'ente locale. In ogni caso è ormai imprescindibile realizzare la gestione associata dei servizi, cosa tra l'altro già avvenuta tra Comuni limitrofi in alcune zone del territorio.



# IL NUOVO CEDOLINO

## RIVALUTAZIONE E ALIQUOTE IRPEF

DI SILVIA BRESOLIN

**Salvo conguaglio da effettuarsi l'anno prossimo, dal 1° gennaio l'indice di rivalutazione per i trattamenti pensionistici è fissato in via provvisoria al 5,4%.** Ciò significa, innanzitutto, che l'importo del trattamento minimo (TM), unità di riferimento per l'adeguamento delle varie misure previdenziali e assistenziali, sarà per il 2024 di 598,61 € mensili. Si conferma poi, per le pensioni pari o inferiori a questo importo, l'incremento transitorio ed eccezionale riconosciuto solo per il biennio 2023-2024, pari al 2,7%, e indipendente dall'età anagrafica. Di conseguenza, per quest'anno la pensione integrata al minimo sarà in totale di 614,77 € mensili.

Altra convalida arriva anche sul fronte del meccanismo della perequazione, che già manomesso dall'allora neonato Governo Meloni, si replica tale e quale, se non per una netta riduzione della rivalutazione delle pensioni di oltre 10 volte superiori al TM, che passa dal 32 al 22%. Quanto riconquistato nel 2022, con la rivalutazione al 100% dell'importo degli assegni fino a 3 volte il TM e solo l'eccedenza in base alla percentuale di fascia, resta lettera morta.

**Anche per il 2024, infatti, l'intero importo verrà rivalutato in base alla percentuale della fascia corrispondente, con una 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;
- > 22% oltre 10 volte il TM.

Più sale la pensione più l'adeguamento diminuisce rispetto a quanto previsto nel 2022. Ciò significa, ad esempio, che l'applicazione degli scaglioni per una pensione di 2.800 € lordi/mese – poco più

di 2.090 € netti – comporta una perdita di oltre 3.500 € lordi/anno, pari a quasi 2.200 € netti, che si perpetuerà per tutta la vita.

**Il risparmio per lo Stato, in due anni, si attesta così in oltre 7 miliardi, con buona pace dei pensionati, che continuano a perdere potere d'acquisto, in un contesto già estremamente critico per l'inflazione.** L'aver, a fatica, scongiurato peggioramenti ulteriori, non esaurisce quindi né la rabbia né l'impegno dello SPI, che continua a denunciare gli effetti devastanti, nel breve e nel lungo periodo, di questa sottrazione di reddito dalle tasche di chi, con lavoro e sudore, se l'è legittimamente guadagnato.

**Eppure qualcuno si era illuso, complici una comunicazione perentoria e misure transitorie vendute magistralmente.**

Una storia che si ripete anche sul fronte dell'IRPEF. La riduzione da quattro a tre aliquote, che effettivamente porterà vantaggio ai pensionati con redditi lordi superiori ai 15mila ed entro i 28mila € – in virtù dell'applicazione di un 23% al posto del 25% – è in realtà prevista solo e unicamente per il 2024. I conti con il proprio cedolino, insomma, si faranno l'anno prossimo. Nel frattempo, è però utile ricordare che mentre l'INPS dovrebbe aver già provveduto a rivalutare i trattamenti previdenziali a decorrere dalla mensilità di gennaio 2024, le modifiche alle aliquote IRPEF non sono ancora state applicate.

Per maggiori informazioni e per procedere ad 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](http://www.cgiltreviso.it/spi), dove sono inoltre disponibile le schede dettagliate su tutti i trattamenti assistenziali e previdenziali a cui è possibile aver diritto.

# 30 ANNI DI SPI CGIL

NELLA SEDE DI CROCETTA DEL MONTELLO

DI MAURIZIO BUSO

Un anniversario importante per la sede di Crocetta del Montello. Trent'anni di SPI CGIL, di azione sindacale, di impegno e di attività sul territorio, celebrati con la cittadinanza, che ha partecipato numerosa. Presenti Vigilio Biscaro e Mauro Visentin, segretari generali SPI e CGIL di Treviso, i sindaci di Crocetta e Cornuda e i rappresentanti delle leghe SPI del territorio. L'appuntamento si è aperto con un interessante excursus storico, presentato da Remo Reginato, già segretario della lega comunale di Crocetta. La sede incarna infatti un importante valore simbolico per l'intera CGIL. Qui, nel lontano 1913, è stato organizzato il primo sciopero operaio nella storia della Marca. Sono stati i lavoratori del canapificio Antonini-Ceresa di Crocetta, allora Trevigiana, a incrociare le braccia per chiedere maggiori tutele e il riconoscimento dei propri diritti. Un evento epocale per un territorio ancora estraneo alle mobilitazioni in fabbrica, che ha aperto la strada alle lotte sindacali in provincia di Treviso. La foto iconica di questo sciopero, restaurata e digitalizzata una decina di anni fa e parte del patrimonio di ArchiSpi Treviso, accoglie tuttora i visitatori dell'Auditorium di via Dandolo, incrociando lo sguardo di chi entra con quello di centinaia di lavoratori e lavoratrici del primo Novecento, fermi davanti alla fabbrica. In prima fila i bambini, seduti a terra. Dietro gli operai, uomini e donne, sulle sedie e poi in piedi, in un susseguirsi di file. Uniti, con coraggio, in una battaglia comune. Quella che come allora, a partire dalle sedi, anche quelle più periferiche, lo SPI condivide con tutta la CGIL, non mancando mai di portare il proprio prezioso contributo.



## SOLIDARIETÀ

PER GLI ALLUVIONATI  
DELLA ROMAGNA

DI MARIO DE NADAI  
E RENATO PAVAN

Grazie a una cena di solidarietà organizzata a fine ottobre a Ponte di Piave, sono stati **raccolti 7mila euro a favore delle popolazioni della Romagna**, colpite dall'alluvione di maggio. Promotori dell'iniziativa, il Sindacato dei Pensionati di Treviso, in collaborazione con il Comune di Ponte di Piave, il Consorzio Servizi Igiene del Territorio, SAVNO, l'Oratorio San Tommaso APS e il Gruppo Agesci. **Iniziativa che deve la propria riuscita anche alla generosità di tante aziende locali** che, donando i propri prodotti – pasta, vino, stoviglie, etc. –, hanno concorso a raggiungere la cifra e alla riuscita dell'evento. Alla cena di beneficenza, tenuta al Centro Polivalente parrocchiale, hanno partecipato 500 persone. A fine serata il segretario, Vigilio Biscaro, ha consegnato nelle mani dei rappresentanti dello SPI CGIL romagnolo di Faenza – Ravenna l'assegno "simbolico" dei 7mila euro. **Un'iniziativa di solidarietà e fratellanza, cui lo SPI trevigiano non è di certo nuovo.** Nel 2017, ad esempio, anno della terribile alluvione che colpì le Marche, i pensionati della CGIL, insieme al Coordinamento Donne, si impegnarono in prima linea e raccolsero fondi per le attività di sgombero e di recupero. Sempre con energia e passione, perché i piccoli gesti possono trasformarsi in un sostegno concreto.

# Bocciati su

L'ARROGANZA DEL GOVERNO DI FRONTE ALL'EMERGENZA ABITATIVA

# tutta la linea

DI DEBORAH MARCON

La Legge di Bilancio 2024, approvata e in vigore, conferma la volontà del Governo di affossare qualsiasi efficace misura finalizzata a sostenere le famiglie colpite dalla grave emergenza abitativa, dall'aumento dei costi complessivi dell'abitazione e dagli sfratti. Situazioni difficili che, nello specifico, riguardano oltre 140mila nuclei oggetto di provvedimenti di sfratto e oltre 30mila che ne hanno già subito l'esecuzione nel 2022. L'elenco dei mancati interventi e stanziamenti è lungo e preoccupante. Per il secondo anno di seguito si azzerano il Fondo per il sostegno all'affitto – previsto dalla Legge n.431 del 1998 per fornire un aiuto agli inquilini a basso reddito e un conseguente vantaggio, nel percepire il canone, per i proprietari che allocano – e il Fondo per la morosità incolpevole. Il drastico e generalizzato intervento sul Superbonus colpisce tantissimi condomini e gli interventi degli IACP, con lavori avviati e non conclusi. Il ridimensionamento delle misure di incentivo all'abbattimento delle barriere architettoniche impatta sulla vita di chi si trova in una situazione di non autosufficienza e handicap. Il marginale ritocco della cedolare secca, valido esclusivamente a partire dal secondo alloggio affittato, esclude ancora una seria riflessione sugli affitti brevi, ambito che necessita di interventi concreti e incisivi. Le somme recuperate dai grandi intermediari Airbnb e Booking, nel frattempo, restano inutilizzate. In definitiva, una drammatica e irresponsabile assenza di qualsiasi misura, presente o futura, che possa farsi carico della grave crisi del sistema in atto e del crescente e drammatico disagio delle famiglie. Con grande preoccupazione

il SUNIA constata inoltre come il Ministro Salvini abbia nuovamente e deliberatamente escluso nella riunione sul "Piano Casa" le rappresentanze sindacali degli inquilini. Un comportamento inqualificabile, dato il ruolo vitale che esse rappresentano nel promuovere e tutelare il diritto all'abitare per tutti. A partire dai territori. Qui, nel frattempo, il SUNIA sta lavorando in rete per definire i rinnovi degli accordi territoriali sulle locazioni a canone concordato. A breve si avranno a disposizione tabelle aggiornate e zonizzazioni più innovative. Chi ha intenzione di stipulare un nuovo contratto di affitto faccia quindi riferimento al SUNIA di Treviso o agli altri firmatari per capire la propria situazione specifica. C'è poi il grande tema degli alloggi di edilizia residenziale pubblica. Sta destando particolare preoccupazione la prima effettiva applicazione della Legge Regionale n.39 del 2017, che proprio in questa prima metà del 2024 avrà i suoi effetti concreti. Si tratta della norma che stabilisce di verificare ogni cinque anni il permanere dei requisiti per gli inquilini delle case popolari. Nessuno discute la corretta applicazione della legge regionale, ma la modalità di comunicazione non è stata delle migliori e ha ingenerato confusione e timori a volte ingiustificati. Molti assegnatari, destinatari delle lettere inviate dagli Enti gestori, hanno infatti scambiato la missiva per una disdetta del contratto. Sarebbe stata auspicabile un'informazione più chiara, più semplice, o magari addirittura incontri preventivi con il coinvolgimento proprio delle rappresentanze sindacali, per accompagnare un passaggio che non ha precedenti per gli inquilini.

# PENSIONI 2024

DI VALENTINA  
DURANTE

## REQUISITI E OPZIONI

VECCHIAIA	ETÀ	CONTRIBUTI	FINESTRA	NOTE E CONDIZIONI
RETRIBUTIVO/MISTO	67 anni	20 anni	-	-
<b>CONTRIBUTIVO</b> <i>Uomini e donne</i>	67 anni	20 anni	-	Soglia pensione 1 volta importo assegno sociale
<i>NO requisito importo</i>	71 anni	5 anni		-
<b>TOTALIZZAZIONE</b>	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		
<b>CONTRIBUTIVO</b>	64 anni	20 anni	3 mesi	Soglia pensione 3 volte importo assegno sociale (donne, 2,8 con un figlio e 2,6 con 2 o più figli)
<b>TOTALIZZAZIONE</b>	-	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
<b>QUOTA 103</b> <i>Settore privato/pubblico</i>	62 anni	41 anni	7 mesi <i>privato</i> 9 mesi <i>pubblico</i>	Calcolo contributivo, requisiti maturati <b>entro il 31/12/2024</b> e soglia pensione fino a 4 volte il trattamento minimo (TM)
<b>OPZIONE DONNA</b> <i>Caregiver, invalide almeno al 74%</i>	61 anni <i>senza figli</i> 60 anni <i>un figlio</i> 59 anni <i>due figli</i>	35 anni	12 mesi <i>dipendenti</i> 18 mesi <i>autonome</i>	Calcolo contributivo, requisiti maturati <b>entro il 31/12/2023</b> e condizioni soggettive
<i>Licenziate o dipendenti di aziende in crisi</i>	59 anni			
<b>APE SOCIALE</b> <i>Disoccupati, caregiver, invalidi almeno al 74%</i>	63 anni 5 mesi	30 anni	-	Requisiti maturati <b>entro il 31/12/2024</b> , importo massimo previsto e condizioni soggettive
<i>Lavori gravosi</i>		36 anni		
<i>Edilizia e ceramisti</i>		32 anni		

Si ricorda che le informazioni hanno carattere generale e ogni caso va valutato individualmente: 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](mailto:treviso@inca.it).

Come ogni anno, con la Legge di Bilancio il Governo è intervenuto sulla materia previdenziale, prorogando e aggiornando i requisiti, anche soggettivi, delle opzioni sperimentali di anticipo pensionistico: Quota 103, Opzione Donna e APE Sociale. Nel contributivo, inoltre, è stata introdotta una finestra mobile per la pensione anticipata e sono state modificate le soglie di accesso parametricate all'importo dell'assegno sociale: passano da 1,5 a 1 quella per la pensione di vecchiaia e da 2,8 a 3, con agevolazioni per le lavoratrici madri, quella per l'anticipata. **Di seguito si riportano, in sintesi, le opzioni e i requisiti per andare in pensione nel 2024.**

Il presupposto riguarda l'età e i contributi necessari al pensionamento per vecchiaia e anticipato: fino a tutto il 2026, infatti, per il primo restano fermi i 67 anni di età e i 20 anni di contributi (Decreto MEF del 18/07/2023, in GU n.243 del 17/10/2023), per il secondo è confermato il congelamento del requisito contributivo a 41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini (Legge n.26 del 28/03/2019, in GU n.75 del 29/03/2019).

## QUOTA 103

**Misura prorogata con consistenti modifiche: l'adeguamento delle finestre mobili, l'abbassamento della soglia di pensione parametrata al trattamento minimo, che passa da 5 a 4 volte, e il calcolo della prestazione determinato secondo le regole del sistema contributivo.** Si va in pensione con 41 anni di contributi e 62 anni d'età, con finestra mobile di 7 mesi per i lavoratori dipendenti privati e autonomi, e di 9 mesi per quelli pubblici. I requisiti vanno maturati entro il 31 dicembre 2024. Attenzione, fino al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia (67 anni d'età) è preclusa la possibilità di continuare a lavorare, fatte salve le prestazioni da lavoro autonomo occasionale entro un tetto massimo di 5.000 €/anno.

## OPZIONE DONNA

**Misura prorogata con le stesse restrizioni dello scorso anno, che ne avevano modificato in modo sostanziale il contenuto, e l'irrigidimento dei requisiti anagrafici.** L'opzione è riservata alle lavoratrici che hanno raggiunto i requisiti entro il 31 dicembre 2023 e calcolata secondo le regole del 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%:** 61 anni d'età, con requisito ridotto di 12 mesi per ogni figlio, con limite massimo di 2 anni;  
> **lavoratrici licenziate o dipendenti di aziende in crisi:** 59 anni d'età, indipendentemente dal numero dei figli.

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

**Misura prorogata con adeguamento del requisito anagrafico e importo erogato fino a un massimo di €1.500 mensili per i primi 12 mesi di assegno.** L'opzione è riservata a lavoratori privi di una pensione diretta in Italia o all'estero, in particolari situazioni soggettive e/o appartenenti ad alcune specifiche categorie:

> **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;  
> **lavoratori 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;  
> **lavoratori invalidi civili con invalidità almeno al 74%;**  
> **lavoratori 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 e 5 mesi 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).

Per le donne il requisito contributivo è ridotto di 12 mesi per ogni figlio, con il limite massimo di 2 anni. È necessario maturare i requisiti entro il 31/12/2024. Le domande vanno presentate entro il 31 marzo o il 15 luglio e comunque non oltre il 30 novembre.

# Rincari e mancati

IL MERCATO DELL'ENERGIA CHE TANTO LIBERO NON È

## sostegni

La fine del mercato tutelato è avviata. Nel 2024 dovrebbe infatti completarsi la cessazione definitiva del mercato di luce e gas a prezzi e condizioni contrattuali definiti da ARERA, l'Autorità per l'energia, fatta salva la possibilità di restarvi o rientrarvi per i soli utenti considerati vulnerabili. Possono continuare a usufruire delle tariffe del mercato tutelato solo i clienti, intestatari della fornitura, che hanno compiuto 75 anni, i percettori del bonus energia, le persone con disabilità (art. 3, Legge n.104/1992), chi abita nelle isole minori o in strutture abitative di emergenza a seguito di calamità naturali. Si tratta di un passaggio a dir poco epocale: a gennaio 2024 il gas, a luglio 2024 l'energia elettrica.

Ma davvero l'uscita obbligata dal mercato tutelato, per tutti quelli che non sono considerati vulnerabili, è un cambiamento positivo come si sente dire? Uno studio condotto dall'Osservatorio Nazionale Federconsumatori ha evidenziato come il mercato libero, per chi vi passa in questo momento, non sia più conveniente. Anzi, è mediamente più caro del 49% rispetto ai contratti stilati nell'ambito della maggior

tutela, con picchi del 128%. Inoltre, anche nel territorio, gli Sportelli di Federconsumatori hanno già raccolto diverse segnalazioni, tuttora al vaglio, rispetto a pratiche commerciali scorrette. Non di rado i cittadini sono oggetto di "campagne informative" molto aggressive, finalizzate a spingerli a un cambio di contratto. Nel concreto, quasi forzati a una scelta anche nei casi in cui non è necessaria, in quanto utenti vulnerabili. Insomma, questo mercato libero, tanto libero non è. Anche perché c'è una delibera di ARERA che dal 1° gennaio di quest'anno assicura ai fornitori dell'energia la facoltà di applicare sui contratti di durata determinata, solitamente quelli a 12 o 24 mesi, e a prezzo fisso, un onere in caso di recesso anticipato. Le penali potrebbero però trovare spazio anche nei contratti a tempo indeterminato, qualora vi siano voci fisse indicate per un determinato periodo. Una decisione che non tiene conto del mutato scenario del mercato dell'energia.

Un mercato che nel 2024 si è aperto, tra le altre cose, all'insegna di ulteriori nuovi rincari. È ancora l'Osservatorio Nazionale Federconsumatori a calcolare che altri 100 euro in più a famiglia deriveranno

dall'abolizione delle agevolazioni finora previste sulle forniture del gas per gli oneri di sistema e l'IVA. Questa, infatti, dall'applicazione straordinaria al 5% torna al 10% per i primi 480 mq di consumo e al 22% oltre questa soglia, a fronte di consumi medi annui per una famiglia tipo di 1400 mq. Non molto diverso il fronte delle forniture di energia elettrica. In definitiva, una situazione alquanto confusa e caotica. Ci sono poi anche quegli utenti, non certo ricchi, con ISEE sopra la soglia dei 9.531 € ma entro i 15.000 €, che godranno di un ulteriore regalo del Governo: la perdita del bonus energia. Le promesse di non abbandonare nessuno sono volate come foglie al vento.

Federconsumatori invita pertanto i cittadini a rivolgersi tempestivamente e con fiducia agli Sportelli e alle sedi nel territorio in caso di dubbi. Gli operatori sono a disposizione sia per maggiori informazioni sulla fine del mercato tutelato sia, nel caso di offerte nel libero mercato, per verificare le bollette e supportare i cittadini nella consultazione del portale delle offerte.

DI CLAUDIA DE MARCO

# UN ANNO DI SERVIZI, ASSISTENZA E RUOLO POLITICO DEI CAF CAF VENETO



DI MONICA GIOMO

**È** passato già un anno da quando anche il nostro CAAF è confluito in CAF Veneto, realtà che oggi riunisce i Centri Fiscali CGIL di tutta la regione. Nella forte convinzione che l'unione faccia la forza, questa scelta strategica, che non impatta sui servizi erogati ai cittadini e agli iscritti, ma anzi, ci permette di meglio gestirli dal punto di vista organizzativo, si conferma vincente. Anche perché il legame con la Camera del Lavoro, le Federazioni e con il territorio non è di certo venuto meno. Un legame consolidato e un lavoro che tutti insieme, mi piace ribadirlo, dobbiamo puntare ad allargare ancora, sfruttando al meglio anche il nostro assetto. È attraverso il nostro lavoro e i nostri servizi che contribuiamo a far sì che la CGIL sia in grado di rispondere in modo puntuale alle esigenze di tutela individuale dei cittadini della nostra provincia. L'ho già detto in altre occasioni, CAAF e CGIL rappresentano sicuramente un valore aggiunto l'uno per l'altra. Lo testimoniano le iniziative condotte in sinergia tra servizi e Organizzazione e quelli gestiti tra i diversi servizi. La campagna RED, che ogni anno portiamo avanti con lo SPI e che sta giungendo a conclusione. La campagna ISEE già a pieno ritmo, che impatta sulle richieste di diverse prestazioni – tra tutte l'Assegno Unico e Universale, ma anche il nuovo Assegno di Inclusione – e che su questo ci vede in stretta collaborazione con il Patronato INCA. Ci sono poi servizi specifici, come la gestione dei contratti

di Lavoro Domestico, fattispecie che interessa la FILCAMS, quello per le Partite IVA, a cui lavoriamo con NIDIL, e poi tutta la partita delle dichiarazioni dei redditi, su cui sperimentiamo la collaborazione con le Categorie e che attraverso i funzionari ci permette di raggiungere i lavoratori e le lavoratrici direttamente in azienda, anche per far conoscere le opportunità di risparmio per gli iscritti. I numeri confermano un aumento costante di pratiche di anno in anno e una crescente fiducia nei nostri servizi, in termini di affidabilità, praticità, competitività e varietà. Questo 2024 rappresenta d'altronde il trentunesimo anno di vita per i CAAF della CGIL, e per i CAF in generale, e tutto nel frattempo è cambiato. Alla campagna fiscale, unico servizio erogato in principio, si sono aggiunte molteplici attività e oggi l'assistenza abbraccia in concreto tutti gli aspetti della quotidianità del cittadino, ben oltre i meri adempimenti fiscali. È in virtù, in particolare, di oltre 20 milioni di Dichiarazioni dei Redditi e oltre 10 milioni di ISEE elaborati ogni anno dai CAF aderenti alla Consulta Nazionale, nostro organismo di rappresentanza, che tranquillamente possiamo affermare di essere il primo vero punto di contatto tra lo Stato e le famiglie e che dà forza al nostro ruolo, anche politico. È attraverso la propria attività di intermediari, nel rispetto delle leggi, che i CAAF CGIL contribuiscono a promuovere il principio dell'equità sociale, a favore di tutti i cittadini e le cittadine del nostro Paese.

# CAMPAGNA ISEE 2024

DI GIULIANA MAFFEI

## NOVITÀ IMPORTANTI PER I CITTADINI

La campagna ISEE 2024 al CAAF CGIL è già a pieno ritmo, in quanto a prescindere dalla data di rilascio, l'ISEE scade il 31 dicembre di ciascun anno ed è quindi necessario muoversi per tempo per evitare la sospensione temporanea o il pagamento ridotto di eventuali benefici spettanti, viste anche le numerosissime richieste. **Per quanti abbiano necessità di compilare la nuova Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per avere l'attestazione ISEE, il CAAF CGIL è a disposizione per fissare al più presto un appuntamento.** Per informazioni e appuntamenti chiamare il numero 0422 4091 – tasto 2, scrivere una mail a [caafv.treviso@cafveneto.it](mailto:caafv.treviso@cafveneto.it) o utilizzare la messaggistica WhatsApp al numero 0422 4091. Per chi è già registrato o desidera farlo, è inoltre disponibile l'App gratuita [digitaCGIL](#).

### NOVITÀ 2024

Quest'anno si apre con alcune importanti novità. La prima, introdotta in realtà a partire dallo scorso ottobre, riguarda l'onore richiesto ai cittadini, secondo le disposizioni di legge (Legge n.85/2023), **per tutte le DSU/ISEE ripetute, ovvero quelle successive**

**alla prima, presentate nello stesso anno e prive di variazioni riguardanti i componenti il nucleo familiare.** Il CAAF CGIL, che per il 2023 non era intervenuto in tal senso, dal 1° gennaio 2024 applicherà la fatturazione del servizio per le ripetute, con tariffa agevolata per gli iscritti. In tutti gli altri casi il servizio continua a essere gratuito per tutti.

Altra novità importante e sostanziale riguarda l'abolizione del limite dei 26 anni di età dei **figli non conviventi**, non sposati e senza figli, fiscalmente a carico dei genitori, per rientrare o meno nel nucleo di origine ai fini dell'ISEE. In sostanza, in presenza delle suddette condizioni, **l'età del figlio non è più un parametro determinante per stabilire l'appartenenza o meno al nucleo familiare dei genitori, a cui sarà sempre "attratto" se è a loro carico fiscale**, ovvero se ha un reddito lordo complessivo inferiore a 2.840,51 €, innalzato a 4.000 € fino ai 24 anni di età. Nel caso i genitori appartengano a nuclei familiari distinti, il figlio maggiorenne non convivente, se a carico, sceglierà in quale nucleo venire attratto.

**Molte persone che fino allo scorso anno presentavano la DSU da sole, a seguito di tale novità rischiano seriamente di non poter più beneficiare di una serie di sussidi e bonus. Da quest'anno, infatti, se un soggetto maggiorenne non coniugato, senza figli né reddito, è costretto a fare l'ISEE con i genitori se viventi.** Con le novità introdotte viene riconosciuto alle persone inserite, con provvedimento delle autorità competenti, in piani di protezione dei Centri antiviolenza di fare nucleo familiare a sé stante.

### COME SI CALCOLA L'ISEE

Ottenere l'attestazione ISEE è facile e gratuito, salvo da quest'anno in caso di ripetute. Basta 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**, dati necessari ai fini del calcolo dell'indicatore e al rilascio della relativa attestazione da parte dell'INPS. 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 di imposta. 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.

## LE TIPOLOGIE DI ISEE

Pur trattandosi di un indicatore standard, l'ISEE è al contempo variabile in base alle condizioni soggettive dei singoli nuclei familiari e, a seconda della prestazione richiesta, esistono diversi tipi di ISEE:

- > **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 residenze**, per maggiorenni con disabilità, in caso di ricovero in residenze sociosanitarie assistenziali (RSA, RSSA, 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 e per i casi di variazioni patrimoniali.

## LE AGEVOLAZIONI SU BASE ISEE

Per evitare la sospensione temporanea dei benefici in pagamento è importante rinnovare l'ISEE quanto prima o, se si presenta una nuova domanda, rispettando le scadenze previste dalle singole prestazioni.

Il mito da sfatare è che sia utile solo per le famiglie a basso reddito, perché non è così. Le prestazioni collegate all'ISEE sono infatti in aumento, consentendo l'accesso a prestazioni sociali e sociosanitarie, a misure di sostegno al reddito, di accesso all'edilizia pubblica, per tariffe sociali, agevolazioni e bonus nazionali e territoriali, ma anche a prestazioni, contributi e sussidi erogate ai lavoratori attraverso la bilateralità.

**Le agevolazioni sono riconducibili a cinque grandi categorie:**

- > **Agevolazioni sulla casa:** bonus sociali sulle utenze, agevolazioni sul mutuo prima casa, riduzione 50% per il canone linea fissa TIM, accesso alle graduatorie per alloggi

ERP, tariffe sociali per i servizi pubblici locali (ad esempio SAVNO, ATS e Piave Servizi, che possono essere richiesti direttamente tramite il CAAF CGIL).

### > **Agevolazioni per i figli:**

Assegno Unico e Universale (AUU), 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:** Carta acquisti over65, esenzione canone Rai dai 75 anni, esenzione spese mediche per ricovero in RSA, RSSA o per servizi sociosanitari domiciliari per persone anziane, disabili o non autosufficienti.

- > **Altre agevolazioni:** conto corrente gratuito, Assegno di Inclusione (ADI), Supporto per la formazione e il lavoro (SFL), prestazioni erogate da enti e fondi bilaterali.

# ASSEGNO DI INCLUSIONE

## TUTTE LE INFORMAZIONI UTILI

DI GIULIANA MAFFEI

**D**al 1° gennaio 2024 il Reddito di Cittadinanza (RdC e PdC) è stato definitivamente abrogato e sostituito da un combinato di due strumenti: il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), operante già dal 1° settembre 2023, e l'Assegno di Inclusione (ADI), richiedibile appunto dal 1° gennaio.

La platea dei potenziali beneficiari viene quindi divisa in base alla "occupabilità" dei componenti del nucleo familiare, nel rispetto dei requisiti previsti, tra tutti il requisito economico legato all'ISEE. **Le domande per le suddette prestazioni, corredate dalla documentazione richiesta, vanno presentate all'INPS unicamente in via telematica, anche attraverso i servizi CGIL.** I requisiti, infatti, devono essere attentamente verificati e rispettati per garantire l'accesso e il mantenimento del beneficio.

### ASSEGNO DI INCLUSIONE (ADI)

L'Assegno di Inclusione (ADI) è una misura di integrazione al reddito condizionata alla partecipazione a percorsi personalizzati di inclusione sociale e lavorativa, regolata attraverso la **sottoscrizione di un Patto di Inclusione con i Servizi Sociali e la sottoscrizione del Patto di Servizio per l'attività lavorativa per i componenti nella fascia 18-59 anni.**

#### Requisiti del nucleo familiare

Possono richiedere l'ADI i nuclei in cui sono presenti soggetti "non attivabili al lavoro":

- > minori;
- > persone con disabilità;
- > persone con più di 60 anni di età;
- > persone in carico ai servizi socio-sanitari territoriali sociali (ad esempio in caso di dipendenze, violenze, malattie psichiatriche, senz'altro).

I componenti maggiorenni che hanno responsabilità genitoriale, ad esclusione dell'eventuale componente

con obblighi di cura, **non devono risultare disoccupati a seguito di dimissioni volontarie nei 12 mesi precedenti la domanda**, fatte salve le dimissioni per giusta causa e le risoluzioni consensuali del contratto a seguito di procedura di conciliazione.

#### Requisiti economici

Oltre alla composizione del nucleo, requisiti prioritari sono quelli economici:

- > **ISEE fino a 9.360 €** (se ci sono minori verrà utilizzata la dichiarazione "ISEE minorenni").
- > **Reddito familiare annuo fino a 6.000 €, moltiplicato per la scala di equivalenza (max 2,3);** se nel nucleo hanno tutti almeno 67 anni o coloro che hanno un'età inferiore sono tutti in condizione di grave disabilità o non autosufficienza, il reddito annuo da moltiplicare per la scala di equivalenza sale a 7.560 €.
- > **Patrimonio immobiliare ai fini ISEE, non superiore a 30.000 €** (esclusa l'abitazione fino a 150.000 € di valore IMU).
- > **Patrimonio mobiliare ai fini ISEE, fino a 6.000 €, maggiorato di 2.000 € per ogni componente successivo**



al primo, fino a un massimo di 10.000 €, e di ulteriori 1.000 € per ogni minorenne successivo al secondo e ulteriormente incrementato per ogni componente in condizione di disabilità di 5.000 € e di 7.500 € per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza.

> **Assenza, per tutti i componenti il nucleo, di proprietà** (intestazione/ piena disponibilità) di veicoli immatricolati nei 36 mesi precedenti, con limitazioni su cilindrata e tipologia, salvo agevolazioni per persone con disabilità, e in generale di navi, imbarcazioni da diporto e qualsiasi aeromobile.

#### Requisiti soggettivi

**Altri requisiti indispensabili:**

> **Cittadinanza italiana o UE** del richiedente o di un familiare titolare di diritto di soggiorno o soggiorno permanente, **cittadinanza extra UE** con permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo, titolo di protezione internazionale.

> **Residenza in Italia per almeno cinque anni**, di cui gli ultimi due in modo continuativo.

> **Assenza di misure cautelari o condanne**

**definitive** nei dieci anni precedenti.

#### Durata e importi

**Il beneficio decorre dal mese successivo a quello della sottoscrizione del patto di attivazione digitale:**

> ha durata iniziale di 18 mesi, rinnovabile per altri 12;

> ha un importo non inferiore a 480 € annui, dato da sue componenti: integrazione al reddito familiare fino a 6.000 o 7.560 € annui, a seconda della composizione familiare, moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza ADI e contributo per l'affitto fino a un massimo di 3.360 €.

#### SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (SFL)

**Possono richiedere il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) i soggetti tra i 18 e i 59 anni che non percepiscono forme di integrazione al reddito o sostegni per disoccupazione e che non possono accedere all'Assegno di Inclusione (soggetti "occupabili").**

L'SFL è una misura di integrazione temporanea al reddito, condizionata alla partecipazione a progetti

di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale (tra cui anche Servizio Civile e Universale, PUC – Progetti Utili alla Collettività e attività di volontariato in Enti del Terzo Settore), e regolata attraverso la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e la sottoscrizione di un Patto di Servizio con i Centri per l'Impiego/servizi accreditati.

#### A CHI RIVOLGERSI

**Per rinnovare l'ISEE, da cui si può desumere se si rientra o meno nella platea, rivolgersi al CAAF CGIL** chiamando il numero unico 0422 4091 – tasto 2 oppure inviare una mail a [caaf\\_tv.treviso@cafveneto.it](mailto:caaf_tv.treviso@cafveneto.it) o utilizzare WhatsApp al numero 0422 4091. I potenziali beneficiari dell'Assegno di Inclusione, risultanti in base a una preliminare verifica dei macro-requisiti, saranno successivamente guidati nella presentazione della domanda.

Per richiedere invece il **Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) è possibile rivolgersi al Patronato INCA** chiamando il numero unico 0422 4091 – tasto 3 o i diretti delle sedi.



# Bonus edilizi

COSA RESTA E COSA SALTA

DI SARA FRANCHETTO

In attesa che quanto contenuto nella Legge di Bilancio venga perfezionato dai successivi decreti, è utile fin d'ora ricordare che il Governo è intervenuto su numerose agevolazioni – bonus e detrazioni che possono produrre un vantaggio economico per singoli e famiglie – prorogandole, depotenziandole o, in alcuni casi, cancellandole. Anche i **bonus edilizi risultano interessati da modifiche, tra misure non più in vigore e altre soggette a novità nel segno del restringimento di vantaggi e platea.**

## **Il primo a cadere è stato il Bonus Prima Casa Giovani.**

In vigore da maggio 2021, il bonus dedicato agli under 36 con ISEE fino a 40mila euro, prevedeva l'esenzione dal pagamento delle imposte in fase di acquisto della prima casa. Resta invece valida fino a fine anno la possibilità di accedere al mutuo attraverso la Garanzia dello Stato.

**Nel 2024 si riduce al 70% il Superbonus per interventi di efficientamento energetico e antisismico, che sarà riservato ai soli condomini, nel 2025 scenderà poi al 65%.**

La maxi-detrazione 110% rimane applicabile solo ai lavori

terminati e pagati entro il 31 dicembre scorso. Il legislatore ha però previsto, in caso di opzione della cessione del credito o sconto in fattura, una sanatoria per i lavori non completati in tempo e un fondo per compensare la differenza di aliquote per chi alla stessa data ha raggiunto almeno il 60% dei lavori e ha un reddito, calcolato con il quoziente familiare, sotto i 15mila euro. Ulteriore stretta alla possibilità di usufruire dello sconto in fattura e della cessione del credito: per le spese sostenute nel 2024, salvo casi particolari, l'unico strumento di rimborso resta la detrazione fiscale in dichiarazione dei redditi.

**Risultano, invece, cancellati in toto il Bonus Case Green** – che prevedeva una detrazione IRPEF del 50% sull'IVA per l'acquisto di immobili di classe energetica A o B –, il **Bonus Acqua Potabile** per l'acquisto di dispositivi di filtraggio e mineralizzazione e il **Bonus Decoder** destinato agli over 70 con pensione fino a 20mila euro annui.

**Ancora in vigore, ma notevolmente ridotti, il Bonus Mobili previsto in caso di ristrutturazione** – con il tetto massimo di spesa per la detrazione del 50% che scende da 8.000

a 5.000 € – e il **Bonus Barriere Architettoniche al 75%**, che oggi consente l'agevolazione solo per gli interventi aventi a oggetto **scale, rampe, ascensori, servoscala e piattaforme elevatrici**, escludendo quindi la sostituzione di porte, finestre, pavimenti, rifacimento bagni e interventi di automazione degli impianti.

**Nel caso del Bonus Barriere Architettoniche lo sconto in fattura e la cessione del credito sono ancora consentiti in due casi**, ovvero se l'intervento riguarda: parti comuni di condomini a prevalente destinazione abitativa; edifici unifamiliari o unità abitative site in edifici plurifamiliari, adibite ad abitazione principale e di proprietà del contribuente, che deve avere un reddito, calcolato con il quoziente familiare, entro i 15mila euro. Il requisito reddituale non è necessario se uno dei componenti del nucleo è disabile grave ai sensi della Legge n.104/1992.

**Nel 2024 restano confermate le aliquote dei più comuni Bonus Casa: Bonus Verde al 36%, Bonus Ristrutturazioni al 50%, Ecobonus ordinario fino al 65% e Sismabonus ordinario (70-75-80-85%).**

# FATTURAZIONE ELETTRONICA

AL VIA L'OBBLIGO PER TUTTI I FORFETTARI DI CARLA BAREL

Fatturazione elettronica, l'obbligo adesso vale per tutti i lavoratori autonomi in Partita IVA che applicano il regime forfettario, a prescindere dal fatturato. Il percorso di introduzione graduale di questa modalità di tenuta contabile per tutte le aziende e i professionisti, avviato da qualche anno, giunge quindi a compimento, dopo un percorso modulare, in base ad alcuni parametri definiti a livello legislativo. Il 2022 è stato infatti l'anno della fase 1, che ha coinvolto i forfettari con redditi – riferiti al 2021 e ragguagliati all'anno – superiori ai 25mila euro.

Il 1° gennaio 2024 ha segnato invece la fase 2, ovvero l'obbligo dell'utilizzo di fattura elettronica definitivo per tutti, ovvero anche per chi dichiara meno dei suddetti 25mila euro. Ad essere interessati, nel complesso delle due fasi, circa 2 milioni di contribuenti, lavoratrici e lavoratori in Partita Iva che hanno scelto il conteggio forfettario o la deduzione analitica dei costi e versano sui ricavi o sui compensi percepiti l'imposta fissa del 15%, ridotta al 5% per i primi cinque anni, se start-up.

Una vera rivoluzione per la fiscalità italiana e per il mondo delle imprese e dei professionisti. È fondamentale a questo punto che tutti prendano confidenza con i nuovi strumenti e con le nuove modalità di gestione della fatturazione elettronica,

utilizzando l'apposito servizio "Fatture e corrispettivi" dell'Agenzia delle Entrate per generare il documento, trasmetterlo ai clienti e tenerne traccia, oppure scegliere un software o un servizio dedicato.

Al CAAF CGIL, il servizio "Contabilità Partite IVA", in collaborazione con NIDIL CGIL, assicura una gestione contabile, amministrativa e fiscale completa, come sempre a tariffe competitive per tutti e agevolate per gli iscritti. L'obiettivo è supportare gli assistiti in tutti i principali adempimenti che scaturiscono dall'avvio e dalla tenuta di una attività in Partita IVA. Individuazione del regime fiscale più adatto e vantaggioso, gestire apertura, chiusura, variazione della Partita IVA. Predisposizione ed invio delle necessarie dichiarazioni all'Agenzia delle Entrate e, se dovute, al Registro Imprese. La tenuta della contabilità, la gestione della fatturazione elettronica e l'attivazione dell'indirizzo PEC. Inoltre, la compilazione e trasmissione telematica della dichiarazione dei redditi, la predisposizione F24 per il pagamento delle imposte sui redditi, IVA, diritti camerali. Infine, l'assistenza nella compilazione e nell'invio domande di contributi e bonus.

Per informazioni e per fissare un appuntamento è possibile chiamare il numero unico 0422 4091 – tasto 2, scrivere una mail a [caaftv.treviso@cafveneto.it](mailto:caaftv.treviso@cafveneto.it), utilizzare l'App gratuita digitaCGIL o la messaggistica WhatsApp al numero 0422 4091.



# LIBERALITÀ

## SCONTO IN BOLLETTA SU BASE ISEE

# ATS 2024

DI GIULIANA MAFFEI

**F**ronte aperto, quello dei bonus sociali di luce, acqua e gas. Se da un lato, infatti, l'innalzamento della soglia ISEE d'accesso per disagio economico, valido solo lo scorso, non è stato confermato, dall'altro non si sa ancora a quanto ammonterà l'importo straordinario una tantum che dovrebbe arrivare a chi già percepisce il bonus sociale energia. Ma fortunatamente, una boccata d'ossigeno può arrivare dalle agevolazioni in bolletta, riconosciute dalle società dei servizi territoriali, spesso sulla base di accordi di contrattazione sociale.

Sconti che si aggiungono, per i clienti delle varie utility, proprio ai bonus nazionali sulle utenze di luce, acqua e gas, erogati in automatico\* a quanti, presentando l'attestazione ISEE, risultino in possesso dei requisiti previsti, ovvero un ISEE 2024 fino a 9.530 € (20.000 € per le famiglie con almeno 4 figli a carico).

È questo il caso di un'intesa ormai "storica" che interessa il Veneto Orientale: quella con **ATS, utility del servizio idrico integrato** che copre 44 comuni trevigiani, a cui si aggiungerà nei prossimi mesi, salvo sconvolgimenti dell'ultim'ora, anche 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 la domanda, visto che il riconoscimento di

queste agevolazioni è possibile fino a esaurimento dei fondi stanziati.

Anche per il 2024, dunque, gli utenti **ATS con ISEE inferiore a 20.000,00 € possono richiedere uno sconto in bolletta**, relativo ai consumi dell'anno precedente; l'importo 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 **firmare un appuntamento al CAAF CGIL per predisporre l'ISEE entro il 15 maggio 2024**. 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 ai propri Comuni di residenza, in quanto attualmente non convenzionati con i CAF.

**Si ricorda che al CAAF CGIL il servizio ISEE, salvo ripetute, e le domande per la Liberalità ATS sono gratuiti.** Per maggiori informazioni e appuntamenti chiamare il numero unico 0422 4091 - tasto 2 o scrivere a [caafv.treviso@cafveneto.it](mailto:caafv.treviso@cafveneto.it), il nuovo indirizzo mail del CAAF CGIL trevigiano. Per chi lo desidera è inoltre possibile utilizzare WhatsApp al numero 0422 4091 o 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 e ausili.

# ISEE 2024

CGIL

CGIL

CAAF

nordest

CAF

Veneto

ISEE PER LE TUE PRESTAZIONI SOCIALI?



Mettiti comodo, ci pensiamo noi!

**Dal 1° gennaio 2024, secondo le disposizioni di legge (L.85/2023), per tutte le DSU/ISEE ripetute, quelle successive alla prima, presentate nello stesso anno e prive di variazioni riguardanti i componenti il nucleo familiare (ad esempio nuova DSU richiesta in corso d'anno per variazioni di reddito, altro, etc.), è previsto un onere a carico del cittadino.**

**Al CAAF CGIL la tariffa per le DSU ripetute è agevolata per gli iscritti. In tutti gli altri casi il servizio continua a essere gratuito per tutti.**


**A prescindere dalla data di rilascio, l'attestazione ISEE scade ogni 31/12, fissa subito il tuo appuntamento.**

CHIAMACI  0422 4091 # 2

SCRIVICI  caafv.treviso@cafveneto.it

CONTATTACI  0422 4091

USA L'APP  digita CGIL

VISITA  cgiltreviso.it/caaf

SEGUI   caafcgiltreviso

**CGIL** ■

2024



**ISCRIVERSI  
CONVIENE**

**CGIL**



**TREVISO**