

N **08**
T **04-**
Z **22**
I
E **41**
CGIL



Illustrazione di Caterina Sala

**L'UNICA
RISPOSTA
È LA PACE**

ANNO XXV N.41 APRILE 2022
// // // // // Periodico Trevigiano di Informazione
Reg. Tribunale di Treviso n. 1048 del 7/11/1998 - Direttore Responsabile: Marina Mion
Edt. Cgil Camera del Lavoro Territoriale di Treviso

- **03** Lavoriamo per unire
non per dividere
- **04** L'unica risposta è la Pace
- 06** Violenza senza cultura,
cultura senza parità
- 08** Fiducia alla FILCTEM
3 nuove RSU alla Servizi Italia Spa
- 09** Trasporti e logistica
Alla guida della FILT eletto Ventura
- **10** Sguardo a Oriente
La Cina di oggi tra opportunità,
minacce e contraddizioni
- 12** Ripartire dalle città
Tra rigenerazione urbana
e riqualificazione industriale
- **14** Pubblico impiego negli Enti locali
Sottorganico, malpagato e denigrato
- 16** Sicurezza sul lavoro
Che fine hanno fatto piani,
protocolli e nuovi tecnici?
- 17** Clausole capestro
nei locali della Marca
- **18** Tirocini e partite iva
Cosa cambia tra carta e realtà
- **19** Da che parte sta la CGIL
Nel territorio e nel mondo,
per la tutela dei più fragili
- 20** Mafie in Veneto
Come entrano e perché,
e perché riguardano tutti
- 22** Mimose e nastri rossi
Oltre i simboli c'è l'impegno
- 24** Come cambia il cedolino
Perequazione e nuova IRPEF
- 25** Carta europea della disabilità
Un passo avanti che fa bene a tutti
- 26** Impegno e passione di una vita
Il Sindacato ricorda Franco Baggioli
- 27** Stop al telemarketing
Ci siamo quasi, entro luglio
il nuovo Registro delle Opposizioni
- 28** Pensioni 2022
Requisiti e opzioni
- 29** Novità congedi parentali
- 30** Sotto sfratto e sotto scacco
Timidi spiragli per l'emergenza
abitativa
- 31** Ai nastri di partenza
Professionalità e umanità,
la campagna fiscale al CAAF CGIL
- 32** Campagna fiscale 2022
Scadenze e casistiche
- 34** Assegno Unico e Universale,
dall'ISEE passa il calcolo dell'importo
- 36** Cosa cambia in busta paga
Trattamento integrativo,
nuova IRPEF e AUU
- 38** Bonus sulle utenze
di luce, gas e acqua

NOTIZIE CGIL

Anno XXV - N. 41 - Aprile 2022 - 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 srls - Viale della Repubblica, 205/C - Treviso
 Chiuso in tipografia il 08/04/2022 - Di questo numero sono state stampate 2.000 copie

LAVORIAMO PER UNIRE NON PER DIVIDERE

DI MAURO VISENTIN



Siamo di fronte a uno scenario inedito e preoccupante, che ci spinge al ritorno dei blocchi della guerra fredda. Eppure sappiamo che la guerra divide sempre, facendo prevalere la patria, la nazione, l'appartenenza.

Nel ridisegno dello scacchiere internazionale, con nuovi Paesi che vi si affacciano da protagonisti, in che ruolo vuole porsi l'Europa, ad oggi priva di una comune politica estera? E in che ruolo intende farlo il movimento dei lavoratori, quando sindacato russo e ucraino sono su fronti così drammaticamente opposti? Nessuno ha la soluzione in tasca, ma se prevarranno le vecchie logiche bipolari – nel pensiero e nell'esito –, se la guerra tornerà a essere lo strumento di regolazione dei rapporti, allora il rischio di imprevedibili conflitti resterà per sempre altissimo. Oggi stiamo pagando il prezzo di scelte sbagliate e il ritardo accumulato per non aver gettato basi abbastanza solide per un mondo diverso. È invece necessario agire un nuovo modello di sviluppo capace di misurarsi con i cambiamenti per ricomporre le divisioni, non per alimentarle, rimettendo al centro il Lavoro, la Giustizia Sociale, i Valori Democratici. Dobbiamo riaffermare il ruolo alto del Sindacato, capace di esprimere una posizione chiara, che guarda al cambiamento. Un ruolo che ci ha visti in piazza, durante le mobilitazioni di queste settimane, in provincia come a Roma. Dobbiamo ribadire sempre con fermezza il nostro no alla guerra e alle sue

logiche, quelle di chi ha continuato cinicamente e indifferentemente a fare affari con soggetti tanto, poco o per nulla democratici, quelle del mercato e del profitto sopra ogni cosa. Lo dobbiamo soprattutto ai giovani, che guardano con angoscia a un futuro segnato da crisi sanitarie e climatiche su cui ora soffiano anche i venti di guerra e che avvertono come irrinunciabile un mondo diverso, un diverso modo di produrre, lavorare, consumare, vivere. È adesso, allora, che dobbiamo fare quelle scelte che, sbagliando, non sono state fatte nel recente passato. Non possiamo pensare a domani mattina, ma a quello che succederà nei prossimi trent'anni, per costruire strategie condivise tra Istituzioni e parti sociali. Quale economia, quale ambiente, quale industria, quali condizioni materiali vogliamo per le persone? Il costo della guerra lo stiamo già pagando e salato, ma ci verranno presentati interessi esponenziali se rinunceremo ad agire per la pace. Il fronte della pace va allargato a tutte le realtà politiche e sociali che credono che diverso sia non solo possibile, ma anche doveroso e migliore. Da sempre nel nostro Paese il Sindacato ha saputo indicare la via di uscita dalle crisi più difficili e pericolose. Serriamo i ranghi, dunque, per difendere ancora una volta la Pace, la Libertà e la Dignità di chi vive del proprio lavoro contro tutti i soprusi e tutte le vecchie e nuove speculazioni guerrafondaie e imperialiste.

L'UNICA RISPOSTA È LA PACE

Un netto no alla guerra e un impegno a favorire un vero processo di pace. Questa è l'urgenza, questo è l'unico modo. Fin dallo scoppio della drammatica crisi in Ucraina, la CGIL di Treviso ha espresso il proprio fermo rifiuto al conflitto, a tutti i conflitti. Dopo oltre un mese dall'invasione, tra devastazioni crescenti e timidi spiragli di trattative, le ragioni di questo appello non si attenuano, anzi diventano ancora più pressanti.

Una posizione condivisa, oltre naturalmente che con le proprie strutture regionali e nazionali, anche con le altre organizzazioni confederali dei lavoratori del territorio con cui il Quadrato rosso trevigiano ha sottoscritto un documento unitario. Di fronte all'aggressione militare all'Ucraina non si può scegliere la via del silenzio, non si può che ribadire che la guerra è sempre e comunque una sconfitta per tutti. In primis, per i più deboli: i civili, le donne, i bambini, gli anziani, chi non ha armi e denaro per difendersi, milioni di persone costrette a pagare con la propria vita,

con la distruzione della propria casa e con l'abbandono del proprio paese.

Un dramma che richiede la mobilitazione di tutti e di tutte. La pace si costruisce solo con la pace. Tocca all'ONU intervenire, le armi devono tacere. Lo si è detto fin dall'inizio, anche da piazza Santa Maria dei Battuti, nel cuore di Treviso, lo scorso 26 febbraio, a 48 ore dallo scoppio della guerra. Alla manifestazione promossa dai Sindacati hanno partecipato anche i rappresentanti della politica e numerosissimi dell'associazionismo, del mondo cattolico, della società civile della Marca, nonché molti cittadini comuni. Tutti in piazza, in parallelo anche ad altre iniziative promosse nel resto d'Italia, per ribadire la necessità di far cessare il fuoco, spegnere la miccia di cannoni e bombe, e insistere, invece, con i canali politico-diplomatici per favorire il dialogo a tutti i livelli.

Il pensiero corre alle centinaia di migliaia di profughi, alle madri e ai bambini in fuga, con il cuore lacerato per gli uomini, anche giovanissimi, costretti a combattere una guerra

assurda, dove la prima vittima è l'umanità. Un'umanità che si ritrova ancora sotto lo scacco di quella contrapposizione tra blocchi opposti che la storia, la drammaticità della storia passata, ha già delegittimato, ma che evidentemente la smania di potere, economico in primis, ripropone inesorabile nel XXI secolo. Convinti di aver costruito la pace, una pace che durava da settant'anni, la guerra si è invece riaffacciata sull'Europa, trovandola impreparata a rispondere con una comune politica estera.

Sia chiaro, non è tempo di facili letture, né riguardo all'oggi, né riguardo al passato. Le mosse sullo scacchiere geopolitico necessitano di una capacità di analisi di cui certo le orazioni da bar, peggio ancora se riproposte sui social, non sono portatrici. Deplorable il balletto, anche mediatico, consumato su ragioni troppo spesso semplificate e semplicistiche, che producono solo inutili e dannosi schieramenti. D'altronde accettare di affrontare il mondo secondo le logiche della guerra è proprio questo, è accettare la logica

PER CONTRIBUIRE, SU CONTO CORRENTE DEDICATO, ALLA RACCOLTA FONDI DELLA CGIL NAZIONALE, DESTINATA ESCLUSIVAMENTE A FINALITÀ UMANITARIE ATTRAVERSO SINDACATI LOCALI, ENTITÀ E ASSOCIAZIONI DI ASSOLUTA GARANZIA CHE GIÀ OPERANO NEL CAMPO DELL'AIUTO UMANITARIO:

della divisione tutti i giorni, per ogni cosa.

Altrettanto evidente è che se si è arrivati a questo punto, anche nell'ambito della politica e delle relazioni internazionali molto non ha funzionato e molto non è stato capito, o forse è stato sottovalutato nel nome di altro. Russia e Ucraina condividono una storia di intrecci e di lacerazioni che è necessario comprendere, come approfondito nell'incontro voluto da CGIL e ISTRESCO, con ospite il professor Andrea Franco – dottore di ricerca, studioso di storia del pensiero russo dell'Ottocento e del movimento nazionale ucraino: come, da una genesi comune, si è arrivati a narrative storiche sempre più contrapposte, e da qui a incorporare nella politica fratture sempre più profonde?

Nulla, in ogni caso, giustifica l'aggressione in corso, ma la conoscenza rappresenta la premessa indispensabile per giungere a una soluzione di pace che sia in grado di ricomporre diversità e complessità nel nome della speranza e della dignità. Sono i valori fondanti del Sindacato

libero e democratico, chiamato anche a interrogarsi sul suo ruolo internazionale, laddove in Russia i rappresentanti dei lavoratori si schierano per l'invasione voluta da Putin e quelli ucraini chiedono sostegno e armi.

Contro i rigurgiti nazionalisti e sovranisti che da tempo viaggiano latenti in mezzo mondo e in mezza Europa e di cui il tentativo egemonico russo è solo la concretizzazione più evidente, serve una risposta democratica, forte, compatta, univoca a difesa del popolo ucraino e di tutti gli uomini e le donne che vogliono vivere liberamente e democraticamente.

È necessario procedere uniti, non in ordine sparso, e dare anima e mani al dialogo, alla diplomazia, agli interventi e ai corridoi umanitari, alla solidarietà verso i civili che resistono e quelli in fuga da un paese in fiamme, essere pronti a rimboccarsi le maniche e accogliere. In questo senso la CGIL trevigiana si è subito mossa. Oltre all'adesione al rinato Comitato trevigiano contro la guerra e alla raccolta

fondi promossa dal nazionale – il 30 marzo una delegazione ha già consegnato al Sindacato FPU, sul confine tra Slovacchia e Ucraina, 17 tonnellate di aiuti –, con "Uniti per la Pace" – iniziativa dell'Auser provinciale insieme, appunto, a CGIL e SPI Treviso, Organizzazione OBERIG Aps, Pro Loco di Sant'Angelo, Arci Treviso e circoli del Partito Democratico di Treviso – grazie alla solidarietà di migliaia di cittadini e al lavoro di centoventi volontari, in sole due settimane sono stati confezionati oltre 90 bancali di aiuti umanitari e caricati 4 tir, già partiti verso le aree centrali dell'Ucraina.

Lo diceva Gino Strada, la guerra "piace a chi non la conosce e manda a morire solo i poveri". Dimostriamoci capaci di altro, lavoriamo per altro, viviamo per altro, contro l'orrore della guerra, mobilitiamoci, l'unica risposta è la pace. Future mobilitazioni e iniziative di solidarietà saranno come sempre promosse su www.cgiltreviso.it e sui canali social della CGIL trevigiana.

DI MAURO VISENTIN

IBAN: IT18Y0103003201000007777787

INTESTATO A: CGIL NAZIONALE

CAUSALE: "EMERGENZA UCRAINA"

VIOLENZA SENZA CULTURA, CULTURA SENZA PARITÀ

DI SARA PASQUALIN

AGIRE PER SCARDINARE I PREGIUDIZI

Nel 2021, in Veneto, ogni quattro giorni è stata uccisa una donna. Dei 199 omicidi totali compiuti in regione, 83 riguardano le donne e in 48 casi, a togliere la vita è stato un uomo affettivamente vicino alla vittima. Mentre in queste settimane le pagine dei giornali e gli schermi di televisori e computer si riempiono della terribile violenza dei combattimenti in Ucraina, questi dati impongono di non tacere come quasi quotidianamente, anche nelle città e nelle case del tranquillo e pacifico Nord-Est, continui un'altra guerra, non meno brutale e sanguinaria.

In occasione della Giornata Internazionale della Donna, lo scorso 11 marzo, CGIL Treviso e Coordinamento Politiche di Genere, insieme ad Articolo Uno Treviso, hanno promosso l'incontro **"La violenza non ha cultura", con ospite in collegamento anche Susanna Camusso, Head of Gender and International Policies della CGIL nazionale,** per ribadire come solo attraverso la creazione di una vera cultura della parità passi il contrasto alla violenza di genere.

Una **sopraffazione che assume forme diverse,** dai femminicidi che trovano risonanza mediatica, a quelle meno evidenti, ma subdole e altrettanto annichilenti: maltrattamenti, percosse, ma anche violenza psicologica, sessuale, economica. E **sono in forte aumento reati come lo stalking o il mobbing.** Grazie agli sforzi di associazioni ed enti sul territorio, in questi ultimi anni sono stati senza dubbio compiuti diversi passi in avanti in campo legislativo. Ma parecchi ne restano ancora da fare perché quelle norme possano trovare un'applicazione

effettiva e affinché le risorse stanziate non rimangano a loro volta sulla carta, ma giungano, in tempi e modi adeguati, ai soggetti che devono usufruirne.

Soprattutto occorre **insistere nell'educazione ai sentimenti e al rispetto dall'altro e dell'altra come persona, nelle scuole, tra le nuove generazioni.** Quella frase "Indossava la minigonna, in fondo se l'è cercata" pronunciata da alcuni dei giovanissimi protagonisti del recente "stupro di Capodanno" di Roma – e ancor più dei loro genitori – dimostrano la resistenza di beceri pregiudizi. Pure il mondo del lavoro, da un lato fattore di emancipazione femminile, dall'altro non è esente da discriminazioni verso le donne. Per questo **la CGIL di Treviso nel 2019 ha presentato delle linee guida di genere da includere nella contrattazione di secondo livello:** una piattaforma che ora, dopo lo sconvolgimento della pandemia, dovrà essere aggiornata e ripresa.

Ed è proprio per rilanciare le necessità alla base



di quel documento che il 1° aprile è stato organizzato l'appuntamento **"Parità È Opportunità"**, moderato dalla giornalista Valentina Calzavara e trasmesso in diretta social. CGIL e Coordinamento Politiche di genere di Treviso e CGIL Veneto, con il patrocinio della Provincia di Treviso e della Consigliera di Parità Provinciale, hanno invitato a discuterne Vanessa Camani, consigliera regionale, Letizia Bertazon, ricercatrice di Veneto Lavoro, Tiziana Basso, segretaria regionale della Cgil Veneto, Francesca Vecchioni, presidente e fondatrice di Associazione Diversity.

In una sala finalmente davvero gremita, dalla mattinata di lavori è emerso chiaramente come **la lotta alla violenza di genere non potrà mai avere successo senza un cambio culturale** che vada nella direzione dell'inclusione della diversità. Come evidenziato da Francesca Vecchioni, infatti, sono tante le prove – da ricercare anche lungo la linea della storia – che dimostrano quanto e come la **diversità sia sinonimo di ricchezza e di**

opportunità: anche nel mondo del lavoro è particolarmente evidente come la compresenza di diversi generi, fasce d'età, abilità, competenze e punti di vista porti a crescita e benessere.

Sono invece **i pregiudizi, i condizionamenti sociali e i processi mentali errati a tenere spesso troppo lontani dal riconoscere un problema nella vera e propria violenza che le donne subiscono sul piano economico** e che le porta a lavorare – quando un lavoro viene loro offerto – con contratti a termine o stagionali o precari e una retribuzione mediamente inferiore del 20% rispetto agli uomini, anche a parità di anzianità e di ruolo lavorativi.

Sono quei bias cognitivi – costrutti fondati su percezioni errate o deformate, su pregiudizi e ideologie, che portano a mancanza di oggettività di giudizio – che contribuiscono, ad esempio, a svalutare il lavoro di cura – storicamente a prevalenza femminile – nonostante svolga un ruolo di primaria importanza nella

tenuta del tessuto sociale. Lo si è toccato con mano durante la pandemia, che ha visto le donne impegnate in prima linea nell'assistenza e nella grande distribuzione, ma parallelamente in caduta libera in termini di occupazione in altri settori, tanto che a dicembre 2020 sui 101.000 posti di lavoro persi erano ben 99.000 le donne rimaste a casa.

Una violenza, questa, che può essere arginata da **utili strumenti normativi**, come la recente legge della Regione Veneto relazionata da Vanessa Camani, che necessariamente devono agire a livello strutturale. È indispensabile però anche uno scarto di responsabilità, per riconoscere che la società italiana è ancora ostaggio di visioni, comportamenti e pregiudizi patriarcali. Bisogna intervenire sulle singole persone attraverso la cultura, la sensibilità e la conoscenza per sperare di imboccare seriamente **il percorso verso la parità, che è una questione di giustizia, di dignità e un'opportunità che riguarda l'intera società.**



FIDUCIA ALLA FILCTEM

3 NUOVE RSU ALLA SERVIZI ITALIA SPA

I lavoratori e le lavoratrici di Servizi Italia Spa, impegnata nel settore dei servizi integrati in ambito sanitario, hanno rinnovato la propria fiducia alla FILCTEM CGIL, scegliendo tra la sua lista ben 3 candidati su 4 alle elezioni per le nuove RSU. Il voto di inizio anno, il primo dal 2009 per i 123 dipendenti dell'azienda, delinea anche un importante traguardo in termini di partecipazione, segno che, soprattutto in tempi così difficili, il ruolo dei Sindacati è vivo e riconosciuto.

Dopo i lunghissimi mesi dell'emergenza covid, ancora oggi, infatti, i lavoratori e le lavoratrici della Servizi Italia Spa operano nelle retrovie del sistema sanitario della Marca, affiancando chi è direttamente impiegato negli Ospedali di Treviso, Motta di Livenza e Oderzo. Lavorando quotidianamente nello stabilimento trevigiano adiacente al Ca' Foncello, gli addetti della Servizi Italia spa si occupano di lavaggio, sanificazione e guardaroba degli indumenti del personale ospedaliero e della biancheria piana dei reparti, nonché della sterilizzazione dei ferri chirurgici. Toccando con mano le difficoltà della pandemia sul proprio posto di lavoro, questi lavoratori hanno svolto e oggi ancora svolgono un ruolo decisivo nella difesa della salute pubblica. E in tutte queste fasi, la FILCTEM CGIL è sempre stata al loro fianco: una presenza che non è mai venuta meno e che per questo è stata premiata nel momento del voto per le nuove RSU.

E così, con 79 preferenze raccolte, ovvero l'84% dei voti validi, la categoria del Quadrato rosso trevigiano è riuscita a far eleggere tre nuovi delegati sindacali sui quattro totali: Desirée Pasini, Anna Battista e Marilisa Gatto. Una vittoria netta che conferma l'impegno della FILCTEM CGIL nella valorizzazione dell'impegno e della professionalità dei lavoratori e nel confronto costante con la controparte sulle loro legittime istanze. Ma questa è anche una vittoria

per la democrazia, vista la forte partecipazione al voto con cui i dipendenti dell'azienda hanno dimostrato di saper cogliere l'importanza dell'elezione della propria Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Alle tre neolette spetta ora di proseguire con competenza e tenacia il percorso virtuoso che ha permesso di raggiungere un così importante risultato, sapendo che è fondamentale confrontarsi con l'azienda in modo certamente autorevole ma anche con la necessaria capacità di mediazione, al fine di poter sempre dare risposte adeguate alle necessità e alle istanze di chi ha posto in loro così tanta fiducia. È questo l'invito del segretario generale FILCTEM CGIL Treviso, Massimo Messina, e della sua segreteria, accompagnato da un augurio di buon lavoro per le nuove RSU e per tutti i funzionari e i delegati della categoria.

DI STEFANO GRESPAN



Trasporti e logistica

ALLA GUIDA DELLA FILT ELETTO VENTURA

DI STEFANO GRESPAN

La FILT CGIL di Treviso, che nella Marca conta circa **1.500 iscritti tra gli addetti del comparto trasporti, spedizioni e logistica, ha scelto il suo nuovo segretario generale: è Antonio Ventura**, trevigiano classe 1966, dalla lunga esperienza sindacale nell'ambito dei servizi e della tutela individuale. Eletto con 17 voti a favore e una sola astensione dall'assemblea generale riunita alla presenza del suo segretario regionale Renzo Varagnolo, Ventura **rappresenta una scelta ragionata e largamente condivisa**, che segue un breve periodo di stallo per la sigla. Una categoria che con la pandemia ha avuto il suo bel daffare, sia per l'impennata nell'utilizzo degli e-commerce che per la complessità nel redistribuire i flussi di persone e studenti che utilizzano i mezzi pubblici.

Tocca dunque a Ventura **guidare e coordinare la FILT trevigiana, con tutta la competenza e la preparazione che gli sono state ampiamente riconosciute dall'assemblea**. 55 anni, residente nel capoluogo, dopo le prime esperienze lavorative

nel mondo del commercio, Ventura entra in CGIL a inizio anni '90 maturando una lunga esperienza all'Ufficio Vertenze Legali del Sindacato trevigiano fino a ricoprire anche l'incarico di Coordinatore regionale del Veneto. Ora passa al mondo della rappresentanza, con un importante obiettivo: **rafforzare la categoria quale riferimento, anche fisico, per i lavoratori e le lavoratrici, creando un perimetro di tutela collettiva e individuale entro cui affrontare e risolvere le diverse problematiche degli addetti del trasporto, pubblico e privato, e della logistica, per migliorarne le condizioni di lavoro e la qualità della vita.**

Un compito che Ventura raccoglie con serietà e tenacia, ben conscio che si tratta di settori strategici e sempre più rilevanti nello scacchiere produttivo ed economico provinciale

e regionale. **Settori che necessitano di un robusto impegno sul fronte della contrattualistica e della difesa dei diritti** perché troppo spesso soggetti all'elusione dei contratti collettivi nazionali e a forme di precariato.

Un **impegno concreto, messo subito in campo alla prima vertenza**, quella alla Daeffe di Mogliano Veneto, ditta della logistica nella filiera della grande distribuzione, operante nello stabilimento del Gruppo Vega. Qui a febbraio la FILT CGIL trevigiana ha guidato il presidio dei lavoratori del sito, che hanno incrociato le braccia per un'intera giornata lavorativa per protestare contro un premio di risultato ridotto ai minimi termini e un'organizzazione del lavoro che non tiene in conto le loro legittime esigenze. La sfida aperta per Ventura ora è la ripresa della trattativa.



SGUARDO A ORIENTE

LA CINA DI OGGI TRA OPPORTUNITÀ, MINACCE E CONTRADDIZIONI

DI GIORGIA FAVERO

A guardarla da qui, la Cina appare come un enorme ossimoro: immensi capitali e povertà strisciante, grattacieli di vetro e casupole in legno, innovazione galoppante e ritorno alla tradizione. Un mistero che merita di essere svelato – o per lo meno affrontato – visto che il gigante orientale si è ormai consolidato come seconda potenza economica mondiale e richiama l'attenzione occidentale.

E non è solo una questione politica: cercare di comprendere la forma mentis del colosso asiatico può offrire nuove prospettive su tematiche comuni a livello economico e sociale, non ultima quella dell'automazione e dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro. Questo, insieme ad altri, il fulcro della tavola rotonda **"中国 Cina China. Opportunità, minacce e contraddizioni di una grande potenza economica"**, organizzata in Auditorium CGIL a Treviso su impulso della FIOM provinciale. Moderato dal giornalista del Corriere del Veneto Alessandro Zangrando, oltre al segretario generale dei metalmeccanici trevigiani, Enrico Botter, il dibattito ha ospitato le autorevoli voci di Simone Pieranni, giornalista del quotidiano Il Manifesto, e del sinologo Maurizio Scarpari. Un dibattito aperto, volto a fornire validi strumenti di analisi per superare la visione, spesso polarizzata, che si ha della Cina. Favorire un pensiero critico e non strettamente ideologico è infatti indispensabile, anche in ambito Sindacale, per definire elementi di opportunità o minaccia che l'esponentiale crescita del Paese asiatico rappresenta a livello globale e per il territorio.

Cosa comporta il recente recupero, o concreto ritorno, dei fondamenti di Confucio avviato dal leader Xi Jinping? Una società in cui ogni cittadino è modello per la comunità e i valori del passato riempiono il vuoto di senso che la cultura occidentale non è riuscita a colmare. Come è avvenuto il passaggio dalla vocazione prettamente mercantile alla specializzazione tecnologica? Con enormi investimenti soprattutto a partire dal 2008, momento in cui l'Occidente affrontava profonde difficoltà.

Da questi presupposti è allora possibile affrontare il tema del lavoro, con particolare riguardo all'innovazione e alla sempre più diffusa automazione all'interno delle aziende del territorio. In Cina l'intelligenza artificiale è una realtà ormai consolidata, ma persistono delle criticità. Con un unico sindacato, più incline a servire gli interessi del governo che quelli dei lavoratori e delle lavoratrici, il ricollocamento degli addetti soppiantati dalle macchine e gli orari di lavoro opprimenti per tecnici, programmatori e coder, ad esempio, non sono ancora stati affrontati.

In Italia invece spetta ai Sindacati mediare fra gli interessi della forza lavoro e quelli delle imprese, anche nell'ambito dell'automazione. Un processo necessario ma rischioso, quello dell'automazione appunto, ma che grazie alle relazioni industriali ha buone probabilità di combinare le necessità di tutte le parti sociali. Almeno in Italia.

La registrazione della tavola rotonda **"中国 Cina China"** è disponibile sul canale Youtube CGIL Treviso.



Alessandro Zangrando - Giornalista del Corriere del Veneto

RIPARTIRE DALLE CITTÀ

DI STEFANO GRESPAN

TRA RIGENERAZIONE URBANA E RIQUALIFICAZIONE INDUSTRIALE

S congiurare ulteriore consumo di suolo con nuove costruzioni, recuperando e riqualificando edifici già esistenti in disuso. In una parola, rigenerare. L'operazione di sostenibilità dei centri abitati e del territorio, cuore dell'azione di **Nu.Ri.Ge. Nuove Ri-generazioni** – associazione tematica che vede insieme, oltre alla CGIL confederale, anche FILLEA, SPI e altre categorie degli attivi –, assume ancora maggior attualità alla luce delle risorse del **Piano nazionale di ripresa e resilienza. Ci sono oltre 600 milioni di euro in questo ambito per la Marca, tra bandi già in essere o di imminente pubblicazione.**

Una mole di fondi come non si vedeva dalla ricostruzione del secondo dopoguerra. E un treno che difficilmente

ripasserà. Per questo l'associazione, coordinata a livello provinciale da Paolino Barbiero, ha voluto aprire uno spazio di confronto sul tema, prendendo spunto dalla presentazione del recente saggio **"Ripartire dalle città. Per uno sviluppo sostenibile dell'economia, della società e dell'ambiente"**, ospitata in Auditorium CGIL alla presenza degli autori, Fabrizio Ricci e Gaetano Sateriale.

La Marca, infatti, con le sue **caratteristiche di città diffusa può rappresentare un significativo banco di prova** per l'utilizzo, proficuo, di questi finanziamenti. **Premessa indispensabile, però, la capacità di mettere a punto politiche urbanistiche di lungo periodo**, che vadano oltre la logica di risolvere le ricadute dettate dall'emergenza pandemica o dalla guerra in Ucraina.

Guai a creare nuove infrastrutture destinate a trasformarsi in scatole vuote nel giro di pochi anni: occorre leggere esigenze concrete e tendenze future della società e del sistema economico locale.

Ponendo in primo piano gli obiettivi fissati dall'Unione Europea e dall'Onu – ampliamento dell'offerta di servizi per tutti, riduzione dell'inquinamento, transizione ecologica – tenendo al contempo conto di fenomeni come il calo demografico e l'invecchiamento della popolazione. In questo senso CGIL trevigiana e Nuove Ri-generazioni fanno già una proposta: un **osservatorio, composto dai vari soggetti coinvolti, per assicurare un coordinamento dei progetti su scala provinciale e per monitorare l'andamento degli appalti.** Potrebbe insediarsi, ad esempio, sotto la regia della Provincia.

P

La **macchina progettuale alle prese con il PNRR è già avviata** – dalla sanità con la creazione delle case della salute alla modernizzazione delle scuole, ma anche il piano transcomunale per la mobilità sostenibile con una rete di piste ciclabili capillare in tutto il territorio provinciale – **ma per ultimare il tutto, farlo bene e senza nuovo cemento, ci sono in pratica tre anni.** Dai Sindacati e dagli stessi Amministratori locali giunge, dunque, anche l'allarme per **una vera e propria corsa contro il tempo.** Ci sono, in particolare, difficoltà ad accedere alle risorse: in occasione dell'incontro, ad esempio, Mario Conte, sindaco di Treviso e presidente di Anci Veneto, e Rossella Cendron, alla guida di Silea, hanno ribadito come **i vincoli e le scadenze imposte dal Next Generation Eu e dal PNRR siano ben poco compatibili con i tempi della burocrazia nazionale e con la cronica**

carenza di personale dei municipi. Se a questo si sommano i recenti problemi dovuti alla carenza di materie prime e ai rincari dell'energia, non è infondato il rischio che alcune ditte rinuncino alle commesse e i cantieri si blocchino.

Da ripensare e riqualificare, tuttavia, non ci sono solo molti spazi nei centri urbani, ma anche **migliaia di capannoni industriali disseminati nel territorio e, oggi, spesso abbandonati e in degrado. Una situazione che la CGIL di Treviso denuncia fin dal 2014,** con iniziative pubbliche come la mostra fotografica "Vuoti a perdere" e diversi dibattiti sul tema. La voce del Sindacato, però, è rimasta inascoltata. A pochi giorni dall'iniziativa in Auditorium, Assindustria VenetoCentro, associazione degli industriali di Padova e Treviso, ha presentato un nuovo portale internet,

realizzato in collaborazione con le Camere di Commercio e il Consorzio Bim Piave, per mappare i fabbricati produttivi presenti nelle due province e il loro "stato di salute". In modo da favorire nuovi eventuali insediamenti in quelli inutilizzati. Bene, a distanza di otto anni, dunque, **anche il mondo degli industriali è arrivato alla conclusione che è necessario intervenire e investire verso uno sviluppo sostenibile e rispettoso dell'ambiente e della salute.** Il database ha censito poco più di 12mila capannoni – più di metà sono nella Marca – sui 32mila esistenti, circa il 15% degli ettari di aree produttive delle due province. A differenza di chi ha continuato a ignorarne l'appello, la CGIL di Treviso è pronta a raccogliere la sfida della rigenerazione, su tutti i fronti e con tutti i soggetti che sono incaricati e interessati a costruirlo nel segno del bene comune.

PUBBLICO IMPIEGO

SOTTORGANICO, MALPAGATO E DENIGRATO

NEGLI ENTI LOCALI

Devono fronteggiare una richiesta di servizi e competenze crescente, resa ancora più urgente dalla pandemia. Ma sono sempre meno, più anziani e persino meno pagati rispetto ai colleghi di altri territori. E per di più il rinnovo del loro contratto collettivo fatica a decollare per mancanza di fondi economici. Per i lavoratori delle funzioni locali della Marca – Comuni, Provincia, Unioni di Comuni, Comunità montane – la situazione sta diventando critica.

A lanciare l'allarme a inizio primavera è lo studio condotto dalla FP CGIL di Treviso. A partire dai numeri assoluti: i dipendenti del comparto trevigiano ammontano a 3.911, 1.618 uomini e 2.293 donne. Un piccolo esercito, eppure decisamente sottodimensionato rispetto alla popolazione: il rapporto, su scala provinciale, è di un addetto ogni 227 abitanti, un dato di gran lunga peggiore rispetto alla media veneta di uno su 146 e quasi doppio rispetto a quella nazionale di uno a 119. Pur con differenze tra i vari Enti, la quota è quasi ovunque al di sotto degli standard stabiliti dai vari decreti in materia: basta pensare ai 546 occupati degli uffici dell'amministrazione del capoluogo Treviso e al rapporto di uno ogni 155 cittadini, in barba alla soglia minima prevista per i Comuni della medesima fascia di residenti fissata a uno ogni 134.

Non solo, l'età media di questa "forza lavoro" non è più verdissima: 51 anni e mezzo.

La "carta d'identità" è comunque lievemente più giovane del Pubblico Impiego nel suo complesso, posizionato intorno ai 55 anni; tuttavia un particolare fa balzare all'occhio lo scarso ricambio registrato nei Municipi e nelle altre strutture affini trevigiane: i dipendenti under 30 rappresentano appena lo 0,87% del totale. Percentuale più bassa della media sia regionale (1,12%), sia nazionale (1,05%). Di contro, poco meno di due terzi ha tra i 30 e i 54 anni, con una concentrazione di qualche punto superiore nel confronto con le altre aree del Paese.

Che la dinamica nei vari settori di queste amministrazioni sia pressoché azzerata, anzi, in perdita, lo conferma pure l'analisi dei flussi occupazionali: nell'anno in considerazione, a fronte di 317 assunzioni si sono registrate 437 cessazioni, con un saldo negativo per 120 unità. Quanto al tempo lavorativo, il 18% dei quasi quattromila contratti in essere è a orario parziale, nelle diverse gradazioni, con un'incidenza leggermente superiore rispetto ad altre aree, vista una media nazionale del 15%. Quasi nove su dieci part-time riguardano donne. Un terzo del personale delle Funzioni locali, in provincia, poi vanta almeno una laurea.

Se operatività sottorganico e progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa non sono purtroppo una novità nel contesto più generale della pubblica amministrazione, la



rilevazione della FP CGIL mette in luce anche un aspetto forse più sorprendente: la retribuzione annua lorda dei dipendenti trevigiani del comparto è di 29.481 euro, 1.373 in meno rispetto alla media veneta e ben 1.864 in meno rispetto a quella italiana. Poiché a parità di inquadramento, gli stipendi tabellari sono uguali ovunque, la differenza è dovuta a indennità, premi, progressioni di carriera. Componenti variabili a loro volta legate ai fondi di produttività, che in molti Enti trevigiani sono "bloccati".

La voce sui salari, in particolare, conferma quanto poco la macchina pubblica sia stata valorizzata e quanto stia perdendo capacità attrattiva soprattutto verso le professionalità più elevate. Se, infatti, in passato era quantomeno possibile coprire il turnover annuale, con i parametri legati al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti stabiliti dalla riforma Brunetta del 2020, oggi assumere è di fatto ancora più complicato. C'è da dire che in ogni caso, anche quando ne hanno avuto la possibilità, spesso gli Enti locali della provincia hanno preferito non investire sui dipendenti.

Tutti i dati elaborati dalla FP CGIL trevigiana si riferiscono al 2019, ultima annata disponibile. Ma nel frattempo la situazione non è cambiata, anzi. L'ondata di uscite generata da Quota 100 e Opzione donna rischia di averla sbilanciata ancora

di più. E così, l'assenza di visione e programmazione, che tradotto significa mancanza di valorizzazione delle professionalità e di un piano di assunzioni straordinario, la denigrazione del lavoro pubblico in atto da anni e il mancato rinnovo del contratto nazionale non possono che produrre un quadro sempre più allarmante. Una situazione denunciata anche pubblicamente dai lavoratori e dalle lavoratrici stessi, che il 25 marzo hanno aderito alla mobilitazione nazionale unitaria degli addetti delle Funzioni locali e della Sanità, dando vita anche a un presidio in piazza Indipendenza a Treviso.

Dati e contratti alla mano, la segretaria generale della FP CGIL trevigiana, Marta Casarin, non usa mezzi termini per richiamare i decisori a un cambio di rotta su politiche e investimenti in questo ambito, perché servono scelte di responsabilità, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici e di tutti i cittadini. La stessa responsabilità e lo stesso impegno liberamente dimostrato da chi, con il proprio lavoro, ha finora permesso di garantire i servizi essenziali, pur non senza difficoltà, oggi evidenti a tutti. A maggior ragione dopo che con il PNNR è stata persa l'ennesima occasione, con nuovi contratti a tempo determinato e nessun investimento di formazione sull'organico esistente.

SICUREZZA

CHE FINE HANNO FATTO PIANI, PROTOCOLLI E NUOVI TECNICI?

SUL LAVORO

Le morti bianche sono una macchia indelebile sul volto di una società che si dice avanzata e civile.

Il lavoro, che ha un ruolo fondamentale per la dignità, la stabilità e l'autorealizzazione di cittadini e cittadine, **è un diritto. Un diritto svuotato quando mancano qualità dell'occupazione, tutela della salute e della sicurezza. Della piena sicurezza.**

Questa la ferma convinzione dei Sindacati, che a livello unitario a Treviso, nel tavolo di confronto con ULSS 2, Spisal, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro, hanno finalmente ottenuto, a partire dallo scorso gennaio, **l'assunzione di 12 nuovi tecnici Spisal** da parte dell'Azienda ospedaliera della Marca.

Un primo passo nell'ottica di aumentare il presidio e la prevenzione a contrasto del dramma degli infortuni e dei morti sul lavoro, un'autentica piaga in provincia, così come in tutta Italia. In base ai dati elaborati dall'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro Vega Engineering di Mestre, infatti, nel 2021 sono state 11 le morti bianche solo nel Trevigiano – 78 in tutto il Veneto, in aumento del 20% rispetto al 2020 –, a cui si uniscono 6 morti in itinere e oltre

13mila denunce totali di infortunio. Numeri che danno la chiara dimensione di un'emergenza, che purtroppo, senza le misure e le risorse sollecitate da tempo, non vedrà la fine.

Sollecitato con urgenza dalle stesse sigle sindacali per affrontare sul territorio il tema della prevenzione e della sicurezza, durante l'incontro le parti si sono impegnate ad allargare il coinvolgimento a tutte le associazioni datoriali, con lo scopo di sottoscrivere accordi condivisi e straordinari per poter garantire la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori della Marca.

Significativa la discussione avviata al tavolo e le disponibilità espresse dai diversi soggetti presenti, finalizzate alla **definizione di un Protocollo d'Intesa su sicurezza e programma di prevenzione e rischio macchine** per sancire alcuni elementi imprescindibili a garanzia della sicurezza nei luoghi di lavoro: formazione continua interna ed esterna, contenimento della rotazione dei tecnici per favorire la specializzazione e il presidio del territorio, attivazione di programmi mirati e istituzione di uno o più tavoli tecnici finalizzati all'analisi e alla prevenzione dei rischi in relazione all'uso di macchine e attrezzature, causa principale degli infortuni, coinvolgendo le aziende, le associazioni di categoria, gli RLS/RLST e gli Enti bilaterali.

Un primo passo, si diceva, peccato ci sia un però. A distanza di oltre tre mesi da quell'incontro, dei 12 nuovi tecnici Spisal se ne contano solo 5 e del Protocollo non se n'è ancora fatto nulla.

Non solo, mentre in Veneto a gennaio 2022, ultimo dato INAIL disponibile, le denunce di infortunio sono già cresciute di un altro 31% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, anche dall'Assessorato alla Sanità – che entro febbraio avrebbe dovuto convocare i Sindacati al tavolo di coordinamento e a quelli di settore previsti dal Piano strategico regionale sulla sicurezza 2021-2023 – ancora tutto tace.

Da qui un'ulteriore mobilitazione, per scongiurare il rischio che per il nuovo piano rimanga sulla carta, largamente inapplicato, così come per chiedere il conto di quanto deciso in provincia e in così breve tempo già dimenticato.

Clausole NEI LOCALI DELLA MARCA capestro

DI ALBERTO IRONE

Assunzioni con clausole capestro in molti locali del trevigiano. Vuoi dimetterti? Bene, ci sono mille o duemila euro di "multa" da pagare. Questo il succo di molti casi riportati nella Marca, relativi a lavoratori della ristorazione assunti con contratti individuali aventi clausole capestro che dissuadono, per non dire impediscono, di poter cambiare lavoro dopo l'assunzione. Il tema, sollevato da un'indagine della CGIL di Treviso, ha movimentato il dibattito pubblico cittadino per settimane. Si tratta di multe salate, dai mille ai duemila euro, per chi si dimette, cifre decisamente importanti anche visti i salari del settore, spesso molto poveri. Cifre che costituiscono un fermo alla mobilità sociale e un ricatto per chi si trova in condizioni di difficoltà.

Le attività di ristorazione, che sempre più spesso sorgono in locali dapprima occupati da attività commerciali oggi soppiantate dall'e-Commerce delle grandi catene di shop online, stanno fungendo da agenti di riqualificazione sociale nelle città. E questa operazione di riqualifica coincide con una straordinaria crescita della richiesta di lavoratori. La domanda di manodopera è tuttavia spesso contrassegnata dalle controversie del settore: orari di lavoro molto impegnativi a costi decisamente bassi, assunzioni irregolari e lavoro nero. Le irregolarità sono una costante che peggiora la qualità del servizio e delle condizioni di lavoro stesso.

Negli ultimi mesi, con l'intervento della FILCAMS CGIL si è riusciti a far annullare una decina di clausole vessatorie. Quando i lavoratori si rivolgono al Sindacato perché non sanno cosa fare, ci si muove per contattare

l'azienda facendo presente che chiedere mille euro in caso di dimissioni è un'irregolarità. Incentivare l'incrocio tra domanda e offerta è prioritario, ma si può fare solo incentivando la legalità delle assunzioni e il miglioramento delle condizioni economiche e sociali di chi lavora. Serve, dunque, uno stop ai salari bassi.

Il settore è per altro composto prevalentemente da giovani, caratteristica tipica dei dipendenti della ristorazione. Giovani che meritano di essere al centro di politiche di investimento e di stabilizzazione della propria condizione sociale per tornare a garantire la costruzione di un futuro dignitoso. Treviso si trova quindi nella possibilità di investire per conferire una regolarità che vada in controtendenza agli standard nazionali e costituirsi come città freno all'emigrazione dei cervelli in fuga. Le possibilità per creare le garanzie di "lavoro buono" ci sono tutte, basta volerlo fare.

La richiesta della FILCAMS CGIL di Treviso è quella di riaprire una stagione di confronto tra le parti di rappresentanza sindacale, datoriale e le istituzioni, per riorganizzare la pubblica ristorazione portando i lavoratori a essere rispettati come elemento imprescindibile per la qualità del settore. La promozione del lavoro di qualità è indispensabile per garantire a chi rispetta le regole, usufruisce dell'ente bilaterale e regolarizza i contratti, di essere valorizzato nel territorio. Non solo, il contrasto al lavoro nero e alle situazioni di illegittimità che rendono precaria la vita sociale è una missione che deve vedere coinvolte anche le istituzioni, alle quali, visto che ne va del bene comune, si chiedono impegni concreti e risorse.

TIROCINI E PARTITE IVA

COSA CAMBIA TRA CARTA E REALTÀ

DI ROSSANA CAREDDU

Il tirocinio extracurricolare, strumento di politica attiva per migliorare l'incontro domanda-offerta, è un'esperienza formativo-lavorativa che non costituisce rapporto di lavoro. E non lo costituisce nemmeno il regime in partita iva, che configura la prestazione autonoma di un soggetto, chiamato da altri per uno specifico servizio, non di certo subordinato. Sulla carta, tutto vero. Ma la realtà è spesso diversa. Ci sono esperti pagati come tirocinanti, ci sono professionisti, neolaureati o con già una bella carriera alle spalle, costretti alla partita iva per lavorare.

Problematiche non nuove per il **NIDIL CGIL** che, **numeri e casi alla mano, tiene quotidianamente alta l'attenzione su carenza dei diritti, sfruttamento e irregolarità consumati sulla pelle di atipici e precari.** E come insegnano le battaglie al fianco dei rider, che hanno ribattuto colpo su colpo alle controffensive delle piattaforme digitali, incassando risultati forse un tempo insperati ai più, la strada delle rivendicazioni va percorsa con fermezza, anche alimentando il dibattito pubblico. Perché **l'elusione dei diritti non riguarda solo chi la subisce, è una macchia d'olio che si allarga e inquina tutto il mercato del lavoro,**

i diritti di tutti i lavoratori. Bastano alcuni numeri per capirlo. Nel **periodo 2016-2019 la provincia di Treviso**, seconda in Veneto e con picchi nell'area Castellana, **ha visto una media di 9.000 nuovi tirocini l'anno. Dopo il crollo dovuto al lockdown del 2020 (-32% vs 2019), con 37.400 nuove attivazioni a livello regionale, i numeri del 2021 segnano un ritorno alla semi-normalità.**

Anche se i primi mesi del 2022 sembrano delineare una piccola nuova flessione, il tirocinio si conferma uno strumento ampiamente in voga, e proprio per questo è **indispensabile sia ben regolato e delimitato, diversamente da come spesso accade.** Negli ultimi mesi del 2021, infatti, solo **nella Marca sono stati segnalati una ventina di tirocini extracurricolari utilizzati per mascherare vere e proprie assunzioni e aggirare il sistema contributivo e retributivo.** Commessi, impiegati, store manager, artigiani, tutti in tirocinio con pagamenti a titolo di rimborso pari a poche centinaia di euro e senza alcuna copertura previdenziale.

Uno sfregio alla dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, **un problema, come più volte denunciato**

dal Sindacato, che non riguarda solo chi è giovane ma anche chi non lo è più. E lo stesso purtroppo emerge anche per le "libere" professioni. Recentissima, infatti, la denuncia di un'amministrativa cinquantenne che ha ricevuto l'indecente proposta di **aprire partita iva per lavorare in uno studio di architettura.** Ed evidentemente - come dimostra la conferma in appello della Corte di Venezia che ha condannato un noto architetto a risarcire con 142mila euro una giovane architetta, di fatto per tre anni collaboratrice con importanti funzioni professionali all'interno del suo studio moglianese - **in questo settore, e in generale in quello degli studi professionali, il fenomeno delle finte partite iva esiste eccome, anche se è complicato quantificarlo.**

Su questo fronte, nonostante i nodi venuti al pettine con la pandemia, anche in relazione all'intensificarsi dello smart working, sembra si sia più intenzionati a mandare avanti la giurisprudenza piuttosto che porre un correttivo. Diverso sembrerebbe invece **per i tirocini, su cui l'ultima Legge di Bilancio ha aperto un importante spiraglio,** lasciando alla Conferenza Stato-Regioni 180 giorni per agire.

DA CHE PARTE

NEL TERRITORIO E NEL MONDO, PER LA TUTELA DEI PIÙ FRAGILI

STA LA CGIL



DI VIGILIO BISCARO

Da che parte sta la CGIL? Dalle rivendicazioni per la tutela collettiva alle piccole grandi battaglie per la tutela individuale, passando dalla contrattazione nazionale a quella sociale nel territorio, dove sta la CGIL non è in discussione. Sta dalla parte di chi è più fragile, di chi pur avendo creato, contribuito, lavorato, oggi fatica a far sentire la propria voce perché gli interessi, non quelli alti ma quelli materiali, vengono prima di tutto. Così in questa guerra fratricida che, dopo e come il covid, ha fatto irruzione nelle nostre vite, dove stiamo noi della CGIL non è in discussione: stiamo dalla parte di chi viene aggredito, perché il nostro obiettivo è la pace, sempre. Pace non significa equidistanza, significa ritenere obbligatorio, e davanti all'abominio della guerra questa dovrebbe essere volontà comune, profondere tutte le energie della diplomazia per risolvere le contese internazionali. Per questo è necessario che l'Europa decida di avere una politica estera unica, una difesa unica. Un passo indietro dai Paesi Nazione e un passo avanti verso una Federazione di Stati d'Europa fondata sul sistema democratico che per noi ha origine dalla Liberazione del secondo dopoguerra. I conflitti sono distruzione e morte, lo sappiamo, e purtroppo per dimostrarcelo non serve l'enfasi mediatica, a volte esageratamente a senso unico, sui disastri umani che la pazzia di Putin e del suo regime totalitario stanno producendo.

Dobbiamo preoccuparci di come arrivare presto a una soluzione diplomatica, e dobbiamo occuparci del dopo: come aiutare a ricostruire una società civile e politica democratica in quel lembo d'Europa. Per farlo serve una lettura storica obiettiva, che consideri quello che è accaduto dalla fine della guerra fredda a oggi, e che diciamocelo, non trova molto spazio su tg e giornali. Se a partire da questa conoscenza avessimo costruito la pace, questa guerra forse l'avremmo scongiurata. E se di questa guerra non avremmo voluto parlare, il pensiero che avremmo comunque potuto discuterne insieme durante le Assemblee del Tesseramento, magari dopo avervi presentato i primi risultati ottenuti sul fronte delle pensioni, così come le novità sulla legge per la non autosufficienza, certo ci dispiace molto. Anche quest'anno, però, con senso di profonda responsabilità abbiamo deciso di rimandare il nostro appuntamento. È allora anche attraverso queste poche righe che desidero esprimere un ringraziamento ai nostri tesserati, che ci hanno confermato la loro fiducia, e con loro anche alla segreteria e ai collaboratori dello SPI CGIL trevigiano. Nel rinnovare il nostro impegno possiamo dirvi che avete di fronte una CGIL unita, che sa sempre da che parte stare. Un Sindacato con i piedi ben piantati nella sua storia e nei suoi valori, radicato nel territorio e aperto alle nuove generazioni, un Sindacato che si assume le responsabilità delle sue decisioni per essere all'altezza delle sfide che abbiamo di fronte.

MAFIE IN VENETO

DI VIGILIO BISCARO E MAURIZIO BUSO

COME ENTRANO E PERCHÉ, E PERCHÉ RIGUARDANO TUTTI

Le mafie hanno approfittato della pandemia per incrementare il proprio giro d'affari economici. Secondo la stima di Antonio Parbonetti, economista dell'Università di Padova e tra i massimi studiosi italiani in materia, l'11% delle garanzie statali sui prestiti – una tra le principali misure, notevolmente incrementata, messa in campo dal Governo per sostenere le imprese durante l'emergenza – è stato incassato da aziende legate alla criminalità organizzata. E se a guardare bene questa percentuale non è molto più alta rispetto al periodo pre-covid, lo stesso non si può dire del volume d'affari "generato", tant'è che il trasferimento di ricchezza è passato da 29 a 106 miliardi di euro.

Presentando la sua ricerca in occasione dell'incontro "Le mafie in Veneto, come entrano e perché" promosso dal Sindacato dei Pensionati della CGIL regionale e provinciale il 17 marzo scorso, il professor Parbonetti ha letteralmente tenuto inchiodata la platea, presente in Auditorium e collegata online, delineando

numeri, logiche e ragionamenti. È ormai assodato, infatti, che anche in Veneto quelle di Cosa Nostra, Camorra, 'Ndrangheta siano una presenza stabile.

Secondo gli ultimi aggiornamenti, il gruppo di lavoro guidato dall'economista in base a sentenze ufficiali, ha censito 7.953 ditte in odore di mafia e più della metà (4.159) – concentrante tra Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto – si trovano in Nord Italia. Qui le aziende legate alla criminalità organizzata hanno investimenti per 20,6 miliardi di euro, un flusso di ricavi per 15,4 miliardi e liquidità per quasi 2,2 miliardi. La loro presenza è trasversale a tutti i settori e si concentra in alcuni ambiti: in regione, ad esempio, operano per il 29,6% nell'edilizia, per il 14,8% nelle attività immobiliari, per il 14,3% nel commercio, per l'11,6% nel manifatturiero, ma anche per il 3,7% nei servizi dell'acqua o dei rifiuti. Quest'ultimo dato, che in prima battuta potrebbe sembrare irrilevante, nasconde invece la complessità e la gravità del problema, con pesanti e dirette conseguenze anche sull'ambiente e la salute pubblica. La percentuale

di aziende criminali che in Veneto lavorano in questo specifico settore è infatti 15 volte superiore a quella delle aziende sane che operano a livello nazionale (0,2%).

Attività con una facciata di legalità, dunque, e per questo non semplici da individuare. Un fenomeno diffuso, che riguarda tutti i territori, tutti i settori, e tutti, davvero tutti, da molto vicino. Non si tratta di poche aziende, non sono né piccole, né marginali e spesso sono anche molto indebitate. Tutto questo crea un'enorme distorsione della libera iniziativa economica e del sistema, destabilizzando nel complesso. Ed è proprio attraverso il canale produttivo che la criminalità punta a insinuarsi, mantenendo la massima libertà di manovra senza generare l'allarme sociale che invece i reati violenti provocherebbero. Il rischio che i cittadini, ma anche le amministrazioni, sottovalutino il fenomeno e il suo radicamento è anche per questo molto alto.

Non a caso c'è ancora chi pensa che le mafie in Veneto siano riconducibili a pochi e insignificanti episodi, magari dovuti

a qualche mafioso in soggiorno obbligato.

Alcune recenti statistiche, però, suonano il campanello dall'allarme: il Veneto è la prima regione d'Italia per truffe e frodi informatiche, a dimostrazione che anche i reati si evolvono, e la seconda per interdittive antimafia, con una crescita del 471% negli ultimi due anni. Insomma, tutti corrotti e disonesti? Tutt'altro, però ciò indica una società spaccata: da un lato la più alta diffusione di volontariato e solidarietà, dall'altro un'area grigia che trova nel rapporto con le mafie un'occasione di facile guadagno.

Le mafie si configurano come organizzazioni unitarie, portatrici di un complesso di regole ben preciso e di una visione di società basata sulla limitazione delle libertà sociali ed economiche.

Nell'evoluzione del principio di controllo del territorio, le infiltrazioni mafiose nel tessuto produttivo hanno un impatto moltiplicatore perché intaccano la parte sana inquinando il sistema. Questo, come sottolineato in più battute durante gli interventi della giornata,

riconduce alla necessità di implementare gli strumenti normativi di contrasto. In questo senso, allo scopo di prevenire in modo efficace e massivo le infiltrazioni nel mercato e di tutelare davvero la leale concorrenza, i provvedimenti antimafia – che, ad oggi, alle imprese interdette impediscono di lavorare solo con la Pubblica Amministrazione o di ricevere erogazioni pubbliche – andrebbero estesi anche al settore privato. Ma per difendere, oltre al libero mercato, anche il benessere sociale e il concetto più profondo di libertà, la lotta alla criminalità organizzata non può essere demandata alle Istituzioni, servono anche una responsabilità e una presa di coscienza, personale e collettiva, dei cittadini e della società civile, una vera capacità critica di contrastare la logica del profitto a tutti i costi.

Attraverso la conoscenza e il confronto, urge rafforzare la consapevolezza che l'illegalità è il nemico principale di una convivenza civile e democratica, rispettosa dei diritti e dell'ambiente. Un'azione che deve coinvolgere tanto

gli adulti quanto i ragazzi e le ragazze nelle scuole – dove non a caso ogni anno viene riproposto un percorso che porta in aula, oltre a rappresentanti del Sindacato, anche figure rilevanti dell'Antimafia e delle Forze dell'Ordine – perché ognuno sia attrezzato a riconoscere dove si annidano i pericoli. Da tempo lo SPI CGIL trevigiano porta avanti varie iniziative in tal senso, a livello locale e nazionale, con anche la partecipazione ai "Campi della legalità", che ogni anno vedono giovani provenienti da tutta Italia incontrarsi per lavorare insieme, contribuendo alle realtà nate nei terreni confiscati alle mafie, e discutere di lotta alla criminalità organizzata.

L'iniziativa del 17 marzo – che ha seguito di qualche giorno l'appuntamento organizzato da CGIL Veneto e Libera Veneto, sempre a Treviso, come percorso di avvicinamento alla "XXVII Giornata della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime innocenti delle mafie" – rientra appieno nel progetto dello SPI CGIL "Storia, Memoria e Legalità" e la registrazione è disponibile sul canale Youtube CGIL Treviso.

MIMOSE

OLTRE I SIMBOLI C'È L'IMPEGNO

E NASTRI ROSSI

DI GIORGIA FAVERO

Nonostante la platea di chi si dichiara contrario alle discriminazioni di genere oggi sia sempre più ampia, gli stereotipi sono ancora moltissimi e diffusissimi e i numeri delle vittime di aggressioni, quelle registrate quotidianamente e quelle taciute per paura, non accennano a diminuire. È allora nella convinzione e con la consapevolezza che alla parità e contro la violenza sulle donne bisogna educare prima di tutto i maschi, in famiglia, a scuola e sul lavoro, che su impulso del segretario generale Vigilio Biscaro, sostenuto dal Coordinamento Donne SPI guidato da Ivana Francescotto, il Sindacato dei Pensionati trevigiano ha deciso di concretizzare un progetto ambizioso, avviando un percorso di formazione interno rivolto a una ventina di funzionari e responsabili di zona.

Un passo percepito come imprescindibile, tanto quanto le iniziative già consolidate, come la consegna delle mimose nelle case di riposo per l'8 marzo - con cui anche quest'anno sono state omaggiate le ospiti, ma anche le lavoratrici e le volontarie delle RSA della provincia - o gli eventi, mostre, convegni e presidi di sensibilizzazione contro la violenza. Guidato dalle psicologhe della cooperativa "Una casa per l'uomo", lo SPI ha già iniziato il percorso **"La violenza maschile contro le donne e la parità di genere"** allo scopo di conoscere, discutere e comprendere insieme specificità e sfaccettature

del fenomeno discriminatorio per evitare di cadere inconsapevolmente in comportamenti inadeguati.

Nei prossimi mesi il gruppo continuerà ad approfondire la definizione di violenza maschile contro le donne, le sue diverse forme ed effetti, il quadro normativo internazionale ed esperienze reali di violenza, nonché i servizi a prevenzione e contrasto del fenomeno quali i centri antiviolenza, le case rifugio e i centri di ascolto per uomini maltrattanti. Convinti che la riflessione su queste tematiche non possa avere confini di età e debba partire proprio dall'interno dell'Organizzazione, obiettivo per il futuro è allargare il percorso ad altre categorie del Sindacato e promuoverlo sul territorio, tanto tra i giovani quanto tra i pensionati.

Senza la consapevolezza che violenza maschile sulle donne e disparità di genere impongono una profonda riflessione sulle dinamiche della società contemporanea, mimose e nastri rossi resteranno per sempre e solo simboli. È necessario invece riscrivere il lessico giornaliero, imparare a riconoscere tanto gli stereotipi, per abbandonarli, quanto i segnali e gli episodi di violenza, per prevenirli e combatterli. Bisogna essere disponibili a ridisegnare i tratti dell'identità maschile, essere consci dei propri comportamenti e comprendere le norme per individuare strumenti di prevenzione, difesa e contrasto adeguati. Solo così si può costruire, nelle comunità e nelle relazioni, un agire lontano da ogni discriminazione e forma di sopraffazione.



COMUNE DI...
ATTIVATO DI RINGRAZIAMENTO
...
...
...
...
...
...
...
...
...

Come cambia PERQUAZIONE E NUOVA IRPEF il cedolino

DI SILVIA BRESOLIN

Con la fine dello stato di emergenza, **da aprile 2022 è ripristinato per tutti il normale calendario di pagamento delle pensioni.**

Dopo che da marzo 2020, infatti, il ritiro in contanti agli Uffici Postali era stato anticipato e scaglionato per evitare assembramenti. Pensioni e trattamenti assistenziali, comprese le indennità di accompagnamento per invalidi civili, nonché le rendite INAIL sono infatti posti in pagamento il primo giorno bancario, ovvero feriale, di ogni mese. **A partire dal cedolino della pensione di marzo, inoltre, trovano applicazione le novità del 2022, ovvero gli interventi su perequazione e IRPEF.**

Per effetto dell'adeguamento dell'importo del **Trattamento Minimo (TM), pari a € 524,35** mensili, sono aggiornati anche gli importi dei seguenti trattamenti:
Invalidità civile: da € 291,98 a € 660,79
Indennità di accompagnamento: € 525,17
Assegno sociale: € 468,11

Il meccanismo automatico di rivalutazione delle pensioni, che serve ad adeguare di anno in anno l'importo degli assegni al costo della vita, è stato finalmente, e si spera definitivamente, ripristinato, con un migliore funzionamento a difesa del poter d'acquisto dei pensionati. **Per l'anno 2022, l'indice provvisorio per la perequazione delle pensioni è stato fissato in misura pari all'1,7%**, salvo conguaglio in sede di perequazione del prossimo anno se verrà accertato un valore diverso. Poiché l'INPS, al fine di assicurare il rinnovo delle pensioni in tempo utile, per gennaio e febbraio aveva utilizzato l'indice dell'1,6% e il meccanismo di tassazione in vigore lo scorso anno, sono gli importi del cedolino di marzo a riportare i valori corretti e validi per tutto il 2022, ovvero la/e pensione/i del 2021 più l'incremento dell'1,7%. **Nel cedolino di marzo si trovano per questo alcune voci a conguaglio.** Alla voce "Conguaglio per arretrati" sono indicate

le differenze non pagate nei mesi di gennaio e febbraio. Alla voce "Conguaglio IRPEF a credito da ricostituzione" è indicata la restituzione dell'IRPEF trattenuta in più nei mesi di gennaio e febbraio. Alla voce "Conguaglio IRPEF a debito da ricostituzione" è indicata la trattenuta sugli arretrati dei mesi di gennaio e febbraio.

Nei cedolini delle pensioni sono quindi applicate anche le **nuove aliquote e detrazioni IRPEF** previste dalla Legge di Bilancio 2022, ovvero la nuova trattenuta IRPEF mensile e il dettaglio (IRPEF lorda e detrazioni), validi per tutto il 2022. Le aliquote sono state **ridotte da cinque a quattro**. Sono state mantenute ferme le aliquote minima (23%) e massima (43%), mentre è stata ridotta di due punti quella relativa al secondo scaglione (da 27% a 25%) e di tre punti quella del terzo scaglione (da 38% a 35%), il cui limite superiore è stato abbassato da € 55.000 a € 50.000. Le detrazioni sono state modificate sia nel profilo che nell'importo. Per quanto riguarda i pensionati **l'importo base delle detrazioni è stato alzato a € 8.500**, ed è stata introdotta una maggiore decrescenza con l'aumentare del reddito. Addizionali IRPEF regionali e comunali restano invece invariate.

Si ricorda che per maggiori informazioni e per procedere con un **controllo accurato del proprio assegno è opportuno rivolgersi allo SPI CGIL**. Stante l'introduzione dell'Assegno Unico e Universale (AUU) per i figli a carico fino ai 21 anni e senza limiti di età in caso di disabilità che, importante, viene erogato in presenza dei requisiti, su domanda e non in automatico, sono peraltro in atto verifiche rispetto alla modifica delle misure degli ANF o AF in godimento, che permangono solo per i coniugi solamente se non sono presenti figli aventi diritto appunto all'AUU.

Per fissare un appuntamento visitare il sito www.cgiltreviso.it/spi o contattare la Segreteria SPI CGIL Treviso allo 0422 409252.

CARTA EUROPEA DELLA DISABILITÀ

DI SILVIA BRESOLIN

UN PASSO AVANTI CHE FA BENE A TUTTI

Una piccola grande rivoluzione. Dopo il progetto pilota, di cui è stata protagonista anche l'Italia insieme ad altri sette Paesi, finalmente decolla la **Carta europea della disabilità**. Da marzo, infatti, tramite il sito dell'INPS, i cittadini con disabilità possono farne richiesta, con un bel salto per la qualità della vita in rapporto alla burocrazia e a tanti servizi.

La Carta europea della disabilità, infatti, è lo strumento che consentirà, semplicemente esibendola, di beneficiare delle **agevolazioni e gratuità previste per le persone con disabilità** nei contesti nazionali ed europei aderenti, in particolare per quanto riguarda **trasporti, luoghi di cultura e strutture per il tempo libero e lo sport**. Dotata di QRCode scansionabile dagli operatori abilitati – che avranno accesso unicamente ai dati relativi alla certificazione della disabilità –, la tessera serve per certificare la propria condizione di disabilità anche presso gli uffici pubblici, sostituendo

a tutti gli effetti i certificati cartacei e i verbali.

Indicativamente gli aventi diritto sono le persone con invalidità civile maggiore del 67% e maggiore del 35% se da lavoro, ciechi, sordomuti, con handicap grave, titolari di indennità di accompagnamento, invalidi o inabili L. n.222/84, etc. (elenco completo su www.inps.it). Per richiederla è necessario accedere **tramite Identità Digitale – SPID, CIE o CNS – al servizio online predisposto sul portale INPS**. Durante la procedura sarà inoltre richiesto di caricare una fotografia in formato fototessera a colori. Altro non è necessario, salvo integrazioni previste per i certificati solo cartacei antecedenti il 2010 (in via di rilascio le indicazioni sulle procedure). **In caso di necessità**, per ricevere aiuto nella presentazione della domanda i cittadini possono **rivolgersi alle Associazioni rappresentative delle persone con disabilità**, abilitate all'assistenza

per la procedura. In caso di minori con disabilità, la domanda deve essere presentata dal genitore, tutore o Amministratore di sostegno.

Dopo l'inoltro della richiesta l'INPS provvede a incrociare i dati dei richiedenti con quelli presenti nei propri database per verificare la sussistenza dei requisiti. **Se l'esito della verifica è positivo, il cittadino viene avvisato e riceve** la tessera a casa, direttamente dal Poligrafico della Zecca dello Stato. La **Carta europea della disabilità, stante la sussistenza dei requisiti, ha validità per un massimo di 10 anni, e poi può essere rinnovata**.

Per maggiori informazioni e per sapere quali associazioni offrono assistenza nella procedura **è sempre possibile rivolgersi allo SPI CGIL**, presente in tutte le 18 sedi della provincia e nei recapiti comunali, finalmente riaperti.



AIUTACI

 Dauser

per un futuro di aiuto
dona il tuo 5x1000
per i nostri progetti

C.F. 97321610582

DI STEFANO GRESPAN

IMPEGNO E PASSIONE DI UNA VITA

IL SINDACATO RICORDA FRANCO BAGGIOLI



Per oltre quarant'anni ha dedicato le sue energie e le sue competenze al Sindacato. Con Franco Baggioni, scomparso lo scorso 8 marzo a soli 66 anni, se ne va una storica figura della CGIL trevigiana, in cui ha ricoperto diversi ruoli di rilievo.

Originario di Pieve di Soligo, ma residente a Preganziol, Baggioni inizia a lavorare sedicenne, come apprendista in un'azienda del Quartier del Piave. Nel 1975, a neppure vent'anni, comincia il suo percorso nella CGIL trevigiana come funzionario in FILLEA. Nei decenni successivi mette il suo impegno a servizio di varie categorie e strutture del Sindacato, in diverse aree della provincia: in FILCAMS, sempre come funzionario, poi in FILCEA, oggi FILCTEM, come segretario generale per Treviso e Destra Piave fino al 1987.

Prosegue seguendo la sede della ETLI VIAGGI, l'agenzia della CGIL che si occupava di turismo sociale e scambi tra sindacati europei e internazionali, coltivando la sua spiccata attenzione per le dinamiche mondiali e l'attualità, poi dal 1994 si occupa degli aspetti organizzativi della Servizi Treviso, la società nata nel 1994 per la gestione dei CAAF, i Centri di Assistenza Fiscale della CGIL, contribuendo

all'insediamento dei servizi in tutte le sedi CGIL della provincia. Nel 2002 viene eletto segretario generale della SLC CGIL di Treviso, organizzazione degli addetti della carta e della comunicazione, per poi nel 2010 entrare in segreteria provinciale della FIOM, fino al pensionamento nel 2017. La pensione, tuttavia, non esaurisce la sua voglia di "fare Sindacato": collabora con lo SPI CGIL e nell'ottobre 2018 viene eletto segretario della Lega Intercomunale di Mogliano Veneto nella zona di Treviso Sud, diventando anche membro della Direzione provinciale.

Impegni che Franco continua a svolgere fino all'ultimo e che solo la malattia negli ultimi mesi lo costringe a diradare, come raccontano con affetto i compagni e le compagne durante la commemorazione che l'Organizzazione ha voluto dedicargli il 19 marzo in Auditorium. Nell'esprimere la vicinanza alla compagna Cinzia e alla figlia Giulia, il segretario generale Mauro Visentin ne ha ricordato la statura morale, la preparazione e la serietà, sottolineando come la sua passione per i valori democratici e sindacali abbia rappresentato, e di certo continueranno a rappresentare, un'eredità tangibile e preziosa.

STOP AL TELEMARKETING

DI CLAUDIA
DE MARCO

CI SIAMO QUASI, ENTRO LUGLIO IL NUOVO REGISTRO DELLE OPPOSIZIONI

Utenti tartassati da telefonate promozionali, spesso anche aggressive e insistenti, se non addirittura ingannevoli e commercialmente scorrette. Finalmente si può dire basta, perché dopo travagliata gestazione, partirà entro il 27 luglio 2022 il nuovo servizio del Registro delle Opposizioni. Il Consiglio dei Ministri ha infatti approvato il provvedimento, da rendere operativo entro 120 giorni dalla pubblicazione (GU n.4 del 29/03/2022), che ne estende l'ambito di applicazione ai cellulari, così da permettere l'iscrizione, oltre che degli indirizzi postali, anche delle utenze mobili e fisse non presenti negli elenchi telefonici pubblici, secondo quanto già previsto dalla Legge n.5/2018.

Il servizio, istituito il 1° febbraio 2011 e successivamente modificato, ora prevede più adeguate tutele a favore degli utenti. L'iscrizione al nuovo Registro consentirà, infatti, di negare il consenso a comunicazioni pubblicitarie o di vendita diretta, ricerche di

mercato o di comunicazioni commerciali gestite tramite operatori o chiamate automatizzate "robocall", nonché l'invio di posta cartacea. Oltre a vietare le chiamate di telemarketing e la cessione a terzi dei dati personali, l'iscrizione al nuovo Registro garantirà la decadenza dei consensi precedentemente rilasciati per chiamate con finalità commerciali, ad eccezione di quelle svolte nell'ambito di contratti in essere, ovvero cessati da non più di trenta giorni, e aventi ad oggetto la fornitura di beni o servizi (in questo caso è comunque assicurata la facoltà di revoca con procedure semplificate). Sono esclusi invece dall'applicazione i trattamenti a fini statistici del sistema nazionale.

Durante ogni contatto telefonico o all'interno del materiale cartaceo dovranno comunque d'ora in poi essere fornite indicazioni utili all'eventuale iscrizione del contraente nel Registro pubblico delle Opposizioni. A tal proposito è utile sapere che l'adesione al Registro delle Opposizioni è gratuita e sarà valida entro il giorno lavorativo successivo dalla ricezione della richiesta. L'iscrizione potrà essere effettuata ex novo, rinnovata e revocata (anche selettivamente, solo nei confronti di una o più aziende) in qualsiasi momento, mentre le numerazioni già presenti nell'attuale Registro verranno automaticamente integrate nel nuovo.

Ci si augura quindi che il Ministero, viste le lungaggini accumulate finora, si attivi subito affinché i tempi vengano non solo rispettati, ma quanto più accelerati.

Per ricevere informazioni puntuali e adeguata assistenza in caso di problematiche riguardanti pratiche commerciali aggressive e/o scorrette, o in generale per ricevere indicazioni sui diritti del consumatore e sulle tutele previste dalle legge, è sempre possibile rivolgersi agli Sportelli territoriali di Federconsumatori, consultando sedi e orari sul sito www.cgiltreviso.it/federconsumatori.

 **Federconsumatori**
Difendiamo valori

Dona il tuo
5x1000
a Federconsumatori



nella tua dichiarazione
dei redditi scrivi il c.f.

97060650583

per far crescere le tutele
e i diritti dei consumatori

PENSIONI 2022

A CURA DEL
PATRONATO INCA

REQUISITI E OPZIONI

Fermo dal 2019 a 67 anni di età e 20 anni di contributi il requisito per la pensione di vecchiaia e congelato fino a tutto il 2026 l'adeguamento del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, la Legge di Bilancio 2022 ha prorogato per un altro anno l'Opzione Donna e l'APe Sociale, quest'ultima con numerose novità a favore dei lavoratori e delle lavoratrici, e introdotto Quota 102.

VECCHIAIA	ETÀ	CONTRIBUTI	FINESTRA	NOTE E CONDIZIONI
RETRIBUTIVO/MISTO	67 anni	20 anni	-	-
CONTRIBUTIVO <i>Uomini e donne</i>	67 anni	20 anni	-	Soglia pensione 1,5 volte importo assegno sociale
<i>NO requisito importo</i>	71 anni	5 anni	-	-
TOTALIZZAZIONE	66 anni	20 anni	18 mesi	-
ANTICIPATA	ETÀ	CONTRIBUTI	FINESTRA	NOTE E CONDIZIONI
RETRIBUTIVO/MISTO <i>Uomini</i>	-	42 anni 10 mesi	3 mesi	-
<i>Donne</i>		41 anni 10 mesi		
<i>Lavoratori precoci</i>		41 anni		
CONTRIBUTIVO	64 anni	20 anni	-	Soglia pensione 2,8 volte importo assegno sociale
TOTALIZZAZIONE	-	41 anni	21 mesi	-
LAVORI USURANTI	61 anni 7 mesi	35 anni	-	Quota minima dipendenti 97,6 e condizioni soggettive
OPZIONI ANTICIPO	ETÀ	CONTRIBUTI	FINESTRA	NOTE E CONDIZIONI
QUOTA 100 <i>Settore privato/pubblico</i>	62 anni	38 anni	3 mesi/6 mesi	Requisiti maturati entro il 31/12/2021
QUOTA 102 <i>Settore privato/pubblico</i>	64 anni			Requisiti maturati entro il 31/12/2022
OPZIONE DONNA <i>Dipendenti</i>	58 anni	35 anni	12 mesi	Scelta contributivo e requisiti maturati entro il 31/12/2021
<i>Autonome</i>	59 anni		18 mesi	
APE SOCIALE <i>Disoccupati, caregiver, invalidi oltre il 74%</i>	63 anni	30 anni	-	Condizioni soggettive
<i>Lavori gravosi</i>		36 anni		
<i>Edilizia e ceramisti</i>		32 anni		

OPZIONE DONNA

Prorogata anche per il 2022, è la misura riservata alle lavoratrici donne che hanno raggiunto i requisiti entro il 31 dicembre 2021 e scelgono il sistema contributivo. Si va **in pensione con 35 anni di contributi** (34 anni, 11 mesi e 6 giorni per le lavoratrici ex Inpdap, FS e Poste) e **58 anni d'età per le dipendenti e 59 anni per le autonome, con finestra mobile** rispettivamente di 12 e 18 mesi. Per il perfezionamento del requisito contributivo sono esclusi i contributi di disoccupazione e malattia.

APE SOCIALE

È su questa misura, rafforzata e prorogata per il 2022, che si concentrano le maggiori novità:

ampliamento della platea delle professioni gravose ammesse, tra cui numerose dei servizi pubblici, abrogazione dei tre mesi di assenza di NASpl per i lavoratori disoccupati e abbassamento del requisito contributivo per gli operai edili e ceramisti.

L'APe Sociale è la misura di anticipo pensionistico riservata a lavoratori – dipendenti pubblici e privati, lavoratori autonomi e parasubordinati – privi di una pensione diretta in Italia o all'estero, in particolari situazioni soggettive e/o appartenenti ad alcune specifiche categorie.

Maturando i requisiti entro il 31/12/2022, si va in pensione a 63 anni d'età con:

> 30 anni di contributi per 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), **caregiver** (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%**

> 36 anni di contributi per lavoratori impiegati in lavori gravosi con almeno 6 anni negli ultimi 7, o 7 negli ultimi 10 antecedenti la decorrenza della pensione

> 32 anni di contributi per gli operai edili (CCNL Edilizia e Affini), ceramisti e conduttori di impianti per formatura articoli in ceramica* (*in attesa circolare INPS)

Le domande vanno presentate entro il 15 luglio e comunque non oltre il 30 novembre. Per le donne il requisito contributivo è ridotto di 12 mesi per ogni figlio, con il limite massimo di 2 anni.

QUOTA 102 E QUOTA 100

Misura sperimentale valida solo per il 2022. Si va in pensione con **38 anni di contributi e 64 anni d'età, con finestra mobile** di 3 mesi per i lavoratori dipendenti privati e autonomi, e di 6 mesi per quelli pubblici.

I requisiti vanno maturati entro il 31/12/ 2022.

Attenzione, fino al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia (67 anni) è preclusa la possibilità di continuare a lavorare, fatte salve le prestazioni da lavoro autonomo occasionale entro un tetto massimo di € 5.000 l'anno.

Con le stesse limitazioni e finestre mobili, chi ha maturato i requisiti entro il 31/12/2021 può accedere ancora a Quota 100 con 38 anni di contributi e 62 anni d'età.

Informazioni generali: per verificare la propria posizione e procedere con l'eventuale domanda, fissare un appuntamento al Patronato INCA al numero 0422 4091 – tasto 3 o inviando una e-mail a treviso@inca.it.

NOVITÀ

DI VALENTINA
DURANTE

CONGEDI PARENTALI

Nel recepimento e attuazione di direttive europee in tema di genitorialità e conciliazione lavoro-famiglia, diventa finalmente stabile il congedo obbligatorio di paternità di 10 giorni per i padri lavoratori dipendenti. Essendo un diritto autonomo del padre (distinto dal cosiddetto congedo di paternità alternativo che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del neonato da parte della madre), questo si aggiunge alle norme già previste per la tutela della maternità. In generale, aumentano poi da 10 a 11 mesi il congedo del genitore solo e da 6 a 12 anni l'età del figlio/a per cui usufruire del congedo parentale. Fino a questa età, e senza limiti in caso di disabilità, è inoltre riconosciuto un canale preferenziale di accesso allo smart working per i genitori lavoratori. Viene inoltre esteso il diritto a indennità di maternità per lavoratrici autonome e libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio. **Il congedo di paternità obbligatorio passa dunque a 10 giorni lavorativi, fruibili nei due mesi precedenti ed entro i primi 5 mesi successivi al parto** sia in caso di nascita che di morte perinatale (per affidamenti/adozioni nazionali, dall'effettivo ingresso in famiglia del minore e per quelli internazionali dal suo ingresso in Italia), **più un'ulteriore giornata facoltativa, in alternativa alla madre.** Per i periodi di congedo obbligatorio, il genitore ha diritto a una indennità giornaliera, pari al 100% della retribuzione e alla contribuzione figurativa, utile ai fini previdenziali. La domanda di congedo va inoltrata all'INPS (in caso di pagamento diretto) o al datore di lavoro quando è l'azienda stessa che anticipa il pagamento dell'indennità.

** Per la fruizione da parte dei dipendenti pubblici è necessario attendere apposite indicazioni ministeriali.*

Sotto sfratto

TIMIDI SPIRAGLI PER L'EMERGENZA ABITATIVA

e sotto scacco

DI ALESSANDRA GAVA

Fine del blocco degli sfratti e aumenti vertiginosi delle bollette. Nel mezzo, le famiglie in difficoltà, ma anche qualche timido spiraglio. Dopo aver varato, con il Decreto Legge "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina", anche interventi per contenere i prezzi dell'energia e del gas – fino a fine anno la soglia ISEE per l'accesso ai bonus è innalzata a 12 mila euro –, il Governo si è impegnato ad aprire subito un tavolo di confronto periodico e strutturale sui temi degli sfratti e dell'emergenza abitativa.

A spingere l'esecutivo, la mobilitazione di CGIL, CISL, UIL, Sunia, Siset, Uniat e Unione Inquilini, scesi in piazza in tutta Italia, con anche un presidio di fronte al Ministero delle Infrastrutture a Milano, per la consegna di un documento unitario di proposte ampie e avanzate, per affrontare in modo inedito la lotta per il diritto alla casa e allargare il percorso anche ad altre realtà sociali e del terzo settore. Secondo dati ISTAT, infatti, 866 mila famiglie povere vivono in affitto – il 43% di quelle in povertà assoluta –, e dopo la pandemia e la ripresa degli sfratti, si stimano essere 130-150 mila i nuclei che rischiano di rimanere per strada, stretti tra migliaia di esecuzioni immobiliari, rincari sulle utenze e un'inflazione che potrebbe segnare un +4/6%.

L'avvio del tavolo, accolto dunque positivamente, è fondamentale per rispondere con rapidità a queste emergenze, ma non basta. È necessario che il Governo, dopo le aspettative disattese da PNRR e Legge di Bilancio, raccolga le istanze

e riavvii una stagione di vera partecipazione con le parti sociali per intervenire sulla sofferenza abitativa, che è impossibile negare, ed evitare lo scontro sociale. Gli inquilini delle case popolari, peraltro, seppur privilegiati da affitti calmierati e determinati in base al reddito, si vedono comunque calcolare le spese di condominio sulla base del libero mercato. Anche per loro, dunque, gli aumenti in bolletta rappresentano una vera e propria mazzata, capace anche di scatenare episodi di violenza. Per questo ferisce ancor di più la consapevolezza che nella Marca siano molti gli appartamenti sfitti sottratti all'assegnazione – che già potrebbe determinare la svolta per chi è in attesa di casa –, e che nel frattempo gravano sulle spalle di chi nel condominio risiede – spesso il riscaldamento è centralizzato e anche disabilitando la singola utenza il costo per la dispersione termica è molto elevato.

E se è difficile per chi ci è dentro, si pensi a chi resta fuori. Le nuove generazioni non hanno lavori stabili, hanno redditi fluttuanti e spesso bassi e sono escluse da un mercato degli affitti di cui il legislatore si è dimenticato. Servono quindi risorse sufficienti per un'azione decisa e complessiva – non si può incentivare l'acquisto della casa senza pensare di intervenire su tassazione e spese –, che sia lungimirante e finalizzata a dare risposta all'ormai trentennale problema dell'abitare partendo da un piano di medio-lungo periodo in grado di incrementare in modo consistente gli alloggi di edilizia residenziale pubblica, snodo fondamentale per dare uno spiraglio di futuro a questo maltrattato Paese.

AI NASTRI DI PARTENZA

PROFESSIONALITÀ E UMANITÀ, LA CAMPAGNA FISCALE AL CAAF CGIL

DI MONICA GIOMO



Ci siamo. La campagna fiscale 2022 è ai nastri di partenza. Dal 20 aprile, con un calendario di appuntamenti già a pieno regime, in tutte le sedi CAAF CGIL la nostra squadra di fiscalisti, affiancata da un sempre più nutrito gruppo di operatori formati in materia, è pronta ad accogliere lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, famiglie e liberi professionisti, per la compilazione e l'invio delle dichiarazioni dei redditi relative all'anno d'imposta 2021. Con la massima cura e professionalità abbiamo predisposto tutte le informazioni necessarie, mettendole a disposizione degli utenti con largo anticipo, sia in forma cartacea che sulla nostra pagina web, al fine di rendere più agevole, veloce e sicuro l'adempimento fiscale più importante dell'anno e in certi versi il più "temuto". Certo, il complesso delle norme e delle tante novità e anche l'impatto delle misure varate durante e in seguito alla pandemia rendono il nostro lavoro molto impegnativo, ma non ci spaventa. D'altronde i bisogni dei cittadini sono sempre cresciuti ed è a quelli che, nei servizi che eroghiamo tutto l'anno, dobbiamo rispondere non solo con professionalità, ma anche con umanità. Non basta infatti sapere maneggiare gli strumenti informatici, gestire i passaggi con i vari Enti e Istituzioni – l'Agenzia delle Entrate, ma anche i Comuni, le società dei servizi, l'INPS – e compilare modelli secondo schemi prestabiliti. Per garantire l'ottemperanza delle regole – pensiamo alla gestione dei contratti di colf e badanti così come in dichiarazione dei redditi –,

per far ottenere il massimo vantaggio fiscale ai nostri clienti – pensiamo alle detrazioni e ai bonus edilizi, ma anche a tutte le spese che una famiglia ogni anno sostiene, a volte non sapendo di poter recuperare la relativa detrazione d'imposta, ovvero attuare il cosiddetto risparmio fiscale – così come per estendere l'accesso alle prestazioni sociali su base ISEE – strumento ormai imprescindibile – sono necessarie competenze specifiche, formazione e aggiornamento, e molta passione. È questo che fa la differenza. Senza dubbio la tecnologia, specie in un contesto sempre più frenetico, dove ciascuno di noi è ormai abituato a volere tutto e subito, anzi a pretenderlo, ci supporta nello svolgere al meglio la nostra attività per assicurare qualità e garanzia del servizio, ma ciò che resta fondamentale è il rapporto umano. È con questo spirito che ci apprestiamo a cominciare la campagna fiscale, che ci vedrà impegnati nelle sedi della provincia e in alcune aziende, dove grazie alla collaborazione con le categorie riusciamo a portare il CAAF direttamente dai lavoratori. I termini di scadenza ordinari rimangono gli stessi: entro il 30 settembre per il Mod.730 ed entro il 30 novembre per il Mod.Redditi PF. Nel garantire tariffe competitive ed estremamente agevolate per gli iscritti al Sindacato, ricordiamo che il mero controllo della CU, obbligo rimasto in capo al contribuente, è sempre gratuito e che in caso di dichiarazioni con solo piccole somme da recuperare, la tariffa può essere ulteriormente scontata.

CAMPAGNA FISCALE 2022

SCADENZE E CASISTICHE

DI MONICA GIOMO

In partenza il 20 aprile, la campagna fiscale 2022 mantiene le solite scadenze, fissate anche per quest'anno al 30 settembre per il Mod.730 e al 30 novembre per il Mod. Redditi PF relativi entrambi all'anno d'imposta 2021. Tenuto conto dell'ancora forte incidenza delle difficoltà economiche e occupazionali conseguenti alla crisi sanitaria, è fondamentale ricordare alcune novità e richiamare all'attenzione alcune casistiche rispetto all'opportunità di presentare la dichiarazione dei redditi.

PAGAMENTI DIRETTI DA PARTE DELL'INPS

Come sempre, **chi nel corso dell'anno precedente ha percepito somme direttamente dall'INPS** – che per le stesse rende disponibile la CU online, senza però inviarla agli interessati –, **o ha cambiato datore di lavoro è obbligato a presentare la Dichiarazione dei Redditi**. Pertanto anche coloro che in precedenza non hanno mai usufruito di ammortizzatori sociali e congedi devono prestare attenzione. Chi, dunque, nel 2021 ha ricevuto con

pagamento dall'INPS, e non tramite il proprio datore di lavoro, indennità di disoccupazione (cd. NASPI), integrazioni salariali (cd. CIGO, CIGD, FIS, ecc.) o congedi parentali, anche covid-19, deve presentare la dichiarazione e in quell'occasione potrà fare anche valere le spese sostenute nel corso dell'anno per sé e i familiari a carico.

ASSENZA DI DATORE DI LAVORO

Chi nel 2022 non ha un datore di lavoro **può comunque presentare il Mod.730/2022**, così da far valere gli oneri sostenuti nel 2021, anche quelli per i propri familiari a carico, che consentono di ridurre l'IRPEF da pagare e riscuotere subito gli eventuali rimborsi.

NOVITÀ

Oltre alle detrazioni già note si segnalano:

> **Superbonus per l'abbattimento delle barriere architettoniche**, aliquota maggiorata del 110% per le spese sostenute unitamente agli interventi Sismabonus ed Ecobonus
> **Credito d'imposta per acquisto con Iva prima casa**

under 36 con un ISEE non superiore a € 40.000 annui

> **Ristrutturazione immobili per interventi di sostituzione del gruppo elettrogeno di emergenza** esistente con generatori a gas di ultima generazione
> **Credito d'imposta per l'installazione di sistemi di filtraggio** e miglioramento qualitativo delle acque destinate al consumo umano (per spese fino a un importo massimo di € 1.000)

> **Bonus musica**, detrazione per l'iscrizione e l'abbonamento di bambini e ragazzi tra i 5 e i 18 anni a conservatori e cori, bande e scuole di musica riconosciute (spese fino a un importo massimo di € 1.000 se il reddito complessivo non supera € 36.000)

> **Maggiore importo di spesa detraibile per costi relativi a iscrizione e frequenza nelle Università private** (detraibilità al 19%)

> **Trattamento integrativo 2021** (aumento fino a € 1.200 annui) a favore dei lavoratori dipendenti e assimilati con reddito complessivo fino a € 28.000 e ulteriore detrazione decrescente prevista per i redditi fino a € 40.000 (Attenzione: novità per il 2022)

R

E

D

I

C

A

P

P

E

F

ASSISTENZA CAAF CGIL

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

Chi è già cliente CAAF CGIL sta ricevendo una comunicazione con indicato giorno, ora e luogo dell'appuntamento, mentre **i nuovi clienti possono chiamare il numero 0422 4091 - tasto 2** (da lunedì a venerdì dalle 08:30 alle 18:30) o inviare una e-mail a caaftv@servizitreviso.it e prenotarlo così al più presto. In caso di necessità, infine, è comunque possibile rinviare la prenotazione o fissare una nuova data anche per altre persone.

Per procedere velocemente con la dichiarazione dei redditi è utile ricordare alcuni semplici passaggi, oltre a esibire, anche tramite foto, la tessera d'iscrizione al Sindacato per beneficiare delle tariffe agevolate:

> consultare la lista aggiornata dei documenti per presentare la Dichiarazione dei Redditi 2022 (anno d'imposta 2021) e raccogliere tutta la documentazione, compresa quella a corredo: oltre ai documenti dell'anno di imposta 2021, infatti, per apporre il visto di conformità il CAAF deve avere a disposizione anche quelli utilizzati nelle precedenti dichiarazioni dei redditi, collegati a detrazioni che permangono ancora nel Mod.730/2022 (es. contratti di mutuo, spese per il recupero edilizio, spese per il risparmio energetico), nonché **eventuale documentazione attestante la cessione del credito d'imposta o lo sconto in fattura** relativi sia agli interventi di recupero del patrimonio edilizio e alla riqualificazione energetica sia al Super Bonus 110%

> compilare e firmare - da parte di entrambi i coniugi, in caso di dichiarazione congiunta - **il consenso al trattamento dei dati** (relativo alla privacy) e il Mod.730-1 (per la destinazione 8, 5 e 2 per mille dell'IRPEF)

> solo per i nuovi clienti, compilare e sottoscrivere la delega per autorizzare il CAAF CGIL a gestire i dati e a ricevere le informazioni della precompilata dall'Agenzia delle Entrate; alla delega - con le firme di entrambi i coniugi in caso di dichiarazione congiunta -, allegare anche copia della Dichiarazione dei redditi dell'anno precedente

Si ricorda infine che nelle sedi è possibile effettuare i pagamenti tramite POS (bancomat, postamat, carte di credito/debito), mentre per chi utilizza l'App digitaCGIL il pagamento verrà gestito online. Per maggiori informazioni e per scaricare moduli e lista dei documenti necessari, consultare la pagina dedicata su www.cgiltreviso.it/caaf

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

DALL'ISEE PASSA IL CALCOLO DELL'IMPORTO

DI GIULIANA MAFFEI



A marzo è partito l'Assegno Unico e Universale (AUU) per i Figli a carico fino ai 21 anni. Senza limite di età in caso di disabilità. Una rivoluzione per il sistema a sostegno delle famiglie, che ingloba molte delle misure e delle detrazioni preesistenti, anche se c'è ancora tanta confusione e timore.

I cittadini, però, possono contare sul supporto informativo e sull'assistenza della CGIL trevigiana rivolgendosi al CAAF, che gestisce sia la certificazione ISEE sia i passaggi interni per l'inoltro della domanda di AUU.

LA MISURA

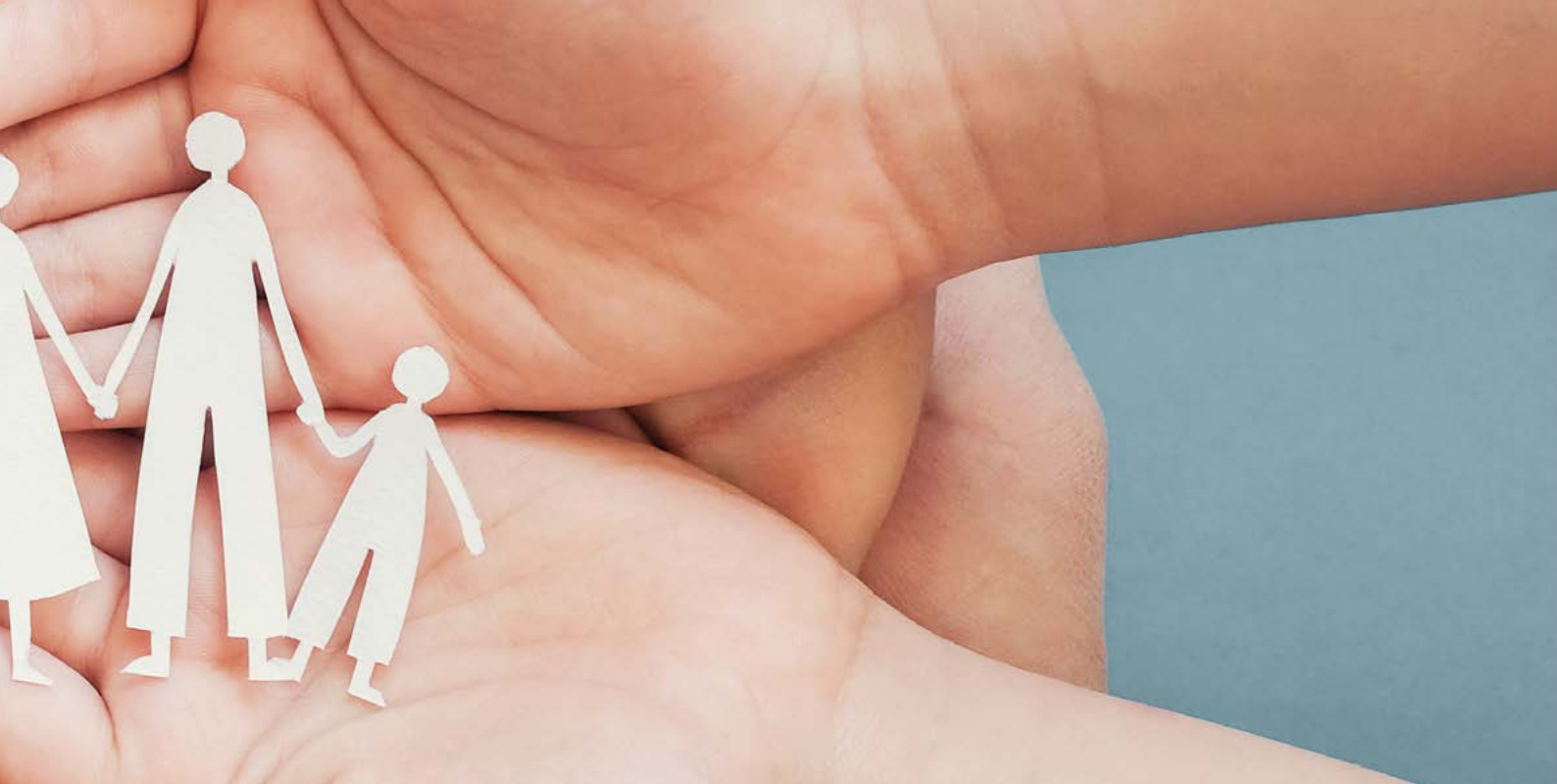
L'Assegno è definito Unico perché finalizzato alla semplificazione e al potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità, **e Universale** perché garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di € 40.000. Per un calcolo più preciso **è necessario allegare alla domanda un ISEE valido**. Se inferiore ad € 40.000 l'importo a cui si ha diritto è superiore; mentre in assenza o con ISEE superiore ad € 40.000, limite massimo previsto, si avrà diritto solo all'importo minimo normativo. L'importo del beneficio inoltre è determinato, oltre che sulla base della condizione economica del nucleo familiare, anche tenendo conto dell'età, del numero dei figli e di eventuali situazioni di disabilità.

Con l'entrata in vigore dell'Assegno Unico e Universale, da marzo 2022 sono abrogati e assorbiti gli Assegni familiari, l'Assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, il Bonus Mamma Domani, il Bonus Bebè e le detrazioni fiscali per i figli fino a 21 anni. **L'AUU non assorbe né limita gli importi del Bonus Asilo Nido e l'Assegno di maternità del Comune. È inoltre compatibile** con il Reddito di Cittadinanza e con eventuali altre misure simili, erogate da Regioni, Province autonome ed Enti Locali, nei termini e secondo i vincoli stabiliti.

Si ricorda che facendo richiesta entro il 30 giugno 2022, l'AUU sarà corrisposto comprensivo degli arretrati a partire dal mese di marzo 2022, mentre, per le domande inviate dal 1° luglio la decorrenza del beneficio sarà dal mese successivo e il beneficio sarà determinato sulla base dell'ISEE valido al momento di presentazione.

I SOGGETTI BENEFICIARI

L'assegno Unico e Universale è riconosciuto ai nuclei familiari per ciascun figlio minore a carico e, per i nati dal 1° marzo 2022, a decorre dal 7° mese di gravidanza. È inoltre riconosciuto per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età se frequenta un corso di formazione scolastica, professionale, accademica, svolge un tirocinio o un'attività lavorativa con compenso inferiore a € 8.000



annui, frequenta il Servizio Civile Universale o risulta disoccupato e iscritto al Centro per l'Impiego. **Non vi sono limiti di età e condizioni specifiche in caso di disabilità.**

I REQUISITI

L'AUU spetta a prescindere dalla condizione lavorativa del genitore.

Al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio il richiedente (genitore) deve essere congiuntamente in possesso dei requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno previsti e i figli devono essere residenti in Italia.

L'IMPORTO

L'importo varia inversamente al valore dell'ISEE e sono previste varie maggiorazioni:

> per figli fino a 18 anni l'importo base varia da € 50 a € 175 al mese per ciascun figlio, con maggiorazioni, ad esempio, in caso di nuclei con tre o più figli o con entrambi i genitori che lavorano

> per i figli dai 18 fino ai 21 anni l'importo varia da € 25 (ISEE pari o superiore a € 40.000) a € 85 per i redditi più bassi ma è necessario che il figlio rispetti i requisiti previsti

È prevista maggiorazione a compensazione dell'eventuale perdita economica se l'importo dovesse risultare inferiore alle somme percepite

nel regime precedente. L'AUU non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF e non rientra tra i trattamenti assistenziali considerati per determinare il reddito familiare.

L'AUU è erogato al richiedente al 100% o, anche con richiesta successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale. In caso di affidamento esclusivo, in mancanza di accordo l'assegno è corrisposto al genitore affidatario.

LA DOMANDA

La domanda è annuale e l'assegno viene corrisposto mensilmente dall'INPS a partire dal mese di marzo fino al mese di febbraio dell'anno successivo, con accredito su conto corrente bancario o postale o tramite bonifico domiciliato.

Per ricevere tutte le mensilità è necessario presentare domanda entro il 30 giugno. **Attenzione: non si percepirà più nulla in busta paga.** Ai nuclei familiari percettori del Reddito di Cittadinanza l'AUU è corrisposto in automatico, mediante accredito sulla carta Rdc, senza necessità di presentare apposita domanda.

Per quanti non avessero ancora presentato l'ISEE e la domanda di Assegno Unico e Universale, l'invito è di fissare al più presto un appuntamento al CAAF CGIL chiamando il numero unico **0422 4091 - tasto 2** o inviando una e-mail a **caaf tv@servizitreviso.it**

Cosa cambia in busta paga

TRATTAMENTO INTEGRATIVO, NUOVA IRPEF E AUU

DI GRAZIANO BASSO

La Legge di Bilancio 2022 ha inciso su diversi aspetti della fiscalità, di fatto rivoluzionando la busta paga. Intervenuta sul calcolo dell'IRPEF e sulle detrazioni da lavoro dipendente, la manovra, con l'introduzione da marzo dell'Assegno Unico e Universale, pagato direttamente dall'INPS previa apposita domanda, ha portato da quello stesso mese alla scomparsa dalla busta paga (limitatamente ai nuclei con figli e orfani) degli Assegni al Nucleo Familiare (ANF), della relativa maggiorazione ai sensi del D.L. n.79/21 e delle detrazioni per figli a carico di età inferiore a ventuno anni. Ne consegue che dal 1° marzo 2022 per i figli fino al compimento dei 21 anni non sarà più erogato alcun assegno e/o detrazione, indipendentemente dal riconoscimento dell'AUU.

DETRAZIONI PER CARICHI FAMILIARI

Continueranno ad essere corrisposte le detrazioni per coniuge a carico, per altri familiari e per figli a carico che abbiano compiuto i 21 anni di età fino a rinuncia o variazione

delle condizioni reddituali del familiare interessato. Invariati anche i limiti di reddito previsti: sono considerati familiari fiscalmente a carico i membri della famiglia con reddito complessivo annuo, al lordo degli oneri deducibili, non superiore a € 2.840,51, la soglia di reddito è aumentata a € 4.000 per i figli fino a 24 anni di età.

DETRAZIONI IN DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Uno degli aspetti che più sta destando preoccupazione è la confusione tra detrazioni per carichi familiari e detrazioni da applicare in sede di dichiarazione per spese sostenute per i familiari a carico, e quindi anche per i figli. Anche se questo impatterà sul Mod.730/2023 (anno d'imposta 2022), è quindi utile ricordare che pur essendo entrambe degli sconti da sottrarre dall'IRPEF dovuta, si tratta di diverse tipologie di detrazioni: le prime derivano dalla condizione reddituale del familiare, le seconde sono consequenziali alle prime e vertono su alcuni costi sostenuti per il familiare che ha rispettato tale

condizione reddituale. Permane comunque il concetto di familiare a carico anche per i figli di età inferiore ai 21 anni, per cui anche con il debutto dell'AUU si raccomanda di conservare tutta la documentazione relativa alle spese da portare in detrazione nel 2023 (redditi 2022), comprese le spese sostenute per i figli a carico, come ad esempio le spese di istruzione, le spese mediche e sanitarie, le spese per l'abbonamento del trasporto pubblico, etc.

DETRAZIONI LAVORO DIPENDENTE e TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Se l'introduzione dell'AUU impatta da marzo, le novità sulle detrazioni da lavoro dipendente, ovvero la nuova IRPEF, e quelle sul trattamento integrativo sono in vigore dal 1° gennaio. Le aliquote IRPEF sono passate da cinque a quattro: invariate la minima (23%) e la massima (43%), il Governo ha invece ridotto di due punti l'aliquota del secondo scaglione (25%) e di tre la terza (35%), con in questo caso l'abbassamento del limite a € 50.000 lordi.

Per effetto di queste modifiche, l'importo delle detrazioni IRPEF (parametrate all'effettivo periodo di lavoro, in cui non rientrano le assenze ingiustificate per violazione dell'obbligo di possesso del Green Pass) **riconosciuto nel corso dell'anno in busta paga o a conguaglio con la dichiarazione dei redditi, è pari a:**

> € 1.880 con reddito complessivo fino a € 15.000 (non inferiore a € 690,

che salgono a € 1.380 in caso di lavoro a tempo determinato)

> € 1.910+1.190*[(28.000-reddito)/13.000]

con reddito complessivo oltre € 15.000 ma entro € 28.000

> € 1.910+1.190*[(50.000-reddito)/22.000]

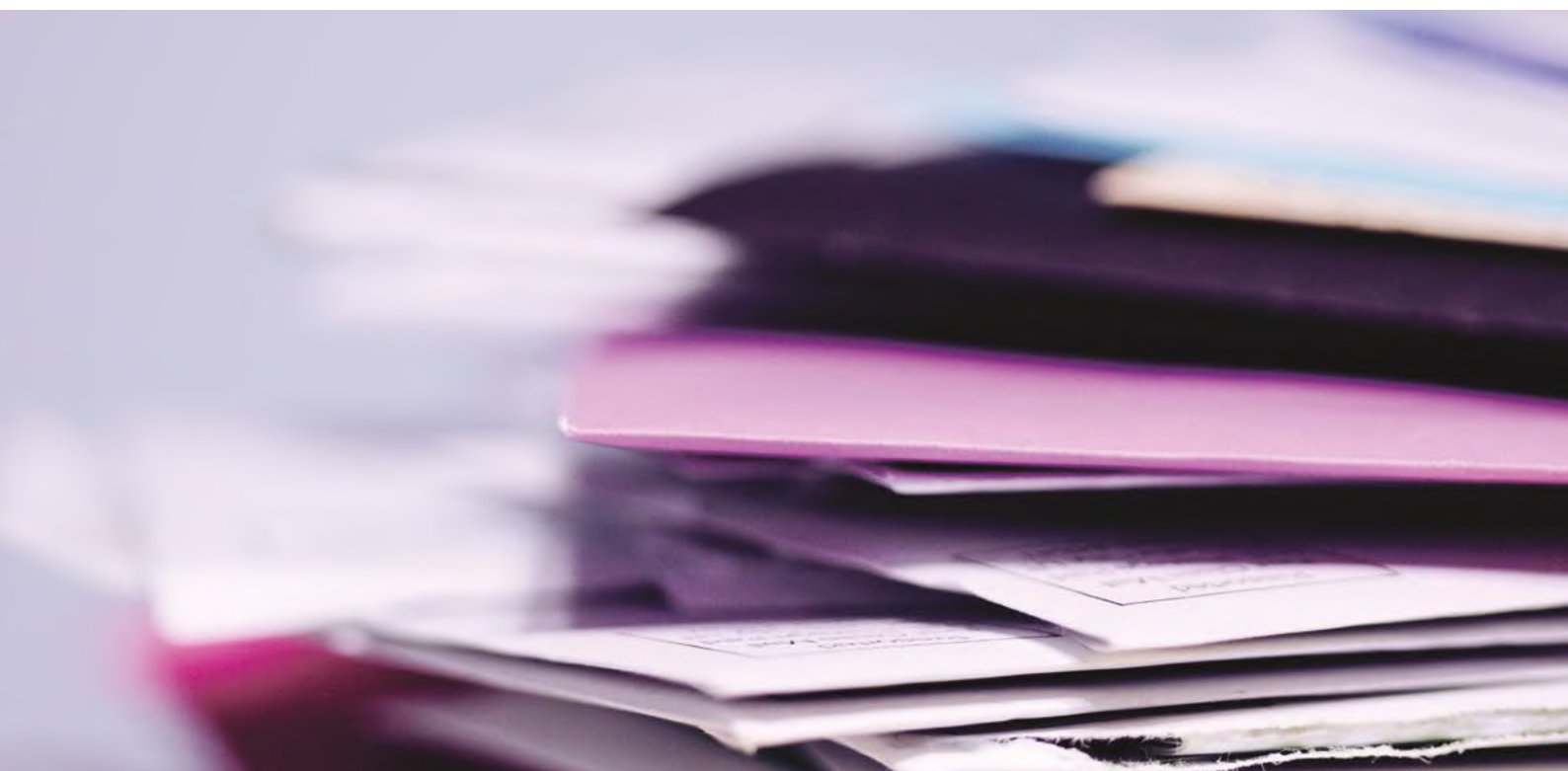
con reddito complessivo oltre € 28.000 ma entro € 50.000

Per evitare incrementi d'imposta, in corrispondenza di determinati intervalli di reddito, ovvero per redditi da € 25.000 a € 35.000, per i lavoratori dipendenti sono comunque previsti € 65 di maggiorazione delle detrazioni.

Dal 2022 il trattamento integrativo viene riconosciuto direttamente in busta paga solo in caso di capienza e il limite di reddito è diminuito da € 28.000 a € 15.000, comportando per molti lavoratori la perdita dei € 100 al mese nel cedolino, in linea di massima però riassorbiti dalla rimodulazione delle detrazioni per lavoro dipendente e degli scaglioni IRPEF.

Chi ha redditi fino a € 15.000 continuerà a percepire il trattamento integrativo di € 1.200 (da rapportare ai giorni di lavoro nell'anno) a condizione che l'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente sia superiore alla detrazione per i medesimi redditi. A chi supera i € 15.000 ma è comunque entro i € 28.000, il trattamento integrativo è riconosciuto se la somma di alcune detrazioni (da lavoro dipendente, per carichi familiari, interessi passivi per mutui stipulati entro il 31/12/2021, rate relative alle detrazioni, per spese sostenute fino al 31/12/2021 riferite al recupero del patrimonio edilizio, alla riqualificazione energetica o detrazioni previste da altre disposizioni legislative per detrazioni per spese sanitarie rateizzate) supera l'imposta lorda. Ciò significa che se la fruizione di specifici sgravi IRPEF comporta una situazione di incapienza, il trattamento integrativo spetta per un importo pari alla differenza tra detrazioni e imposta fino a un massimo di € 1.200 annui.

A maggior ragione a seguito di queste importanti novità normative si consiglia in particolare a chi ha redditi superiori a € 15.000 di prestare particolare attenzione e di richiedere l'eventuale applicazione del trattamento integrativo solo in un secondo momento, ovvero in sede di dichiarazione dei redditi 2023.



BONUS

DI LUCE, GAS E ACQUA

SULLE UTENZE

DI GIULIANA MAFFEI

Dal 1° aprile e per tutto il 2022 il limite ISEE per aver l'accesso ai Bonus sociali sulle utenze di luce e gas sale a € 12.000.

Si amplia dunque la platea delle famiglie che potranno beneficiare di uno sconto in bolletta su questi consumi, così come deciso dal Governo con il Decreto Legge n.21 del 21 marzo 2022 "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi Ucraina" (Titolo II "Misure in tema di prezzi dell'energia e del gas", art.6, GU n.67 del 21/03/2022). Non cambia invece la modalità di erogazione, che dallo scorso anno avviene in via automatica agli aventi diritto, sulla base dei dati contenuti nella DSU.

Per vedersi riconosciuto lo sgravio è dunque fondamentale disporre di un ISEE valido, richiedibile al CAAF CGIL che da sempre offre questo servizio gratuitamente. Lo sconto verrà poi applicato da ARERA, Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente, direttamente in fattura, a prescindere dalle offerte sottoscritte e dai venditori.

Si stima così che l'aumento della soglia ISEE – possibile grazie a uno stanziamento straordinario di risorse, limitato all'anno in corso – permetterà a 1,2 milioni di famiglie di beneficiare del bonus sociale sulle bollette di luce e gas, cifra che si somma agli attuali 4 milioni di beneficiari. Si ricorda infatti che oltre alla soglia di € 8.265 previsti in via ordinaria, hanno accesso al bonus sociale su queste utenze anche i nuclei numerosi (con più di 3 figli a carico) con ISEE fino a € 20.000 e i beneficiari del reddito e pensione di cittadinanza.

L'automatismo nel riconoscimento dei bonus sociali sulle utenze, operativo da luglio 2021 ma retroattivo al gennaio dello stesso anno, ha già permesso di raggiungere un maggior numero di famiglie in difficoltà. L'assurdo è infatti che secondo stime della stessa ARERA, nel 2019 solo una media del 36% sugli aventi diritto agli sconti in bolletta su luce, gas e acqua, ne abbia effettivamente beneficiato, rinunciando di fatto a un risparmio che, sempre in media, si attesta sui € 1.500 l'anno.

Ai Bonus nazionali sulle utenze si possono poi sommare anche altri sconti, erogati dalle società di servizi territoriali, spesso sulla base di accordi di contrattazione sociale. È il caso, ad esempio, dell'intesa che da anni garantisce a molti clienti ATS Alto Trevigiano Servizi di avere accesso a uno sconto in bolletta sull'utenza del servizio idrico integrato. Nel corso del 2022, infatti, alle famiglie con fornitura ATS e un ISEE fino a € 20.000 è riconosciuta una liberalità sui consumi dell'anno precedente.

Verificato che il proprio fornitore sia ATS, per ricevere lo sconto in fattura basterà fissare un appuntamento al CAAF CGIL per predisporre l'ISEE entro il 15 maggio 2022; in presenza dei requisiti sarà il CAAF stesso a inoltrare la domanda ad ATS, fatto salvo il caso di una decina di territori per i quali è necessario rivolgersi direttamente al proprio Comune di residenza, in quanto non convenzionati con i CAF.

Si ricorda che al CAAF CGIL il servizio ISEE e la domanda Liberalità ATS sono gratuiti.

ASSEGNO
UNICO
PER I FIGLI,
È PER TUTTI
#SCELGO
CGIL

ASSEGNO UNICO PER I FIGLI, È PER TUTTI

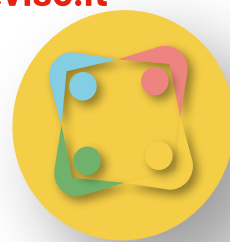
PATRONATO
INCA
TREVISO

CAAF
CGIL TREVISO

A marzo 2022 è partito per tutti
l'Assegno Unico e Universale
per i Figli a carico fino ai 21 anni
e senza limiti di età in caso di disabilità,
a prescindere dalla condizione lavorativa dei genitori.

FAISUBITODOMANDA!

Per le pratiche ISEE e Assegno Unico e Universale
rivolgiti alle sedi CGIL, **chiama lo 0422 4091 - tasto 2**
o scrivi una email a caaf@servizitreviso.it
e fissa il tuo appuntamento
al CAAF CGIL.



INQUADRA
PER MAGGIORI INFORMAZIONI

SCEGLI
CGIL

ISEE E ASSEGNO UNICO, TUTTO IN UNO IN CGIL TREVISO

CGIL
TREVISO

inca
il Patronato della CGIL
Treviso

CGIL
CAAF
nordest
Servizi Treviso.

NON GIRARE A VUOTO



CAAF CGIL

per la tua dichiarazione dei redditi

Prenota il tuo appuntamento per il **Mod. 730 | Mod. Redditi PF**
Chiama il numero unico (lun-ven 08:30-18:30) **0422 4091 - tasto 2**
oppure invia una email a **caafv@servizitreviso.it**

PER INFO



E LISTA
DOCUMENTI



cgiltreviso.it/caaf



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



[digitaleCGIL](https://www.digitaleCGIL.it)

IL TUO
ASSISTENTE
FISCALE

CGIL

CAAF
nordest®
Servizi Treviso®