

# Notizie

CGIL

ANNO XXIX  
Marzo 2026

52

## Fusioni tra i Comuni



Illustrazione di Caterino Favaro

Periodico Trevigiano di Informazione

## III CGIL 03

Identità e responsabilità. La CGIL tra scenari globali e bisogni locali

NO alla Riforma Nordio. Il voto referendario restituisce dignità alla Costituzione e al Paese

Divari di Marca. Rappresentanza, occupazione, salario, la parità dov'è?

Fusioni tra i Comuni della Marca Trevigiana. Una sfida per rafforzare servizi e diritti

Fiaccolata per la sicurezza. La memoria diventa impegno

115 anni di CGIL Treviso, tra memoria, resilienza e nuove sfide

Centro di accoglienza di Oderzo

Artigianato alimentare e panificazione. Più salario e nuove tutele per tremila addetti trevigiani

CCRL Edilizia Artigiani e PMI. Aumenti salariali, formazione e sicurezza nel nuovo contratto regionale

Risultati che contano. La FILCTEM trevigiana protagonista nei luoghi di lavoro

Rinnovo CCNL Metalmeccanici. Approvata l'ipotesi di accordo per il 2025-2028

Contratto di solidarietà in Bluergo

Condotte antisindacali alla Chiminelli di Silea. Il Tribunale dà ragione alla CGIL

## III SPI CGIL 21

Tra rinvii e difficoltà, la vittoria del No è boccata d'aria fresca

Assemblee del tesseramento. Pensionate e pensionati a raccolta in tutta la provincia

Il report della contrattazione sociale: rafforzare servizi e welfare

Un gesto che parla di diritti. Le mimose dello SPI CGIL trevigiano a chi vive e lavora nelle strutture per anziani

Il cedolino del 2026: rivalutazione e aliquote IRPEF

## III TUTELE 29

Punti DIGITALE FACILE: il servizio disponibile agli Sportelli Federconsumatori

In pensione: requisiti e novità 2026... e poi?

Accertamento della disabilità: cambia la procedura

Una questione di sistema. Casa, Lavoro, Servizi: serve un percorso condiviso

## III CAAF CGIL 35

Fisco, redditi e diritti. Il presidio quotidiano del CAAF CGIL

Dichiarazione dei redditi. L'impatto delle novità su tassazione e carichi familiari

Campagna fiscale 2026. Al CAAF professionalità e garanzia della dichiarazione

Nuovo "ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione": cosa cambia

Assegno Unico e Universale: scadenze, soglie ISEE e importi 2026

Successioni. Guida agli adempimenti e alla tutela dei propri diritti e interessi

Notifiche della PA. Le sedi CAAF CGIL sono PUNTI SEND

Sconti in bolletta ATS e SAVNO, da richiedere in base all'ISEE

### Notizie CGIL

Anno XXIX - N.52 - Marzo 2026 - Autorizzazione Tribunale di Treviso

Numero 1048 del 07/01/1998 - Iscrizione al ROC n. 21393 del 11/07/2011 - Direttore responsabile: Marina Mion

Comitato di redazione: S. Pasqualin, V. Biscaro, M. Giomo, S. Grespan, F. Benetti

Segreteria di redazione: L. Grespan, A. Lorenzon

Redazione: Via Dandolo, 2 - Treviso - Tel. 0422 4091 - Fax 0422 403731 - Mail: treviso@cgitreviso.it

www.cgitreviso.it

Editore: CGIL Camera del Lavoro Territoriale di Treviso - Via Dandolo, 2 - Treviso

Progetto editoriale: Radici Srl - Via Calmaggioro, 18 - Treviso - Mail: info@radicisrl.it

Fotografia: S. Baldasso, ArchiSpi, FreePick e Unsplash

Stampa: White Pack sas - Via D. Mantovani Orsetti, 23 - Treviso

Chiuso in tipografia il 31/03/2026 - Di questo numero sono state stampate 50 copie

# IDENTITÀ

La CGIL tra scenari globali e bisogni locali

# E RESPONSABILITÀ

| Sara Pasqualin |

**È** il 1906 quando in un'affollata sala di Milano nasce la Confederazione Generale del Lavoro (CGdL), oggi CGIL. Cinque anni più tardi viene fondata la nostra Camera del Lavoro. Due anniversari che testimoniano una continuità che ha attraversato fasi storiche molto diverse, mantenendo un punto fermo: la rappresentanza del mondo del lavoro e la rivendicazione dei diritti sociali. Anche nel nostro territorio, tradizionalmente moderato, la CGIL è cresciuta, adattandosi ai cambiamenti senza mai perdere i propri ideali. Un percorso di mobilitazioni, conquiste, sconfitte, ricostruzioni e nuove sfide che, intrecciato con le trasformazioni economiche e produttive della Marca, ha accompagnato generazioni di lavoratrici e lavoratori. Un radicamento, quello del nostro Sindacato, che si misura anche nella capacità di leggere l'oggi. Il voto referendario ne è un esempio. La vittoria del No, bella come l'antifascismo, è una scelta a difesa

degli equilibri costituzionali. Non ignoriamo come si è configurato il voto in Veneto, come in Lombardia e in Friuli-Venezia Giulia. A Nord-Est l'idea dell'uno solo al comando e dell'autonomia differenziata hanno ancora un forte consenso. Un segnale che ci riguarda direttamente: la nostra battaglia per l'unità del Paese e l'uguaglianza dei diritti deve essere più incisiva proprio nelle fabbriche e nelle piazze della Marca. Le recenti mobilitazioni contro le guerre dei potenti testimoniano che accanto a paure, semplificazioni e scorciatoie cresce una domanda diffusa di democrazia partecipata contro ogni deriva autoritaria o personalistica. In un contesto internazionale segnato dall'instabilità,

l'Italia non può restare subalterna a scelte altrui, ce lo impone, e meno male, la nostra Costituzione! E così anche l'Europa, dalla quale ci aspettiamo un ruolo autonomo e protagonista per la pace. È nell'intreccio tra globale, nazionale e locale che dobbiamo trovare risposte concrete a esigenze e problemi reali, quotidiani. Come sulla questione abitativa, un nodo che tiene insieme casa, lavoro, servizi e qualità della vita. A Treviso riguarda lavoratrici e lavoratori che faticano a trovare un alloggio accessibile, giovani che rinunciano a opportunità occupazionali, aziende che faticano a trovare personale. Il piano "Abitare Treviso"

rappresenta un primo passo, ma non esaurisce la discussione: serve una visione più ampia, capace di tenere insieme sviluppo e coesione. Per questo la riflessione non può fermarsi ai confini comunali. Il tema dell'abitare si intreccia con la tenuta dei territori, soprattutto nelle aree più fragili della provincia. In questo senso, il percorso di fusione tra

piccoli Comuni è un'opportunità da sostenere, con l'indispensabile coinvolgimento delle parti sociali, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei cittadini: non solo per razionalizzare le risorse, ma per garantire servizi adeguati, valorizzare le competenze, attrarre maggiori investimenti e rendere più sostenibile, per tutti, lo sviluppo locale. Dopo oltre un secolo di vita, il compito della CGIL continua a essere quello di stare dentro i processi, senza semplificarli. Tenere insieme livelli diversi, leggere i cambiamenti e contribuire a costruire risposte concrete. È una responsabilità che nasce dalla nostra storia, e che riguarda soprattutto il futuro del lavoro e delle comunità in cui viviamo. ■

**Tenere insieme livelli diversi, leggere i cambiamenti e contribuire a costruire risposte concrete.**

# N

# O

## ALLA RIFORMA NORDIO



**L**a vittoria del NO al referendum costituzionale del 22 e 23 marzo 2026 rappresenta un chiaro segnale di difesa dell'autonomia e dell'indipendenza della magistratura, pilastro del sistema democratico italiano. La cosiddetta Riforma Nordio, che proponeva la separazione dei Consigli Superiori della Magistratura in due organi - uno per i giudici e uno per i pubblici ministeri - e il trasferimento dei poteri disciplinari a un'Alta Corte con membri scelti a sorte, non è stata approvata, evitando così un grave squilibrio tra magistratura, governo e Parlamento.

La riforma avrebbe infatti triplicato gli organismi amministrativi, aumentando i costi di sistema senza apportare reali benefici ai cittadini. La separazione delle carriere tra giudici e pubblici ministeri avrebbe inoltre snaturato il ruolo dell'accusa: oggi, la condivisione di formazione, concorsi e cultura giurisdizionale tra giudici e PM garantisce imparzialità e tutela degli indagati. Con la riforma, i pubblici ministeri sarebbero stati più vulnerabili alle pressioni politiche, a

danno dei più deboli e dei dissidenti. Anche la procedura di approvazione della legge, senza un reale confronto parlamentare e senza possibilità di emendamenti, aveva sollevato numerose criticità. **Le dichiarazioni del Governo nelle settimane precedenti avevano confermato il rischio concreto di ingerenze politiche, mettendo in discussione l'indipendenza della magistratura.**

**La consultazione referendaria è stata dunque l'epilogo di un percorso controverso e fortemente divisivo nella storia recente delle riforme istituzionali italiane.** Il progetto di modifica costituzionale del Governo Meloni non è stato partorito ex novo nel 2025, ma si colloca in un dibattito che attraversa decenni. La tensione tra politica e magistratura ha segnato diversi momenti della storia repubblicana, con periodi di forte scontro, in particolare all'inizio degli anni '90 con le indagini di Mani Pulite e la successiva stagione berlusconiana, quando le proposte di riforma della giustizia erano spesso connesse alle vicende giudiziarie personali dello stesso Berlusconi.



“  
Finalmente!  
Il voto referendario  
restituisce dignità  
alla Costituzione  
e al Paese.  
”

Nella legislatura 2024-2025, l'attenzione a una possibile revisione costituzionale dell'ordinamento giudiziario si è concretizzata nella **“Riforma Nordio” approvata dal Parlamento il 30 ottobre 2025:**

**separare le carriere e creare due Consigli Superiori della Magistratura – uno per i giudici e uno per i pubblici ministeri – oltre a un'Alta Corte disciplinare con modalità di nomina a sorteggio.** Tale assetto, di fatto, voleva ridurre la capacità dell'ordine giudiziario di autodeterminarsi, aumentando gli spazi di influenza politica su settori sensibili della magistratura. **Il percorso parlamentare è stato per questo segnato da forti critiche.** Fin dai passaggi alla Camera e al Senato, la riforma è stata considerata da molte forze politiche di opposizione e da significative componenti della società civile e della magistratura come strutturale nel modificare l'assetto costituzionale senza affrontare le reali necessità della giustizia italiana, attanagliata dalla lentezza dei processi e dalla carenza di personale e risorse.

La mancata maggioranza qualificata dei due terzi in Parlamento per l'approvazione definitiva ha reso necessario il ricorso al **referendum confermativo, conferendo al voto popolare un ruolo cruciale di riflessione sulla giustizia italiana. Non**

**solo una scelta tecnica, ma un giudizio sul rapporto tra potere giudiziario e potere esecutivo e sulle garanzie costituzionali derivanti dall'autonomia dei due poteri. L'espressione netta dei cittadini e delle cittadine italiani difende la Costituzione, tutela la giustizia e i diritti dei cittadini e respinge qualsiasi tentativo di controllo politico sulla magistratura.** La CGIL ribadisce che la vera riforma della giustizia passa dall'investimento di risorse, dall'aumento del personale e dal miglioramento dell'efficienza dei tribunali, senza indebolire i principi fondamentali della democrazia. ■

| Sara Pasqualin |

Rappresentanza, occupazione,  
salario, la parità dov'è?

# DIVARI DI MARCA

| Rossana Careddu |

**C**ome e quanto pesa il gender gap nella Marca? Per fare il punto sul divario che persiste tra uomini e donne nelle istituzioni, nell'occupazione e nei salari, la CGIL trevigiana è partita da dati incontrovertibili. Sono infatti le fonti del Ministero dell'Interno e dell'INPS, analizzate dal proprio Centro Studi e incrociate con un recente report di Ires Veneto, a restituire un quadro articolato in cui piccoli segnali di crescita si innestano su criticità strutturali che limitano la concreta parità.

**A partire dalla presenza nei luoghi del potere.  
A ottant'anni dal referendum del 1946,  
che ha di fatto sancito il diritto di voto attivo  
e l'eleggibilità delle donne in Italia,  
oggi nella Marca**

**le amministratrici pubbliche che siedono nei consigli e nelle giunte comunali sono il 41%.** Per carità, erano il 34% nel 2016 e il dato odierno è superiore di 6 punti a quello nazionale, ma non c'è molto di cui gioire. Anche perché in provincia la situazione è molto diversificata: si passa dal 62% di Zenson di Piave, seguito da Roncade e Borso del Grappa con il 59%, ai casi emblematici di Arcade e Cavaso del Tomba, fermi rispettivamente al 18% e al 15%. Si aggiunga poi che, anche laddove sembra esserci un progresso, lo squilibrio resta evidente: in dieci anni, **a livello regionale, le donne con cariche amministrative pubbliche sono aumentate del 22%, ma solo una è Sindaca di un capoluogo di provincia. E cosa c'entra, mica la capacità dipende dal genere, no? Certo, infatti,**



**il problema sta a monte: nell'accesso alla politica, nelle condizioni che rendono possibile - o meno - scegliere di intraprendere questo percorso.**

**Le opportunità di partenza restano impari e la disparità di genere nella rappresentanza ne è inevitabilmente il risultato.**

**Di pari passo vanno anche gli altri due elementi indagati, occupazione e salari.**

**Le cose, infatti, non sembrano così male: basta limitarsi alla superficie, è più facile e più comodo. Ma a voler ben guardare, anche se in provincia l'occupazione femminile è al 66% - sopra la media regionale**

(63%) e nazionale (53,3%) - **ci sono differenze rilevanti per fasce d'età e condizioni contrattuali.** Fin dall'ingresso nel mondo del lavoro, tra i 15 e i 24 anni, il tasso maschile supera quello femminile di circa dieci punti percentuali. Tra i 25 e i 49 anni il divario si amplia ulteriormente e raggiunge i quindici punti, poi tra i 50 e i 64 anni schizza al 25%, più elevato che nel resto del Veneto e d'Italia.

**La dinamica si riflette anche nella diffusione del part-time nel settore privato non agricolo: tra tempi determinati e indeterminati è dell'11% tra gli uomini e del 43% tra le donne.**

**A pesare è soprattutto il lavoro di cura nelle famiglie: dei figli e dei parenti anziani si occupano ancora, prevalentemente ed esclusivamente, le donne.**

**Questo limita, di nuovo a monte, la libertà di scelta, di emancipazione economica e la realizzazione personale e professionale, influenzando la disponibilità oraria e la continuità professionale e comportando minori opportunità di carriera e minori stipendi. E anche per fare lo stesso identico lavoro di un uomo, a parità di ore, mansione e inquadramento, se sei donna della gioiosa Marca puoi prendere tranquillamente un 20-30% in meno. Così, solo perché sei donna, mica per altro. Non c'è scritto nei contratti nazionali, è una conseguenza dei percorsi professionali, delle opportunità di avanzamento e della distribuzione delle responsabilità.**

**Il gender pay gap si annida nelle voci variabili della retribuzione,**

dove la discrezionalità è maggiore e dove incidono premi sugli obiettivi, straordinari e reperibilità, scatti di anzianità, più difficili in presenza di carriere discontinue e part-time spesso obbligati. **Così il divario salariale è tra gli elementi più evidenti della disuguaglianza di genere.**

Il tessuto produttivo della Marca, caratterizzato in larga parte da piccole e medie imprese e da una forte presenza di aziende artigiane, rende spesso più difficile l'adozione di strumenti organizzativi capaci di sostenere una reale conciliazione tra lavoro e vita privata. **Qualcosa, in questo senso, viene dalla contrattazione aziendale e dalla bilateralità.** In questi anni l'impegno sindacale si è speso per introdurre nelle intese integrative di secondo livello elementi di conciliazione e di welfare per favorire una responsabilità familiare condivisa e interventi mirati come bonus e contributi. Esempi concreti sono anche i bonus e i contributi erogati dagli enti bilaterali del commercio e del turismo, dell'artigianato, ma anche nell'agroalimentare. **Ma non può bastare. Servono politiche serie e un cambiamento culturale diffuso e condiviso per ridurre i divari e garantire alle donne una presenza piena e riconosciuta nel lavoro, nell'economia e nei luoghi in cui si prendono le decisioni che riguardano le comunità.** Questo sarebbe un bel modo, anzi il modo, per cominciare a celebrare davvero la Giornata Internazionale della Donna. ■

# FUSIONI TRA I COMUNI DELLA MARCA TREVIGIANA

## Una sfida per rafforzare servizi e diritti

**L**a discussione sul tema delle fusioni tra Comuni torna con forza al centro del dibattito politico locale. Negli ultimi mesi diversi territori della Marca hanno manifestato interesse per l'avvio di percorsi di aggregazione, riaprendo il confronto su un tema che riguarda da vicino l'organizzazione dei servizi pubblici, la sostenibilità dei piccoli Comuni e la capacità dei territori di affrontare le trasformazioni demografiche ed economiche in atto. Una prospettiva a cui la CGIL trevigiana guarda con interesse, ritenendo da sempre i processi di fusione un utile strumento per rafforzare la capacità amministrativa degli enti locali e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini, in particolare alle fasce più fragili. Percorsi da affrontare con serietà, trasparenza e il reale coinvolgimento delle comunità, dei lavoratori pubblici e di tutte le parti sociali.

Un punto di riferimento concreto è Pieve del Grappa, nato nel 2019 dall'unione tra Crespano del Grappa e Paderno del Grappa. La fusione ha permesso di razionalizzare l'organizzazione e l'accessibilità dei servizi e potenziare la programmazione, anche economica, dell'ente, anche grazie a contributi statali e regionali, che mai sarebbero arrivati ai singoli Comuni. A seguire questo esempio saranno Cavaso del Tomba e Casteluco, che hanno già chiesto alla Regione di svolgere il referendum consultivo per concretizzare l'aggregazione tra i due Comuni, ma anche Sarmede e Fregona. Segnali importanti, che vedono sempre più amministratori locali persuasi dalla necessità di confrontarsi con la riorganizzazione istituzionale dei territori, che finalmente si pone come tema strategico.



Secondo la CGIL trevigiana, le fusioni possono infatti rappresentare una risposta concreta alle difficoltà che i Comuni più piccoli devono affrontare ogni giorno, su tutti lo spopolamento, come si registra in particolare nelle aree pedemontane. Il calo demografico,

“  
La proposta del  
Sindacato per un  
tavolo provinciale  
di pianificazione  
organica delle  
aggregazioni locali.”

l'invecchiamento della popolazione e la riduzione delle risorse disponibili, cui si sommano la carenza di personale e la riduzione dei trasferimenti dallo Stato centrale, rendono infatti

sempre più complesso garantire servizi idonei e strutture amministrative efficienti.



In tale contesto, le aggregazioni possono permettere di superare la frammentazione amministrativa, creando enti di dimensioni più adeguate e capaci di programmare in modo più efficace lo sviluppo del territorio. Tra i benefici più evidenti, l'efficientamento della gestione, la razionalizzazione operativa e dei servizi, la riduzione dei costi strutturali e una maggiore capacità di intercettare finanziamenti pubblici. Ma non si tratta solo di un tema economico od organizzativo. Per il Sindacato le fusioni possono contribuire a rafforzare la coesione sociale e migliorare la qualità dei servizi sociali, sempre più importanti in una società che velocemente invecchia e vede emergere nuove marginalità e fragilità.

**Un progetto di tale portata richiede allora una visione complessiva di area vasta, in grado di evolvere le trattative tra singoli sindaci o amministrazioni confinanti.**

Serve un Tavolo provinciale sulle fusioni. Questa l'idea della CGIL, per creare un confronto stabile tra Enti – Comuni, Provincia e Regione –, parti sociali e rappresentanze del territorio ed elaborare un piano strategico istituzionale che orienti i percorsi in modo organico. Un approccio che consentirebbe di superare logiche frammentarie o contingenti, programmando fusioni ragionate e

coerenti con le caratteristiche socio-economiche dei diversi territori della Marca: l'obiettivo è creare Comuni di dimensioni più solide dal punto di vista amministrativo, superando la soglia minima dei 5.000 abitanti e, dove possibile, puntando ai 10.000.

Fondamentale in questo quadro, il coinvolgimento attivo di tutte le parti. Da un lato, infatti, i processi di fusione comportano inevitabilmente una riorganizzazione di strutture e servizi, che in nessun modo deve tradursi in un peggioramento delle condizioni di lavoro o in un arretramento delle tutele. Possono invece rappresentare un'occasione per valorizzare le competenze presenti e fortificare il lavoro pubblico locale. Dall'altro, impongono una comunicazione chiara verso i cittadini e le cittadine interessati, affinché tutti possano realmente comprenderli e valutarli. Il coinvolgimento democratico delle comunità, attraverso momenti di confronto pubblico e strumenti come i referendum consultivi, è decisivo per la riuscita delle aggregazioni e, di fatto, per il futuro assetto istituzionale del territorio provinciale.

**Attraverso il proprio Dipartimento Welfare, la CGIL trevigiana si conferma pronta a contribuire in modo costruttivo al confronto,**

per trasformare il tema delle fusioni da semplice ipotesi amministrativa lasciata alla buona volontà dei singoli sindaci a vera opportunità di sviluppo sostenibile per il territorio e di valorizzazione del lavoro negli enti locali. ■

# FIACCOLATA

## per la sicurezza

### La memoria diventa impegno

**L'**anno di mobilitazioni sindacali si apre nel segno di una priorità che da tempo attraversa il mondo del lavoro: la Sicurezza. Per ribadire la centralità, a inizio gennaio i Sindacati hanno organizzato una fiaccolata unitaria a Montebelluna. Una scelta non casuale e dal forte valore simbolico. Montebelluna è infatti la città in cui il 29 aprile 2021 ha perso la vita il ventitreenne Mattia Battistetti, rimasto schiacciato da 15 quintali di materiale edile, staccatosi da una gru in un cantiere. Una tragedia che ha colpito profondamente la comunità locale e che è diventata negli anni uno dei simboli della battaglia contro le morti sul lavoro.

Da piazza Duomo, nel cuore della città, il corteo ha attraversato le vie del centro fino a piazza D'Armi, dove sono intervenuti i segretari generali delle confederazioni sindacali. Alla manifestazione hanno partecipato centinaia di lavoratrici e lavoratori, delegati sindacali e cittadini, uniti nel ribadire che la sicurezza non può essere un tema secondario, ma deve

diventare un pilastro delle politiche del lavoro e dello sviluppo. La presenza della famiglia di Mattia ha ricordato a tutti come dietro ogni incidente sul lavoro ci siano vite spezzate, famiglie colpite e comunità che si trovano a fare i conti con perdite drammatiche, spesso evitabili. **Ma l'iniziativa ha avuto anche un significato più ampio: trasformare il ricordo in impegno collettivo e richiamare l'attenzione delle istituzioni e dell'opinione pubblica su una vera e propria emergenza sociale.** A questo senso, a pochi giorni di distanza la fiaccolata, si riconduce anche l'iniziativa davanti al Tribunale di Treviso, promossa in occasione dell'ultima udienza del processo per la morte di Battistetti. La sentenza emessa in primo grado, con tre condanne e tre assoluzioni, è un verdetto "lieve", mentre avrebbe potuto rappresentare un segnale forte per rafforzare la cultura della sicurezza e ribadire con chiarezza il valore della vita nei luoghi di lavoro.

**I numeri, infatti, raccontano una realtà che continua a essere allarmante. Nel 2025 il quadro**

**degli infortuni sul lavoro in Veneto** ha confermato una situazione di forte criticità. Secondo le rilevazioni INAIL aggiornate a ottobre, **nei primi dieci mesi dell'anno sono state registrate 60.052 denunce di infortunio**, in aumento rispetto alle 58.490 dello stesso periodo del 2024. Ancora più preoccupante il dato sui decessi: nei primi tre mesi del 2025 si sono registrate 21 morti sul lavoro, il triplo rispetto all'anno precedente, mentre tra gennaio e giugno le vittime sono state 51 contro le 28 del 2024. A fine ottobre il numero complessivo dei decessi in Veneto ha raggiunto quota 100, tra incidenti sul luogo di lavoro e in itinere.

E pur con indicatori leggermente inferiori rispetto alle medie regionale e nazionale, **i dati in provincia di Treviso restano preoccupanti: oltre 10.800 infortuni e 13 morti sul lavoro. L'analisi delle denunce evidenzia inoltre alcune tendenze significative. Gli infortuni colpiscono tutte le fasce d'età, con un aumento particolarmente marcato tra i lavoratori più anziani.** Tra il 2024

e il 2025 le denunce relative agli over 60 sono passate da 670 a 747, con un +11,5% in un solo anno. Nel complesso, il 67% degli incidenti riguarda gli uomini: tra questi, il 21% ha tra i 20 e i 30 anni e un altro 20% tra i 51 e i 60. Tra le donne, una quota significativa di infortuni interessa lavoratrici tra i 51 e i 60 anni, mentre circa un caso su cinque riguarda lavoratrici con meno di 20 anni.

**Accanto agli infortuni, cresce il numero delle malattie professionali. Nel Trevigiano, sempre nel periodo gennaio-ottobre 2025, sono state denunciate 752 patologie correlate al lavoro su un totale regionale di 4.961, con un aumento dello 0,8% rispetto allo stesso periodo del 2024. Se si osserva l'andamento degli ultimi anni, il quadro appare ancora più significativo: tra il 2020 e il 2024 le denunce di malattia**

professionale sono quasi raddoppiate, passando da 499 a 922. La grande maggioranza dei casi (93%) riguarda patologie osteomuscolari. Disturbi che riguardano soprattutto arti superiori, rachide e sindrome del tunnel carpale, con disturbi spesso legati a carichi di lavoro pesanti, movimenti ripetitivi e organizzazioni produttive che non tengono adeguatamente conto dell'ergonomia e dei tempi di recupero.

**A fronte dell'aumento delle denunce emerge inoltre un elemento critico: meno della metà dei casi viene riconosciuta. Se nel 2020 il tasso di riconoscimento era del 73%, nel 2024 è sceso al 41%.** Situazione che comporta un incremento significativo dei ricorsi: nel 2024 l'INCA, che segue circa la metà delle pratiche a livello provinciale e il 25% in Veneto, ha promosso 237 opposizioni (oltre 300 considerando anche il 2025).

È in questo contesto che iniziative come la fiaccolata di Montebelluna assumono un significato particolare. **Non si tratta soltanto di momenti di commemorazione, ma di occasioni per riaffermare un principio fondamentale: la salute e la sicurezza sul lavoro non possono essere ridotte a slogan o promesse.** Sono diritti che devono essere garantiti ogni giorno attraverso politiche efficaci di prevenzione, investimenti adeguati, più ispettori e controlli, oltre a una piena assunzione di responsabilità da parte delle imprese. **La mobilitazione sindacale vuole dunque ricordare che dietro i numeri ci sono persone. E che lavorare non deve mai significare mettere a rischio la propria vita. ■**

| Sara Pasqualin |



# 115 ANNI DI CGIL TREVISO

Tra memoria, resilienza e nuove sfide

| Stefano Grespan |

**S**i è celebrato il 5 febbraio 2026 il 115° anniversario dalla nascita della CGIL di Treviso. L'occasione per rileggere oltre un secolo di storia di rappresentanza, proiettandolo nelle trasformazioni del presente e nelle sfide del futuro. Fondata nel 1911, con la prima sede messa a disposizione dal Comune di Treviso in una stanza di Palazzo Milani, la Camera del Lavoro trevigiana venne alla luce grazie all'iniziativa di pionieri del sindacalismo locale di orientamento progressista.

Da allora il percorso dell'Organizzazione si è intrecciato con le vicende cruciali del Novecento: scioperi e mobilitazioni, due guerre mondiali, la soppressione delle libertà sindacali durante il Ventennio fascista e la ripresa dell'attività nel dopoguerra. Nel corso dei decenni la presenza della CGIL si è consolidata in un territorio tradizionalmente moderato e a forte radicamento cattolico, caratterizzato da un tessuto produttivo eterogeneo, che spazia dall'agricoltura alle grandi realtà industriali, fino alla miriade di piccole e microimprese.

In questo contesto l'Organizzazione ha saputo rappresentare lavoratrici e lavoratori di comparti differenti, adattando strumenti, conoscenze e linguaggi alle evoluzioni dell'economia locale e nazionale.

I dati più recenti confermano un percorso di crescita costante. Alla fine del 2025 gli iscritti e le iscritte risultano 80.143, con un notevole incremento di 7.509 adesioni rispetto al 2015 (+10,3%). La composizione appare equilibrata sotto il profilo di genere: 49,1% le donne e 50,9% gli uomini. Significativa la presenza di cittadine e cittadini stranieri (19,9%). Dal punto di vista anagrafico prevale la fascia oltre i 61 anni (44.681 tesserati), seguita da quella compresa tra i 46 e i 60 anni (20.091). Più contenuta, ma non marginale, la quota degli under 30 (4.447).

Anche alla luce di questa fotografia, l'anniversario oggi non assume solo un valore celebrativo. Le questioni che hanno segnato la storia del Quadrato Rosso – tutela dell'occupazione, contrasto alle diseguaglianze, difesa

della dignità del lavoro – restano centrali anche nell'attuale fase, segnata da precarietà diffusa, tensioni internazionali e incertezze economiche, nonché da attacchi alla Costituzione e alla democrazia. In tale scenario la CGIL di Treviso rivendica un ruolo di presidio democratico e sociale, chiamato a misurarsi con nuove forme di rappresentanza e con i cambiamenti del mercato del lavoro.

La crescita degli ultimi anni ha portato la Camera del Lavoro trevigiana a essere la prima del Veneto per numero di iscritti e iscritte e mole di prestazioni erogate dal cosiddetto sistema dei servizi connesso al Sindacato. Un primato che comporta responsabilità ulteriori. Nel solco di una tradizione definita di resistenza e resilienza, l'Organizzazione ribadisce l'impegno a operare per la pace, l'inclusione sociale e il progresso civile, promuovendo la lotta alle discriminazioni e la tutela dei diritti universali. Dopo 115 anni, senza dimenticare le proprie radici storiche, la CGIL trevigiana rinnova una missione che guarda al futuro. Con competenza e senso di responsabilità. ■

**1911 / 2026**  
**115 ANNI DI CAMERA  
DEL LAVORO A TREVISO**



*Oggi come allora,  
dalla parte del lavoro!*

Manifesto realizzato da Nicola Ferraresi in occasione dei 110 anni della CGIL Trevigiana

# CENTRO DI ACCOGLIENZA DI ODERZO



Servono soluzioni strutturali e condivise

e azioni costruttive, come i corsi di lingua

promossi dalla FLAI

| Sebastiano Grosselle |

**I**l dibattito attorno al Centro di Accoglienza Straordinario (CAS) per migranti nell'area ex Zanusso di Oderzo ha riportato al centro dell'attenzione pubblica il tema della gestione dei flussi migratori e delle politiche di accoglienza, una questione complessa che non può essere affrontata con logiche emergenziali né ridotta a terreno di contrapposizione politica tra istituzioni. Per volere della Prefettura di Treviso, l'ex caserma è stata riconvertita nel 2015 per garantire una dimora ai migranti richiedenti asilo e la gestione affidata a diverse realtà, spesso cooperative sociali. Più volte in questi anni, oltre che per la sua capienza (massimo 250 persone), sul CAS si sono sollevate diverse polemiche, soprattutto per le criticità emerse durante il Covid rispetto a spazi, servizi e organizzazione. Dopo anni di discussione, nel 2025 qualcosa

si è mosso. Lo scorso dicembre l'Ulss 2 ha finalmente eseguito una visita ispettiva, riscontrando sovrappopolamento e numerose carenze, tra cui: l'inadeguatezza delle strutture temporanee (tendoni in condizioni di degrado), servizi e impianti non sempre funzionanti, condizioni igienico sanitarie non adeguate. Contemporaneamente, la FLAI CGIL trevigiana ha indirizzato alla Prefettura una serie di segnalazioni rilevando le medesime condizioni che la relazione della visita dell'Ulss 2 ha poi confermato. La Prefettura ha così annullato l'appalto in essere per affidare il centro ad un nuovo gestore, nonché sostituire le tensostrutture con container dotati di

impianti e intervenire per migliorare servizi e organizzazione. Si apre ora una nuova fase nella vita del CAS, con l'auspicio che possa diventare un centro stabile adeguato e in grado di garantire una casa dignitosa ai migranti.

Oltre la vicenda in sé, i fatti riaccendono i riflettori sul fenomeno migratorio, una realtà stabile con cui territori, istituzioni e sistema economico devono necessariamente

**I fatti riaccendono i riflettori sul fenomeno migratorio, una realtà stabile con cui necessariamente misurarsi.**

misurarsi. Indispensabile, dunque, superare il principio del "non nel mio cortile" e lo schema di risposte improvvisate e locali, per adottare strumenti di programmazione capaci di guardare al medio e lungo periodo, in un'ottica che riguarda l'intera provincia di Treviso e, più in generale, il Veneto e l'Italia. La gestione dei flussi migratori deve essere il risultato di un percorso condiviso tra istituzioni e parti sociali:

non può essere scaricata su singole comunità o territori, né risolta con soluzioni temporanee o concentrazioni straordinarie di persone in singole strutture. Modelli di questo tipo rischiano infatti di alimentare marginalità sociale e tensioni, senza offrire reali prospettive di integrazione. È necessario invece orientarsi verso un sistema di accoglienza diverso, diffuso sul territorio e in grado di determinare inclusione e, in prospettiva, occupazione regolare come quello rappresentato dal SAI (Sistema di Accoglienza Integrato). Si tratta di un modello di tipo strutturale e non emergenziale in capo ai Comuni, non alle Prefetture, capace



di coniugare dignità e tutela delle persone, percorsi di inclusione sociale e lavorativa, rispetto delle regole e un complessivo arricchimento sociale ed economico per le comunità locali.

Un ruolo decisivo, in questo senso, dovrebbe essere svolto dal Consiglio Territoriale per l'Immigrazione, un luogo di confronto e coordinamento tra Prefettura, Regione, Comuni, Organismi di controllo, Organizzazioni sindacali e realtà del Terzo settore. Accogliendo un'istanza della Confederazione, la Prefettura di Treviso ha, in effetti, riconvocato il Consiglio dopo moltissimi anni dall'ultima riunione. Peccato le associazioni datoriali agricole abbiano disertato, dimostrando completo disinteresse verso un percorso istituzionale che potrebbe invertire la tendenza sul tema accoglienza e migrazioni. È invece fondamentale che le politiche di accoglienza siano accompagnate da un forte presidio della legalità nei luoghi di lavoro. In molti comparti produttivi del territorio, in particolare in agricoltura e nell'agroindustria, il contributo dei lavoratori migranti è parte del sistema

economico. Ma in assenza di efficaci strumenti di integrazione e controllo, questi settori risultano i più esposti allo sfruttamento, al caporalato e al lavoro irregolare. In questo modo le strutture di accoglienza rischiano di diventare bacini di forza-lavoro irregolare per pratiche illegali e manodopera a bassissimo costo. Garantire percorsi regolari di inserimento lavorativo significa tutelare non solo i migranti, ma tutti i lavoratori e l'intero sistema produttivo, evitando forme di concorrenza al ribasso basate su precarietà, vulnerabilità e irregolarità.

Un quadro a cui, per assurdo, contribuisce proprio il sistema normativo nazionale sull'immigrazione. Fondato in larga parte sul perimetro della legge Bossi-Fini e sul meccanismo dei cosiddetti "decreti flussi", l'attuale sistema mostra limiti e contraddizioni evidenti. Pur nella consapevolezza che le scelte legislative spettano al livello nazionale, i territori possono svolgere un ruolo importante nella gestione concreta del fenomeno migratorio, attraverso un tavolo di confronto tra

istituzioni e realtà sociali. In una fase segnata da tensioni, la strada del sindacato resta quella del confronto, della responsabilità istituzionale e della ricerca di soluzioni strutturali e condivise.

Sono necessarie azioni concrete e costruttive, come i corsi di alfabetizzazione di Italiano partiti dopo la straordinaria campagna di contatto della FLAI trevigiana dello scorso settembre. Attraverso le "Brigate del Lavoro", il Sindacato ha infatti incontrato gli ospiti del CAS di Oderzo, che oltre a evidenziare le gravi condizioni della struttura hanno palesato questa esigenza. Così, a stretto giro, dopo il primo ciclo di lezioni (20 di lingua e 4 sui diritti sindacali), organizzato insieme alla Camera del Lavoro, in collaborazione con lo SPI e la San Vincenzo De Paoli di Oderzo, ad aprile se ne realizzerà un secondo. In questo modo l'apprendimento della lingua diventa uno strumento di emancipazione, di conoscenza e tutela dei propri diritti, e una base su cui costruire relazioni di fiducia con il Sindacato. ■

# ARTIGIANATO ALIMENTARE E PANIFICAZIONE

## Più salario e nuove tutele per tremila addetti trevigiani

| Danilo Maggiore |

**È** stato siglato il 26 gennaio il rinnovo del Contratto collettivo regionale di

**lavoro per l'artigianato alimentare e la panificazione in Veneto, valido per il triennio 2026-2028.** L'accordo,

che nel complesso coinvolge 4.000 imprese e 19.000 addetti, nella Marca riguarda 3.041 lavoratrici e lavoratori, occupati nelle circa 760 realtà produttive dell'alimentare artigiano, di quello non artigiano fino a 15 dipendenti e della panificazione.

Il rinnovo interviene in una fase segnata dall'aumento del costo della vita e dalla pressione sulle retribuzioni, con l'obiettivo di rafforzare il potere d'acquisto e ampliare le tutele.

**“Premio di risultato, una tantum da 340 €, welfare e banca ore solidale nel triennio 2026-2028.”**

**Tra le principali novità spicca l'introduzione del Premio di Risultato Veneto,** definito secondo criteri chiari e misurabili, che collega una quota del trattamento economico agli obiettivi condivisi. **Sul piano salariale viene strutturato l'elemento retributivo**

**regionale,** ovvero l'integrazione alla base stabilita a livello nazionale, con incrementi tradotti in aumenti in busta paga nel corso della vigenza contrattuale. Per l'annualità 2025 è prevista inoltre

un'erogazione una tantum di 340 € a favore di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

**Importante anche l'attenzione alla conciliazione tra tempi di vita e**

**di lavoro, con l'introduzione della banca ore solidale:** uno strumento che consente la cessione volontaria di ore e permessi ai colleghi in particolare necessità, rafforzando la dimensione solidaristica nei luoghi di lavoro. **Sul versante della bilateralità viene attivato un contributo contro il caro-energia, 200 € l'anno per le bollette di luce/gas.** Il rinnovo, siglato tra parti datoriali e sigle sindacali di categoria, tra cui la FLAI CGIL, valorizza infine **la formazione e lo sviluppo delle competenze,** elementi centrali per sostenere l'innovazione, la qualità del lavoro e la competitività di un tessuto produttivo composto in larga parte da piccole imprese. Un insieme di interventi finalizzati a coniugare crescita delle aziende e miglioramento delle condizioni di chi vi opera quotidianamente. ■

# CCRL EDILIZIA ARTIGIANI E PMI

Aumenti salariali, formazione e sicurezza

nel nuovo contratto regionale

| Cristian Dalla Pozza |

**È** stato rinnovato il 12 febbraio scorso il CCRL Edilizia Artigiani e PMI, che coinvolge oltre 5.000 imprese e 18.000 lavoratori e lavoratrici in Veneto, di cui un terzo nella Marca, generando complessivamente oltre 258 milioni di euro di salari. L'accordo sul nuovo contratto regionale per le imprese artigiane e piccole-medie imprese del settore edilizio, valido dal 1° marzo 2026 al 31 dicembre 2028, è stato siglato da FILLEA CGIL del Veneto, FILCA CISL, FENEAL UIL e dalle controparti datoriali Confartigianato Imprese Veneto, CNA Veneto e Casartigiani Veneto.

**Puntando sulla sicurezza nei cantieri, sulla formazione, sul welfare contrattuale, su aumenti di salario legati alla produttività e sull'attrattività della manodopera,** l'intesa contribuisce a rafforzare un comparto chiave dell'economia regionale, che si sta riorganizzando dopo lo svanito effetto del Superbonus.


**Oltre a razionalizzare alcune parti normative** – in particolare su alcune indennità per lavori particolari e

disagiati, sulla reperibilità e sulla contribuzione a Edilcassa Veneto – **il nuovo CCRL contiene importanti novità economiche per i dipendenti,** a partire dalla conferma dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR), fissato al 4,5% dei minimi mensili di paga in vigore all'1/10/2023, e applicato sulla base di indicatori territoriali e aziendali.

Sono poi previsti: un adeguamento di 2,00 € del valore della mensa e delle indennità di trasferta; un aggiornamento della diaria per pernottamenti in luogo e delle indennità per l'uso dell'auto propria per le trasferte. **Confermate le 24 tipologie di prestazioni garantite da Edilcassa Veneto,** tra cui il contributo di 250 € per il caro energia con ISEE 2026 fino a 25.000 €, quello di 500 € per i centri estivi dei figli e i contributi una tantum per affitto e acquisto della prima casa, tra 2.000 e 3.500 €. **Innovativa, infine, la nascita del Fondo di Garanzia per il sostegno abitativo degli operai iscritti all'Ente Bilaterale,** che sosterrà le garanzie richieste dai proprietari di casa ai lavoratori potenziali inquilini.

**Grande attenzione, infine, al tema della sicurezza. Confermato in primis il sistema di rappresentanza che riconosce l'importanza del ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST),** il nuovo CCRL prevede specifici contributi per promuovere un'adeguata formazione ai lavoratori stranieri. Gli Enti Formatori potranno così coinvolgere mediatori culturali/facilitatori linguistici, iscritti in appositi registri, a supporto dei docenti, o introdurre nelle lezioni strumenti tecnologici per la traduzione simultanea.

Inoltre, viene **confermata l'efficacia del servizio Visite in Cantiere, che prevede sopralluoghi concordati e gratuiti per le aziende iscritte a Edilcassa Veneto,** durante i quali tecnici specializzati verificano le misure di sicurezza adottate e forniscono indicazioni per una corretta applicazione delle norme. Per l'anno edile 2025/2026, alle imprese che aderiranno al servizio sarà riconosciuta una riduzione della contribuzione versata all'Ente. ■



# RISULTATI CHE CONTANO

La FILCTEM trevigiana

protagonista nei luoghi di lavoro

| Massimo Messina |

**L**a FILCTEM trevigiana inizia l'anno con una presenza sindacale forte, concreta e radicata nei luoghi di lavoro. A testimoniare, i risultati raggiunti sul finire del 2025 e l'inizio del 2026 – due importanti integrativi e un'affermazione netta in oltre una decina di tornate elettorali per le RSU – restituiscono la fotografia di una federazione capace di coniugare contrattazione avanzata, tutela quotidiana e capacità di rappresentanza in un tessuto produttivo complesso, segnato da trasformazioni e pressioni organizzative. **Nel frattempo, a livello nazionale, sono da poco state siglate le intese per i rinnovi dei CCNL Occhialeria, CCNL piccole e medie imprese dei settori accorpati di chimica, concia, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro aderenti a Confapi e CCNL Penne e Spazzole, tutte e tre valevoli per il triennio 2026-2028.** Ora la parola tocca ai lavoratori e alle lavoratrici, chiamati a validare le intese. Con il 98% dei consensi in assemblea, **è invece appena diventato definitivo il rinnovo del CCNL Gomma Plastica, siglato lo scorso 10 dicembre.**

## INTEGRATIVI IN TECNICA GROUP E ALIPLAST

Due grandi risultati, a favore dei quasi 600 addetti degli stabilimenti trevigiani di due realtà leader nello sport-system e nel riciclo della plastica. C'è soddisfazione per gli accordi integrativi, siglati in Tecnica Group e Aliplast dai rispettivi vertici aziendali



e dalle RSU, con il coinvolgimento delle federazioni territoriali di categoria FILCTEM Cgil, FEMCA Cisl e UILTEC Uil. **Già dall'estate e fino a tutto il 2027 le intese consolidano e ampliano opportunità e tutele, investendo nella qualità del lavoro e nella crescita, e valorizzando il ruolo e il contributo dei lavoratori e delle lavoratrici ai risultati aziendali.**

L'accordo integrativo in Tecnica Group introduce un articolato sistema di misure su formazione, benessere organizzativo, conciliazione vita-lavoro e welfare, e conferma il modello della staffetta generazionale per facilitare il passaggio tra l'uscita di lavoratori senior e l'inserimento di giovani lavoratori in diverse funzioni aziendali.

L'intesa prevede: il potenziamento della flessibilità oraria; strumenti innovativi per i genitori – tra cui un bonus extra di 250 € per chi lo è appena diventato – e per i caregiver; una banca ore etica; permessi; borse di studio per i figli; il rafforzamento del contributo aziendale, oltre i parametri del CCNL, per la previdenza complementare. Sul piano economico, infine, introduce un premio di risultato crescente – calcolato su parametri di redditività, efficienza e sicurezza sul lavoro – che potrà raggiungere i 1.250 €/lordi nel 2027, convertibile in toto o in parte in servizi di welfare accessibili dal portale di flexible benefit in uso, beneficiando così da parte dell'azienda di bonus aggiuntivo del 12%.

A unire miglioramento dei salari, innovazione degli orari, welfare e partecipazione attiva, anche l'integrativo Aliplast, dove l'istituzione di un gruppo paritetico dedicato al miglioramento organizzativo e alla prevenzione degli incidenti segna uno degli elementi più innovativi. Qui il premio di risultato, basato su indicatori di produttività, redditività, riduzione delle assenze per micro-malattie e degli infortuni per mancata osservanza delle procedure aziendali sulla sicurezza, sfiorerà i 3.000 €/lordi nel 2027, convertibili in welfare al 50%. E sempre su questo fronte l'azienda riconosce anche un pacchetto del valore di 400 €/anno per tutti i dipendenti, mentre su quello dei salari sono previsti incrementi progressivi fissi, dai 350 € del 2025 ai 700 € del 2028. Centrale

il tema della conciliazione vita-lavoro, con numerose misure previste: fino a 150 ore annue di permessi studio, indipendentemente dal ruolo aziendale; per i genitori, modifiche temporanee all'orario più flessibili e permessi aggiuntivi retribuiti; infine, regolamentazione dello smartworking, con accesso a 8 giorni/mese, estesi a 16 per i lavoratori fragili.

## ELEZIONI RSU

**A rafforzare ulteriormente il radicamento della categoria, sono arrivati anche gli ottimi risultati nei rinnovi delle RSU in varie realtà**, tra cui Rossignol, Cartoplastica, Geox, Brado, Coventya, Plastopiave, Dopla e Lowa. Ci sono poi la Keter di Ormelle (7 delegati su 9) e la Satt di Motta di Livenza (2 su 2), entrambe specializzate in produzione e lavorazione di materie plastiche, la Impa Car di Refrontolo (3 su 3) e la Polyglass di Ponte di Piave (3 su 6). Un esito, quest'ultimo, maturato nell'azienda di materiali per impermeabilizzazione e isolamento del Gruppo Mapei, frutto di un'estesa partecipazione al voto, e soprattutto di una presenza costante negli anni e della capacità di dare risposta alle esigenze dei lavoratori. **Non solo un successo numerico, ma un mandato chiaro a consolidare e ampliare la contrattazione integrativa, oggi concentrata su bonus, welfare ed elementi economici, ma che punta a intervenire anche sull'organizzazione del lavoro e sui ritmi produttivi.**

“**I risultati territoriali si aggiungono a diverse intese di rinnovo per i CCNL di settore.**”

# RINNOVO

## CCNL METALMECCANICI

| Manuel Moretto |

Approvata l'ipotesi di accordo

per il 2025-2028



A

**Approvata con ampio consenso l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale Federmeccanica-Assistal 2025-2028, che in**

**provincia riguarda circa 40mila addetti.** La consultazione promossa Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil tra i lavoratori e le lavoratrici dell'industria metalmeccanica si è conclusa con il 93,1% dei voti a favore, sancendo di fatto la validità dell'intesa raggiunta al termine di una lunga e complessa trattativa.

**Il percorso che ha portato al rinnovo contrattuale è stato caratterizzato da una partecipazione anche superiore rispetto alla fase iniziale di approvazione della piattaforma**

**rivendicativa.** In oltre due mesi di campagna informativa, ha infatti coinvolto oltre 852mila dipendenti, per un totale di 7.549 assemblee nei luoghi di lavoro in tutta Italia. A votare sono stati in 464.287 (427.898 favorevoli, 31.554 contrari, 4.286 schede bianche e 1.080 nulle).

**Molto ampi, anche a livello territoriale, la partecipazione e il consenso, a conferma tanto del sostegno all'intesa**

**raggiunta a livello nazionale, quanto della solidità della rappresentanza sindacale nel tessuto industriale della Marca.** Oltre 150 le assemblee organizzate tra la metà dello scorso dicembre e febbraio 2026, a sfiorare quota 10mila partecipanti. E su 9.570 votanti (ben il +19,1% rispetto alla consultazione del 2021), il sì ha vinto con il 90,8%, con picchi in realtà storiche come Permasteelisa Spa (100%), Sole Srl (99%), Silca Spa (98,3%) e Stiga Spa (95%) e un buonissimo risultato anche in De' Longhi Srl (90,3%).

Il rinnovo arriva così dopo un confronto lungo quasi un anno e mezzo, sostenuto dall'intensa mobilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici e 40 ore di sciopero

complessive. **L'accordo introduce elementi rilevanti sul piano salariale e normativo.** In particolare, la struttura conferma  **aumenti retributivi superiori all'inflazione** e una clausola di salvaguardia per la tutela del potere d'acquisto.

Allo stesso tempo vengono rafforzate le  **misure di contrasto alla precarietà**, con interventi sulla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine e in somministrazione.

“ La grande partecipazione al voto dà ulteriore forza alla sostanzialità del CCNL. ”



Tra i punti qualificanti dell'intesa figurano anche il **miglioramento delle condizioni normative in materia di salute e sicurezza, l'ampliamento dei diritti di informazione e partecipazione, nuove tutele per le pari opportunità e il consolidamento delle misure di contrasto alla violenza di genere.**

La forte partecipazione al voto, a livello nazionale e locale, dà ulteriore forza alla sostanzialità del **CCNL, strumento centrale di tutela collettiva, di redistribuzione salariale e di governo dei cambiamenti.** In un contesto economico e produttivo segnato da trasformazioni profonde e sempre maggiori complessità, il contratto nazionale continua, dunque, a rappresentare un punto di riferimento fondamentale per le lavoratrici e i lavoratori dell'industria metalmeccanica. ■

## Contratto di solidarietà in Bluergo

**I**n Bluergo a Castelfranco Veneto, dopo il caso del questionario sui licenziamenti, si è ripristinato il senso di responsabilità. Nel quadro di serie relazioni industriali, a fine febbraio l'incontro tra vertici aziendali, rappresentanze Fiom Cgil ed RSU, ha portato al rinnovo fino al prossimo 4 luglio del contratto di solidarietà in scadenza. L'accordo prevede inoltre l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo su base volontaria, e un trattamento di carattere economico, per un esubero di dieci full time. Rimane la preoccupazione per l'eventuale ricollocamento delle lavoratrici, in particolare in considerazione dell'età. È quindi necessario individuare percorsi che salvaguardino il maggior numero possibile di posti di lavoro e garantiscano la continuità produttiva, con l'auspicio che presto si concretizzino un recupero di commesse e un nuovo equilibrio economico-finanziario, necessari al rilancio dell'azienda. L'intesa segue dunque la vicenda che nei mesi scorsi aveva suscitato indignazione e sconcerto. Poco prima di Natale l'azienda aveva infatti distribuito un questionario in cui si chiedeva di indicare nome e cognome di un altro lavoratore da licenziare nel caso si fosse realizzata tale situazione. Un meccanismo umiliante e lesivo della dignità dei lavoratori, capace di incrinare la solidarietà tra colleghi in un momento di difficoltà. Una scelta grave, mascherata da consultazione, senza nessun reale coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, estromesse così dall'esercizio di tutela degli interessi collettivi e individuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Già a dicembre la Fiom trevigiana aveva convocato in assemblea i 61 dipendenti, prevalentemente donne sui 50 anni, per prendere le distanze dall'iniziativa, giudicata al limite del comportamento antisindacale. Non solo, aveva inoltre richiesto un incontro urgente con la direzione per chiarire le intenzioni aziendali e prevenire pericolose derive. L'intervento della Fiom ha contribuito a ristabilire un clima di responsabilità e a riaprire il confronto. Resta saldo un principio: nelle fasi di crisi vanno ricercati il dialogo e le soluzioni condivise, non azioni divisive, nel rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. ■

| Manuel Moretto |

# IL TRIBUNALE DÀ RAGIONE ALLA CGIL

Condotte antisindacali alla Chiminelli di Silea

| Alberto Irone |



**Pressioni, promesse  
e ritorsioni: azienda  
condannata,  
ordinata l'immediata  
cessazione.**



**I**l Tribunale di Treviso, con sentenza del 5 gennaio 2026, ha accolto integralmente il ricorso presentato dalla FILCAMS CGIL di Treviso contro Chiminelli Spa, società di Silea attiva nella distribuzione di libri, giornali e riviste. Il giudice del lavoro ha dichiarato antisindacali le condotte attuate dall'azienda, ordinandone l'immediata cessazione e condannandola al pagamento delle spese processuali, pari a 4.100 euro oltre oneri di legge. La vicenda inizia nell'estate del 2024, quando si è registrata una significativa e anomala riduzione delle iscrizioni sindacali tra i dipendenti: in poche settimane gli iscritti alla CGIL passano da 13 a 7. Una circostanza che induce la federazione di categoria, la FILCAMS, a promuovere verifiche e, successivamente, un'azione legale, in quanto vengono ravvisati segnali inequivocabili di una condotta apertamente antisindacale. Nel corso dell'istruttoria, viene accertato che una consulente aziendale avrebbe prospettato a un lavoratore un aumento dell'orario di lavoro in cambio della revoca dell'iscrizione al sindacato. Promessa poi non mantenuta e, una volta ripristinata l'adesione alla CGIL, al dipendente sarebbe stata notificata una contestazione disciplinare. Il Tribunale ha ritenuto tali comportamenti lesivi e pienamente antisindacali, evidenziandone il carattere

ritorsivo. Ulteriori criticità sono state accertate in occasione dello sciopero generale del 29 novembre 2024, quando l'azienda ha ostacolato l'affissione delle locandine informative relative all'iniziativa di protesta, impedendo

una corretta comunicazione ai lavoratori e alle lavoratrici. La sentenza di condanna dà conto anche di contatti diretti dell'impresa con i dipendenti, contenenti informazioni lesive dell'immagine dell'organizzazione sindacale. Il giudice del lavoro, Roberta Poirè, ha ritenuto provate le pressioni esercitate sui dipendenti e la pretestuosità delle contestazioni disciplinari avviate anche nei confronti dei delegati sindacali dopo la presentazione del ricorso. Si è ribadito così un principio fondamentale dell'ordinamento: la libertà di organizzazione e di adesione sindacale non può essere oggetto di condizionamenti, diretti o indiretti. La sentenza rappresenta un passaggio rilevante per la tutela dei diritti nel territorio trevigiano. Con l'ordine di cessazione dei comportamenti antisindacali, il Tribunale ha riaffermato il valore della rappresentanza e il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di scegliere liberamente a chi affidare la propria tutela, senza timori di penalizzazioni o ritorsioni. Un richiamo chiaro al rispetto delle regole e alla centralità delle libertà sindacali nei luoghi di lavoro. ■

# TRA RINVII

## La vittoria del No è boccata d'aria fresca

# E DIFFICOLTÀ

| Vigilio Biscaro |

**U**n verbo, più di altri, descrive il tempo che viviamo: rinviare. Si rinvia ciò che è scomodo, che costa, si rinvia soprattutto ciò che riguarda i diritti delle persone, la dignità di chi è anziano, fragile, non autosufficiente. Non siamo più davanti a scelte tecniche, ma a una responsabilità politica. Il decreto milleproroghe di febbraio ne è la prova: la riforma della non autosufficienza slitta ancora, fino al 2028. Vengono di nuovo rinviati strumenti fondamentali – la presa in carico, la valutazione dei bisogni, i piani assistenziali – mentre la vita delle persone continua, tra difficoltà e senso di abbandono. È “solo” un problema di priorità, perché quei livelli essenziali esistono già, sono scritti nelle leggi dello Stato. Ma senza risorse, senza personale, senza organizzazione i livelli essenziali di assistenza diventano promesse vuote. E così il peso ricade ancora sulle famiglie, sul welfare invisibile che regge il sistema ma non può sostituirlo. I numeri evidenziano l’urgenza. In Veneto si stimano circa 328.000 anziani non autosufficienti, il 90% assistito a domicilio. Nella nostra provincia, che conta 213.000 over 65, la non autosufficienza riguarda un ottantenne su cinque, più di 10.000 anziani. C’è poi un altro tema: nel 2024, in regione, sono state erogate 246.000 prestazioni legate all’invalidità, in gran parte civile, con una spesa che supera 1,25 miliardi di euro. In quattro anni sono cresciute del 6,3%. Nella Marca ne sono state accolte 35.000 in un solo anno. Una realtà ampia, diffusa. Qui a Treviso è peraltro appena partita la sperimentazione sulla Riforma della Disabilità, che entrerà a pieno regime in tutta Italia dal 2027. Un passaggio importante, che può segnare un cambio di paradigma nella presa in carico delle persone.

**Viva la Democrazia  
che resiste  
e si costruisce  
giorno dopo  
giorno!**

Una domanda sorge allora spontanea: perché questo disallineamento, questa doppia velocità? Non può essere che una riforma avanzi e l’altra si fermi! Il rischio è quello di un sistema che annuncia cambiamenti ma lascia intatte, se non peggiorate, le disuguaglianze, soprattutto quando manca il coinvolgimento dei territori e di chi rappresenta le persone. Queste contraddizioni le abbiamo ritrovate nelle assemblee del tesseramento appena concluse e che ci hanno portato a incontrare pensionati e pensionate in tutta la provincia. Non incontri formali, ma momenti veri dove emergono problemi concreti, come la fatica di assistere un familiare, le difficoltà di accesso ai servizi, la solitudine, ma anche la consapevolezza che così non va. E che ci lasciano con richieste semplici: rispetto, risposte, presenza pubblica. Non propaganda, come la riduzione temporanea delle accise subito prima del referendum. Una coincidenza che dice molto su come questo Governo ci tratta. In questo contesto, il risultato del voto assume un significato chiaro. La vittoria del no è una boccata d’aria fresca: ci sono ancora cittadini e cittadine che scelgono di non restare a guardare, di difendere la Costituzione e i suoi principi democratici, di dire no alla logica del più forte, alle doppie misure e alle scorciatoie. È un segnale che va trasformato in energie e alternative concrete, per aprire una fase nuova che rimetta al centro i diritti, il welfare e la dignità delle persone. Servono coraggio, determinazione e partecipazione: non possiamo accontentarci e fermarci qui: noi continueremo a fare la nostra parte. Viva la nostra Costituzione, viva l’Italia democratica e antifascista, viva la Democrazia che resiste e si costruisce giorno dopo giorno! ■

# ASSEMBLEE del tesseramento

Pensionate

e pensionati a raccolta

in tutta la provincia

| Vigilio Biscaro |

**H**a preso il via a metà febbraio il percorso di assemblee del tesseramento dello SPI CGIL

di Treviso, un calendario fitto di incontri che fino a fine marzo coinvolgerà tutta la provincia. In programma circa novanta appuntamenti distribuiti nei diversi comuni della Marca, con l'obiettivo di incontrare iscritte e iscritti, rinnovare le tessere e, soprattutto, aprire momenti di confronto sui temi che riguardano più da vicino la vita dei pensionati e del territorio che vivono.

Il ciclo di incontri rappresenta molto più di una semplice campagna di rinnovo delle adesioni. Le assemblee sono l'occasione per aggiornare i partecipanti sulle principali novità normative e sulle politiche sociali che incidono sulle condizioni di vita delle persone anziane.

Al centro del confronto ci sono gli aggiornamenti sul sistema pensionistico alla luce delle disposizioni introdotte con la nuova Legge di Bilancio, ma anche i risultati della contrattazione sociale realizzata nei territori e le ricadute concrete per cittadine e cittadini.

Un altro tema affrontato durante gli incontri riguarda l'avvio degli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), il nuovo modello organizzativo dei servizi sociali previsto a livello nazionale, che impatterà direttamente su comuni e realtà locali nella gestione di interventi e servizi rivolti alle fasce più fragili della popolazione.

Non mancano inoltre momenti di informazione e confronto sulle mobilitazioni promosse dalla CGIL, tra cui quelle legate al referendum sulla giustizia del 22 e 23 marzo. Il tour di assemblee è partito il 16 febbraio con i primi appuntamenti a Borso del Grappa, Giavera del Montello, Mareno di Piave, Nervesa della Battaglia e Vazzola.

**I numeri confermano il ruolo centrale dello SPI CGIL.**

Da lì il calendario ha toccato progressivamente numerosi centri della provincia, coinvolgendo delegati e attivisti dello SPI CGIL impegnati a incontrare pensionati e pensionate nei diversi territori della Marca. Il percorso si è concluso con l'ultima assemblea a Zero Branco.

La partecipazione attiva degli iscritti è da sempre uno degli elementi caratterizzanti dell'attività del sindacato dei pensionati della CGIL. Ecco perché le assemblee territoriali, anche in altri momenti dell'anno, sono un presidio concreto sul territorio in termini di rappresentanza, occasioni di dialogo diretto con le persone, durante le quali raccogliere segnalazioni, bisogni e proposte che arrivano dalle comunità locali.

I numeri confermano il ruolo centrale dello SPI all'interno della Camera del Lavoro trevigiana. A fine 2025 gli iscritti al Sindacato pensionati della CGIL di Treviso erano oltre 41 mila, con una crescita significativa rispetto al 2016, quando le tessere erano poco più di 39.500. Una base associativa ampia e in costante evoluzione, composta

per il 45,6% da uomini e per il 54,4% da donne. Complessivamente lo SPI rappresenta oltre la metà degli iscritti alla CGIL provinciale, con il 51,14% del totale.

Accanto alla rappresentanza e alla tutela collettiva, uno degli elementi che caratterizzano l'adesione allo SPI CGIL è la rete di servizi offerti nelle sedi territoriali, ben 18. Tra questi rientra la verifica dei cosiddetti "diritti inespressi", cioè prestazioni economiche o integrazioni pensionistiche che possono essere riconosciute solo su richiesta dell'interessato, come l'integrazione al trattamento minimo, le maggiorazioni sociali, la quattordicesima mensilità o l'assegno al nucleo familiare. Alle attività di consulenza previdenziale si affiancano anche il servizio di controllo delle pensioni e lo Sportello Sociale,

uno strumento nato nel corso del 2025 pensato per orientare le persone tra bonus, agevolazioni e servizi presenti sul territorio. Un punto di riferimento importante soprattutto per chi si trova ad affrontare situazioni di fragilità, difficoltà economiche, disabilità o non autosufficienza.

In questo senso, il ciclo di assemblee del tesseramento del 2026 è stato ancora una volta un significativo momento di presenza e radicamento nel territorio. Un'occasione per rafforzare il rapporto tra sindacato e comunità locali, mantenendo vivo quel legame diretto con le persone che da sempre costituisce uno degli elementi distintivi dell'azione dello SPI CGIL. ■



RAFFORZARE

SERVIZI E WELFARE

# IL REPORT DELLA CONTRATTAZIONE SOCIALE



**L**a contrattazione sociale rappresenta da anni uno degli strumenti principali attraverso cui le Organizzazioni sindacali dialogano con le Amministrazioni locali per migliorare le condizioni di vita dei cittadini, attraverso la difesa del potere d'acquisto di lavoratori e servizi pubblici più equi e accessibili, con particolare attenzione alle fasce sociali più fragili. Anche nel 2025 questo percorso si è confermato centrale, con i Sindacati impegnati nell'ampio confronto con i Comuni della Marca, le aziende di servizi pubblici e gli enti del territorio. **Il bilancio dell'attività evidenzia un'intensa stagione di negoziati - 80 gli incontri con amministratori e rappresentanti delle istituzioni locali -**, con l'obiettivo di individuare soluzioni condivise sui temi della fiscalità locale, del welfare, delle politiche abitative e della gestione dei servizi alla cittadinanza. Un lavoro capillare nel quadro della piattaforma unitaria elaborata ogni anno dai confederali insieme alle sigle dei pensionati.

**Il report sulla contrattazione sociale 2025 restituisce una fotografia articolata della situazione economica e amministrativa della provincia ed evidenzia un territorio caratterizzato da un disallineamento tra la crescita dell'imposizione fiscale e quella dei redditi:** nel decennio 2014-2023, infatti, l'addizionale comunale Irpef è aumentata mediamente di oltre il 40%, i redditi imponibili del 33%. In tale contesto, il sistema delle esenzioni, che dovrebbe salvaguardare i redditi più bassi, presenta una situazione ancora molto disomogenea tra i diversi Comuni: mentre alcune amministrazioni, anche recentemente, hanno innalzato le soglie - Villorba ha quella più alta, posizionata a 17mila € - o introdotto nuovi meccanismi di tutela, 24 ancora non prevedono esenzioni dall'addizionale Irpef.

**Altro aspetto riguarda la gestione delle risorse finanziarie.** Nel complesso le Amministrazioni locali della provincia dispongono di un avanzo disponibile che supera i 100 milioni di €, pari a circa il 17% delle entrate correnti complessive.

Un dato che evidenzia una certa solidità finanziaria del sistema degli enti locali, ma che denuncia l'incapacità di molte amministrazioni di trasformarla in investimenti e servizi per la comunità. E anche in questo caso la situazione è molto disomogenea: alcuni Comuni dispongono di elevata liquidità, mentre altri operano con margini estremamente ridotti, avendo già impegnato gran parte delle risorse disponibili. Risorse che il governo Meloni continua a tagliare anno dopo anno. E non si sentono sindaci o

amministrazioni che si lamentano con il governo per questi continui tagli.

**La provincia di Treviso è caratterizzata da un numero molto elevato di piccoli**

**Comuni, spesso con strutture e organici troppo limitati per gestire le complessità e i bisogni odierni.**

Per questo motivo i Sindacati ritengono ormai indispensabile concretizzare una più ampia riflessione sulle collaborazioni tra enti locali, fino ad

“**La frammentazione amministrativa rappresenta uno dei nodi centrali nel report sindacale.**”



# UN GESTO

# CHE PARLA DI DIRITTI

| Ivana Francescotto |

Ogni Giornata Internazionale della Donna è per lo SPI trevigiano l'occasione per rinnovare un impegno diventato segno concreto di vicinanza e riconoscimento: la presenza nei Centri di Servizi della provincia, con **la consegna delle mimose alle ospiti, alle operatrici, alle volontarie e a tutte le donne che vivono e lavorano nelle strutture per anziani.** Un gesto semplice, ma carico di significato, che racconta attenzione, memoria e impegno quotidiano. **In tutta**

**la provincia sono quaranta le case di riposo coinvolte quest'anno nell'iniziativa,** che affonda le radici in una tradizione consolidata e condivisa con il Coordinamento Donne. Un appuntamento rispettato anche nella pandemia, adattandosi senza rinunciare al suo valore e alla necessità di mantenere un legame con le comunità e con le persone più fragili.

Le mimose dello SPI CGIL trevigiano a chi vive e lavora nelle strutture per anziani.

**L'8 marzo non è solo un momento celebrativo, ma un'occasione per riflettere sul ruolo delle donne nella società e sulle disuguaglianze ancora presenti.** In particolare, tra

le pensionate, persistono condizioni di svantaggio legate a carriere lavorative discontinue, salari più bassi e maggiori responsabilità di cura, che si traducono oggi in trattamenti pensionistici spesso inferiori rispetto

a quelli degli uomini. Una realtà su cui il Coordinamento Donne e lo SPI continuano a **tenere alta l'attenzione, per rivendicare una reale parità di genere anche nella terza età. La mimosa diventa così un segno di rispetto e riconoscenza, e il richiamo a battaglie ancora aperte.**

Le donne anziane di oggi sono state protagoniste di importanti conquiste sociali e civili, eppure continuano a vivere, in molti casi, condizioni di fragilità economica e sociale. Allo

stesso tempo, le lavoratrici dei servizi di cura e assistenza rappresentano una componente essenziale del welfare, spesso poco riconosciuta e valorizzata. **L'8 marzo è ancora oggi una giornata di mobilitazione e consapevolezza, necessaria di fronte alle contraddizioni e alle criticità del presente:** dalle proposte legislative in materia di violenza sessuale al ritorno di posizioni antiabortiste nei consultori, dalle scelte sull'educazione affettiva e sessuale nelle scuole agli interventi che penalizzano il lavoro e le pensioni delle donne, fino alle riforme istituzionali che rischiano un arretramento sul piano dei diritti. Un contesto che evidenzia come le conquiste non siano mai definitive e come sia necessario mantenere alta l'attenzione. **In questo senso, il lavoro del Sindacato nei territori continua a rappresentare un presidio fondamentale di diritti, partecipazione e tutela.** Un impegno che trova nell'8 marzo non una celebrazione estemporanea, ma una pratica quotidiana e condivisa con le donne e per tutte le generazioni. ■



**CAMBIARE**  
**SI PUÒ. SI DEVE.**

**LA TRADIZIONE**

GIUSTIFICA LA

**NON**

**VIOLENZA**

IN FONDO È SEMPRE  
STATO COSÌ

le parole  
contano

marcha  
**∞**

# IL CEDOLINO DEL 2026

Rivalutazione e aliquote IRPEF

| Silvia Bresolin |

**I**l 2026 si è aperto in uno scenario segnato da recenti eredità. Dopo la fiammata inflazionistica del biennio 2022-2023, il potere d'acquisto dei pensionati non è mai stato realmente recuperato. Oggi, con il perdurare dei conflitti internazionali e le nuove tensioni energetiche che spingono i costi verso l'alto, **l'indice di rivalutazione provvisorio fissato dall'INPS all'1,4% sarà insufficiente a coprire i rincari cumulati. Si aggiunga che non ci saranno congruagli per il 2025.**

L'unica "buona" notizia, dopo anni di interventi peggiorativi, non ultimo quello del 2023-2024, che hanno cristallizzato perdite pesanti, è la **conferma del ripristino del meccanismo di perequazione originario a 3 fasce progressive**, disegnato dall'allora governo Prodi, e della **rivalutazione al 100% degli importi fino a 4 volte il Trattamento Minimo (TM) e solo l'eccedenza in base alla percentuale di fascia. Contraddittorio invece, l'uso degli aumenti straordinari sulle pensioni minime** nell'ultimo quadriennio (1,5%+6,4% per over 70 nel 2023; 2,7% nel 2024, 2,2% nel 2025 e 1,3% nel 2026). L'applicazione di queste aggiunte transitorie avviene per singolo anno e ogni volta poi si riparte da zero. Insomma, l'effetto dell'1,3% aggiuntivo sulle minime, nel 2026 si traduce di fatto in 3,00 €/lordi al mese: una cifra simbolica, o meglio, una presa in giro.

**Confermata anche, a livello strutturale, l'IRPEF a tre scaglioni, applicata da marzo con la riduzione della seconda aliquota da 35 a 33%**, interessante, se così si può dire, solo per i redditi oltre i 28.000 ed entro i 50.000 €. **Insomma, il 70% dei contribuenti ne resta escluso.** Considerato poi che sulle pensioni di 30.000 €/lordi, il risparmio netto è di circa 40 €/anno, si tratta di benefici esigui e insufficienti a compensare l'inflazione e il drenaggio fiscale, perché più aumentano i prezzi, più lo Stato ci guadagna, vedasi le accise sulla benzina.

**Un'ultima considerazione. Finché la Regione non metterà mano al limite di reddito lordo previsto per le esenzioni dal ticket sanitario** – stabilito ancora nel 1998 in 70 milioni di lire, convertito in 36.151,98 € e mai aggiornato – **chi per effetto della perequazione si trova con un assegno leggermente più alto rischia perdere il beneficio.** Insomma, pur non recuperando l'inflazione, si dovranno pagare farmaci e visite, con il risultato che, non bastassero le liste d'attesa, molti rinunciano a prendersi cura della propria salute.

Di seguito una sintesi dell'attuale quadro in vigore.

## PEREQUAZIONE 2026

Pensione complessiva lorda al 31/12/2025		Rivalutazione 2026	
Trattamenti e fasce	Importo mensile	%	Indice
Trattamento minimo (TM)	611,85 €	100%	1,40 +1,30%
Fino a 4 volte il TM	fino a 2.413,60 €	100%	1,40%
Da oltre 4 e 5 volte il TM	da 2.413,61 € a 3.017,00 €	90%	1,26%
Oltre 5 volte il TM	oltre 3.017,00 €	75%	1,05%

## IRPEF 2026

Reddito imponibile annuo	Aliquote anno 2026
fino a 28.000 €	23%
da oltre 28.000 € a 50.000€	33%
oltre 50.000€	43%

Per maggiori informazioni e per procedere ad un controllo accurato del proprio assegno è opportuno rivolgersi allo SPI CGIL per fissare un appuntamento in una delle sedi della provincia. Contatti e orari sono reperibili su [www.cgiltreviso.it/spi](http://www.cgiltreviso.it/spi), dove sono inoltre disponibili le schede aggiornate sulle pensioni e i trattamenti collegati a cui è possibile aver diritto. ■

# PUNTI DIGITALE FACILE

Il servizio disponibile agli Sportelli  
Federconsumatori

| Claudia De Marco |

**N**egli ultimi anni, l'accesso ai servizi digitali è diventato parte integrante della vita quotidiana di ogni cittadino: documenti, bonus, prenotazioni sanitarie, pagamenti, trasporti. Eppure, per molti, orientarsi tra SPID, CIE, portali online e applicazioni resta complesso. È proprio per colmare questo divario che **gli Sportelli territoriali di Federconsumatori si qualificano oggi come Punti Digitale Facile, presidi di prossimità pensati per accompagnare le persone in un percorso di autonomia e consapevolezza.**

**Agli Sportelli, esperti facilitatori dell'Associazione offrono un supporto concreto a chi abbia qualche dubbio o necessità specifica:** dall'uso della posta elettronica ai messaggi sul telefono, passando per l'attivazione e la gestione dell'identità digitale, fino ai **portali della pubblica amministrazione, come Anagrafe online, INPS, Agenzia delle Entrate, PagoPA, Fascicolo Sanitario Elettronico e App dei trasporti pubblici. Non solo: agli sportelli è possibile imparare a utilizzare anche servizi digitali privati come l'home banking o gli strumenti dei gestori delle utenze**, così da controllare i contratti e le forniture di luce, gas, acqua, rifiuti e telefonia, e risolvere problematiche legate a bollette e pagamenti. Un aiuto prezioso che riguarda tutte le generazioni, anche i più giovani, e particolarmente utile per chi ha una certa età ed è spesso maggiormente esposto a rischi legati a truffe online, finanza digitale e uso inconsapevole delle tecnologie, compresi i social.

Accanto a questa funzione di facilitazione digitale, realizzata attraverso Federconsumatori Veneto nell'ambito del **progetto "Rete dei servizi di facilitazione digitale" della Regione del Veneto, gli Sportelli territoriali presenti nella Marca continuano a garantire una consulenza completa su tutti gli aspetti del consumo:** acquisti, anche online, telefonia, viaggi, sanità, multe, università. Un'attività che, con una

media di oltre 1.100 iscritti e più di 600 pratiche evase ogni anno, rappresenta un **pilastro importante nel sistema di tutela promosso dalla CGIL territoriale.** Particolarmente rilevante è l'impegno nei settori dell'energia e del credito. I rincari e la crescente diffusione di operatori poco trasparenti hanno fatto emergere criticità diffuse, tra clausole vessatorie e contratti svantaggiosi. Sul fronte finanziario, invece, aumentano le richieste di assistenza su mutui, assicurazioni e nuove forme di investimento digitale, spesso terreno fertile per truffe e raggiri. Dalle crisi bancarie del passato alle difficoltà attuali legate ai mutui a tasso variabile, l'azione di Federconsumatori ha consentito a molti cittadini di difendere i propri diritti e affrontare situazioni complesse. Tuttavia, proprio da queste esperienze emerge con forza l'importanza di investire su informazione e formazione, con l'obiettivo di rendere ogni cittadino più consapevole e autonomo.

Gli Sportelli di Federconsumatori, oggi più che mai, non sono solo luoghi di assistenza e consulenza, ma **punti di riferimento per vivere i propri diritti di consumatore da protagonisti e il digitale con maggiore serenità.** Per maggiori informazioni e appuntamenti per i servizi "Punti Digitale Facile" o altre necessità e problematiche, consultare sedi e orari su [www.cgiltreviso.it/federconsumatori](http://www.cgiltreviso.it/federconsumatori) o [www.federconsveneto.it](http://www.federconsveneto.it). ■

DONA IL TUO  
**5X1000**  
ALLA  
 **Federconsumatori**  
**CF 97060650583**  
**PIÙ CHE UNA FIRMA,  
UN GESTO CHE CONTA**





# IN PENSIONE

## Requisiti e novità 2026... e poi?

**A**nticipata, di vecchiaia, con opzioni sperimentali: come si va in pensione nel 2026 e cosa succederà nei prossimi anni? Come sempre, con l'ultima Legge di Bilancio il Governo è intervenuto sulla materia previdenziale, in realtà con novità minime, tutte poco positive:

- **Tagliate le risorse** per i pensionamenti dei lavoratori "precoci" e degli addetti a mansioni "usuranti".
- **Eliminate le flessibilità in uscita "Quote" e "Opzione Donna" e prorogata la sola "Ape Sociale", riservata ad alcune categorie di lavoratori.**
- **Eliminata la possibilità di raggiungere l'importo soglia del contributivo "sommando" pensione pubblica e previdenza complementare;** la misura tanto pubblicizzata lo scorso anno, evidentemente **usata come specchio per le allodole** visto anche il dubbio impatto, è stata abbandonata.
- **Confermato l'adeguamento dell'età pensionabile all'aspettativa di vita: per il 2026 l'età per andare in pensione non è aumentata, ma salirà di 1 mese dall'1/1/2027 e di 2 mesi dall'1/1/2028,** ad eccezione di alcune specifiche categorie; l'aumento è già stato certificato dall'INPS (Circolare n.28 del 16/03/2026).

**Altri interventi riguardano in particolare i dipendenti pubblici e la previdenza complementare:**

- **Ridotto a 9 mesi il tempo di attesa per la corresponsione del TFS oltre 50.000 €** per i dipendenti pubblici in pensione per limiti di età/servizio (prima 12), ma unicamente per la prima rata, quando erogato in tre tranche.
- **Cambiate alcune regole per la previdenza complementare: critica l'introduzione dall'1/7/2026 dell'iscrizione automatica (silenzio-assenso) per i neoassunti del settore privato (possibilità di rinuncia entro 60 giorni),** mentre positiva quella di una maggiore flessibilità e di diverse opzioni per ricevere il capitale accumulato al momento della pensione.

Si ricorda infine che già dal 2024 i lavoratori di enti locali, sanità, scuole dell'infanzia comunali, etc., avranno accesso alla pensione anticipata con l'applicazione di una "finestra mobile" progressiva: 5 mesi nel 2026, 7 nel 2027 e 9 mesi dal 2028.

Di seguito si riportano invece le principali informazioni e opzioni per andare in pensione nel 2026.

**Quanto illustrato ha carattere generale e ogni caso va valutato individualmente: per verificare la propria posizione e procedere con l'eventuale domanda, l'invito è di rivolgersi al Patronato INCA, in grado di offrire una consulenza previdenziale completa e sicura.**

Affidarsi a un clic per la domanda di pensione, senza un attento controllo e una qualificata valutazione delle eventuali opzioni disponibili, potrebbe rivelarsi infatti un problema. Il rischio è di incorrere in errori e perdere così per sempre diritti, tutele e contributi.

## PENSIONE DI VECCHIAIA

**Fino a tutto il 2026 si va in pensione con 67 anni di età e 20 anni di contributi, anche i dipendenti pubblici.** Nel **calcolo contributivo** la **soglia di accesso** della pensione deve essere almeno **pari all'importo dell'assegno sociale** (546,24 €/mese lordi nel 2026). **In alternativa**, a prescindere dall'importo soglia, si va **in pensione a 71 anni di età e 5 anni di contribuzione effettiva.**

**Per le donne** che accedono alla pensione con il **sistema contributivo**, il **requisito anagrafico è ridotto di 4 mesi per ogni figlio**, fino a un massimo di 16; l'opzione è alternativa all'applicazione del coefficiente di trasformazione maggiorato.

## PENSIONE ANTICIPATA

- **Calcolo retributivo/misto: si va in pensione a prescindere dall'età anagrafica, guardando i contributi versati:** 42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne e 41 anni per i lavoratori precoci. Finestra mobile di 3 mesi.

- **Calcolo contributivo: si va in pensione sempre con 64 anni d'età, 20 anni di contributi e una finestra mobile di 3 mesi; la soglia di accesso della pensione è di 3 volte l'importo dell'assegno sociale** (per le donne: 2,8 con un figlio e 2,6 con due o più figli).

## APE SOCIALE

**Unica misura di flessibilità in uscita prorogata, con requisiti da maturare entro il 31/12/2026.** I primi 12 mesi l'importo massimo dell'assegno è fissato come sempre a 1.500 €/lordi. Le domande vanno presentate entro il 31/03 o il 15/07 e comunque non oltre il 30/11.

L'opzione "Ape Sociale", introdotta per la prima volta con la Legge di Bilancio 2017 (Governo Renzi), è riservata a lavoratori privi di una pensione diretta in Italia o all'estero, in **particolari situazioni soggettive e/o appartenenti ad alcune specifiche categorie:**

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

**Con l'opzione "Ape Sociale" si va in pensione a 63 anni e 5 mesi d'età con:**

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

Per le donne il requisito contributivo è ridotto di 12 mesi per ogni figlio, con il limite massimo di 2 anni.

**Per fissare un appuntamento al Patronato INCA chiamare il numero 0422 4091 - tasto 3 o i diretti delle sedi,**

reperibili su [www.cgiltreviso.it/patronatoinca](http://www.cgiltreviso.it/patronatoinca) alla voce "Sedi e orari". L'assistenza del Patronato INCA è sempre gratuita per gli iscritti CGIL, anche dopo la pensione, con la tessera dello SPI, Sindacato dei Pensionati Italiani. ■

**| Valentina Durante |**

# ACCERTAMENTO DELLA DISABILITÀ

| Valentina Durante |

Cambia la procedura

**D**al 1° marzo 2026 la provincia di Treviso è entrata nella sperimentazione della “Riforma della Disabilità” (Legge Delega n.227/2021, D.Lgs. n.62/2024), che entrerà in vigore in tutta Italia nel 2027. La riforma introduce un cambiamento significativo nel processo di accertamento delle disabilità, delle invalidità civili e dei loro aggravamenti, puntando a semplificare le procedure amministrative e a mettere al centro la persona e il suo progetto di vita. Un processo che, specie in questa fase, vede lavorare in sinergia INPS e Patronato INCA, per un pieno accesso dei diritti e delle tutele da parte di tutti, familiari e caregiver compresi.

La novità principale riguarda il passaggio dal concetto di invalidità a quello più ampio di disabilità,

basato su una valutazione complessiva degli aspetti medico-sociali, della situazione specifica e della partecipazione della persona alla vita quotidiana e sociale. L'obiettivo è determinare il “bisogno di sostegno” in quattro livelli – lieve, medio, elevato, molto elevato – che andrà a sostituire il concetto di “riduzione permanente della capacità lavorativa/difficoltà persistenti nei minori”. In questo nuovo processo l'INPS diventa titolare esclusivo dell'accertamento sanitario della disabilità, mentre il Patronato INCA accompagna il cittadino in tutte le fasi, fornendo supporto, consulenza e tutela anche in caso di diniego o eventuale ricorso. L'assistenza dell'INCA è peraltro sempre gratuita per gli iscritti CGIL.

Chi ha presentato domanda di invalidità civile, legge 104 e/o indennità di accompagnamento fino al 28/02/2026 o ha valutazioni soggette a rinnovo periodico continuerà a seguire la procedura precedente, con visite e accertamenti secondo le modalità già in uso. **Tutte le nuove domande presentate dal 1° marzo 2026 seguono invece la nuova procedura.**

- **1. Certificato Medico Introduttivo: Medico certificatore**
  - **Richiedere al medico il Certificato Medico Introduttivo.** Oltre al Medico di Base/Pediatra, possono compilare il certificato anche altri medici certificatori abilitati (medici ospedalieri e di altre strutture sanitarie, liberi professionisti e medici del privato accreditato).
  - **L'invio telematico del certificato vale anche come domanda amministrativa.**
  - **Se il proprio medico non può compilare il certificato, rivolgersi al Patronato INCA per un appuntamento con un medico certificatore convenzionato (prestazione in libera professione).**
- **2. Completamento pratica: Patronato INCA**
  - **Completare la pratica con l'invio obbligatorio dei dati socio-economici (es. redditi, IBAN).**
  - **Ricevere consulenza personalizzata su altre prestazioni e agevolazioni per la persona, la famiglia e i caregiver** (maggiorazioni, anticipi pensionistici, collocamento mirato, esenzioni e indennità).



- **Ricevere assistenza durante l'intero iter**, incluse revisioni e rinnovi periodici delle prestazioni già riconosciute, aggravamenti ed eventuali ricorsi.
- **3. Visita Medica Unica**
  - **Presentarsi alla Visita Medica Unica per la Valutazione di Base da parte dell'Unità Valutativa di Base INPS (UVB).**
- **4. Certificato Unico**
  - **Attendere il Certificato Unico, che sostituisce i vecchi verbali di Invalidità Civile (Invalidità Civile, Legge 104, Cecità, Sordità, etc.).**
  - **Verificare, anche con l'assistenza del Patronato INCA, l'accertamento della disabilità e le prestazioni assistenziali riconosciute.** Il Certificato Unico determina infatti il "bisogno di sostegno" e costituisce il titolo per il riconoscimento delle prestazioni assistenziali: assistenza protesica, agevolazioni fiscali e per la mobilità, collocamento mirato, esenzioni dai ticket, assegno mensile di assistenza, pensione di inabilità e indennità di accompagnamento/frequenza.

Come per l'Invalidità Civile, anche **le prestazioni derivanti dall'accertamento della disabilità non vanno confuse con l'Assegno ordinario di invalidità o la Pensione ordinaria di inabilità, trattamenti previdenziali** legati tanto alla ridotta capacità lavorativa quanto ai contributi versati. Entrambi, tra l'altro, possono essere richiesti anche se si

è già fatto domanda di accertamento della disabilità, in quanto eventualmente compatibili (pensione di inabilità - invalidità civile 100%) o opzionabili (Assegno mensile di assistenza 74-99%).

*La materia è complessa e non riguarda solo aspetti sanitari, ma coinvolge diritti, servizi e percorsi di vita, per questo la riforma ha bisogno di una transizione graduale e accompagnata,*

per rendere operative le nuove modalità di procedura e valutazione, garantendo uniformità e sostenibilità su scala nazionale. Non basta conoscere le regole: ogni pratica può prevedere dettagli e condizioni specifiche, che rendono utile il confronto con professionisti esperti.

**Per questo il Patronato INCA continua ad assicurare un'assistenza completa, seguendo l'intero iter**, dall'avvio della domanda con l'invio del Certificato Medico Introduttivo al completamento della pratica con i dati socio-sanitari, anche per monitorare l'avanzamento della pratica, gestire eventuali dinieghi e ricorsi e fornire consulenza sulle prestazioni correlate. **L'obiettivo è che tutti i cittadini, familiari e caregiver possano accedere pienamente ai diritti e alle tutele previste.** Per fissare un appuntamento al Patronato INCA chiamare il numero 0422 4091 - tasto 3 o i diretti delle sedi, reperibili su [www.cgiltreviso.it/patronatoinca](http://www.cgiltreviso.it/patronatoinca) alla voce "Sedi e orari". ■

# UNA QUESTIONE DI SISTEMA

Casa, Lavoro, Servizi: serve un percorso condiviso

| Deborah Marcon |

L'

**annuncio del Sindaco Conte sul progetto "Abitare Treviso" e sugli imminenti Stati Generali dell'Abitare apre un confronto auspicato da**

**tempo da SUNIA e CGIL trevigiani.** Nelle parole il progetto punta a rispondere alle crescenti difficoltà di accesso alla casa, in acquisto e in affitto, attraverso strumenti fiscali e urbanistici, investimenti istituzionali, interventi di rigenerazione urbana in aree e immobili pubblici e un fondo per ampliare l'offerta a condizioni accessibili.

**Un punto di partenza, non un traguardo. Banco di prova, dalla prima riunione del tavolo permanente, sarà affrontare il tema in tutta la sua complessità, in modo reale e strutturato, evitando di ridurlo a incentivi e nuova cementificazione, mettendo al centro il diritto alla casa come questione sociale, economica e territoriale, che peraltro coinvolge l'intera provincia.** Costruire nuovi alloggi senza ragionare sui servizi di prossimità sposta il problema, non lo risolve. Abitare non significa solo avere quattro mura, ma disporre di negozi, trasporti, scuole, presidi sanitari. È questo approccio integrato che ancora manca. L'altra sfida è quindi coinvolgere davvero tutti i soggetti in campo: sindacati degli inquilini, associazioni dei proprietari, enti e categorie produttive. Tre, in questo senso, le questioni decisive.

**La prima: a Treviso il patrimonio di edilizia pubblica è fermo al 3,4%**, sotto la media italiana (4%) e lontano da quella delle grandi città europee (tra il 20-30%). Mancano alloggi – e molti sono vuoti perché inagibili – ma esiste pure una sempre più ampia zona grigia di persone che, pur fuori dai parametri ERP, non riesce ad accedere al mercato libero. Lavoratrici, famiglie monoreddito, separati, giovani con contratti instabili. Per loro il piano dice poco, per ora.

**La seconda: troppi alloggi privati restano sfitti più per paura che per speculazione, bisogna rimetterli in circolo senza costruire ancora.** Burocrazia e rischio di morosità spaventano soprattutto i piccoli proprietari, che spesso ignorano strumenti come i vantaggi fiscali della cedolare secca al 10% sui contratti 3+2. Per questo bisogna coinvolgere le associazioni dei proprietari, predisporre garanzie pubbliche contro l'insolvenza degli inquilini e ripristinare il fondo sulle morosità incolpevoli, progressivamente azzerato. Molti sfratti colpiscono persone che hanno perso il lavoro, affrontato una malattia, vissuto una separazione, non semplicemente perché non vogliono pagare. Il piano comunale deve quindi valutare una dotazione specifica: le conseguenze di uno sfratto, anche sociali, sono più costose che prevenirlo.

**La terza: il nesso tra casa e lavoro è poco considerato. Dimenticarsi che chi lavora deve poter trovare un alloggio economicamente sostenibile significa progettare una città per pochi.** Il piano deve quindi includere una dimensione esplicitamente legata alle esigenze degli inquilini lavoratori: convenzioni per le categorie più esposte, strumenti a sostegno di affitto e morosità, un raccordo con le imprese che, per voce dei loro stessi rappresentanti, riconoscono nel problema abitativo un freno alla crescita.

**L'emergenza è reale e le soluzioni, per funzionare, non possono essere calate dall'alto, da un solo attore.** La situazione internazionale inoltre sta nuovamente alimentando inflazione e caro energia, con il rischio di rivivere la crisi del 2022-2023: tra perdita di potere d'acquisto, aumento della povertà e ampliamento del disagio abitativo. **Per questo SUNIA e CGIL attendono la convocazione del tavolo, per dare finalmente concretezza al diritto all'abitare.** ■

# FISCO, REDDITI Il presidio quotidiano del CAAF CGIL E DIRITTI

| **Monica Giomo** |

L'attività del CAAF non è solo numeri e scadenze, ma anche analisi che fotografano la tenuta economico-sociale, del territorio. Attraverso i nostri servizi incontriamo cittadine e cittadini, iscritti o meno al Sindacato, con necessità e situazioni anche molto diverse tra loro. In ogni sede, con professionalità e un occhio attento alle relazioni umane, il nostro lavoro punta a semplificare il rapporto tra Stato e contribuenti e rendere effettivo l'accesso a misure e diritti negli ambiti di nostra competenza. La campagna ISEE e quella fiscale rappresentano per noi uno sguardo privilegiato sulle dinamiche reddituali della Marca. I 72.000 modelli 730 e Redditi PF presentati lo scorso anno e le 32.000 DSU - 21.900 quelle già elaborate in questi primi tre mesi del 2026 - confermano come l'ISEE sia ormai un indispensabile strumento di accesso al welfare per le famiglie. Numeri che raccontano il volume della nostra attività e un cambiamento strutturale nei bisogni e nelle modalità che lo Stato utilizza per riconoscere agevolazioni a seconda di specifiche condizioni. Con la pressione fiscale reale in aumento al 43,1%, come indica l'ISTAT, il ricorso a bonus e misure di sostegno è necessario a compensare l'erosione dei redditi da lavoro e pensione, per garantire un equilibrio minimo a una platea sempre più ampia di cittadini. È dentro questo quadro, fatto soprattutto di persone e dinamiche delicate, che si inserisce la nuova campagna fiscale in partenza. Le dichiarazioni che presenteremo nei prossimi mesi riguardano i redditi percepiti nel 2025, su cui si applicano il consolidamento delle aliquote IRPEF a tre fasce e l'esonero contributivo parziale dello scorso anno. Il ruolo dei nostri esperti sarà quello di certificare

la corretta applicazione di queste misure, recuperando ogni detrazione utile a mitigare un carico fiscale che, secondo i dati del MEF, grava per oltre l'82% proprio sulle spalle dei pensionati e dei lavoratori dipendenti. Un'ingiustizia: la stragrande maggioranza del gettito IRPEF nazionale poggia su chi ha il prelievo alla fonte, lasciando ampi margini ad altri soggetti. Anche nella nostra provincia, in molti hanno visto crescere, anche se di poco, le proprie retribuzioni nominali per i rinnovi contrattuali o i propri assegni pensionistici per effetto della perequazione, finendo però vittime del cosiddetto drenaggio fiscale. Con un'inflazione che nell'ultimo triennio ha superato il 15%, il rischio concreto è che un aumento salariale porti il lavoratore o il pensionato in uno scaglione fiscale più alto, vanificando il maggior guadagno in termini di potere d'acquisto reale. In questo scenario, il CAAF agisce come un presidio di tutela attiva. I dati dell'Osservatorio INPS sulle dinamiche salariali mostrano una rincorsa affannosa dei salari rispetto ai prezzi; il nostro compito è garantire che il fisco non diventi un ulteriore elemento di impoverimento

per mancanza di consulenza specifica. Ad esempio, la corretta gestione di eventuali contributi richiede un controllo tecnico che la "precompilata" automatica spesso non garantisce. Dal 20 aprile le nostre sedi saranno mobilitate per trasformare la scadenza della dichiarazione dei redditi in un momento di verifica della giustizia fiscale. L'attenzione e la professionalità del Sistema Servizi CGIL, nel suo insieme, rappresentano un punto di riferimento per orientarsi tra le riforme di oggi e le proiezioni di domani, dando concretezza ai diritti. ■

“  
**Attenzione  
e professionalità  
per orientare tra  
le riforme di oggi  
e le proiezioni  
di domani.**  
”

## L'impatto delle novità su tassazione e carichi familiari

### DICHIARAZIONE DEI

# REDDITI



**gni posizione contributiva, si sa, è differente. Per questo è fondamentale prendere in esame le novità introdotte dal legislatore in materia di**

**tassazione e carichi familiari per l'anno d'imposta 2025, oggetto della dichiarazione dei redditi 2026 che i contribuenti si accingono a presentare. Di seguito una sintesi delle principali misure.**

#### IRPEF E DETRAZIONI DA LAVORO DIPENDENTE

- **A regime la struttura IRPEF a tre aliquote e scaglioni.** Il calcolo delle tasse segue ora tre fasce: 23% (fino a 28.000 €), 35% (tra 28.000 € e 50.000 €, diventa 33% nel 2026) e 43% (oltre i 50.000 €).
- **Detrazioni da lavoro dipendente. Confermata anche nel 2025 a 1.955 € la detrazione annuale per redditi da lavoro dipendente fino a 15.000 €,** che deve essere rapportata ai giorni effettivamente lavorati.
- **Rimodulazione del Taglio del Cuneo Fiscale.** Fino al 2024 lo sconto era sui contributi (meno trattenute INPS), **dal 2025 è un beneficio fiscale con un meccanismo che si divide in tre fasce in base al reddito lordo:**

- **Fascia fino a 20.000 €:** Bonus erogato come somma extra in busta paga, calcolata in percentuale sul reddito di lavoro dipendente percepito e non tassata (non concorre al reddito complessivo);
- **Fascia 20.000-32.000 €:** Detrazione di 1.000 € da rapportare al periodo di lavoro;
- **Fascia 32.000-40.000 €:** Detrazione fiscale aggiuntiva, progressiva fino ad azzerarsi.

#### CARICHI FAMILIARI

- **Figli a carico. Abolita la detrazione per i figli sopra i 30 anni, salvo disabilità** (in quel caso spetta a prescindere dall'età). La detrazione resta valida per i figli tra i 21 e i 30 anni, mentre sotto i 21 è sostituita, se spettante, dall'Assegno Unico e Universale.
- **Altri familiari a carico, diversi dal coniuge/figli. Le detrazioni valgono solo per gli ascendenti (genitori, nonni e bisnonni) e solo se effettivamente conviventi con il contribuente:** basta detrazione per fratelli, sorelle, generi, nuore o suoceri, anche se conviventi, e nemmeno per ascendenti, se vivono in un'abitazione diversa.
- **Familiari all'estero.** Le detrazioni non spettano più ai lavoratori cittadini extra-UE per i propri familiari residenti all'estero.



## CASA E BONUS EDILIZI

- **Ristrutturazioni.** La detrazione resta al **50% solo per i proprietari dell'abitazione principale**, mentre scende al 36% negli altri casi (limite di spesa 96.000 €).
- **Superbonus.** L'aliquota per le spese **2025 scende al 65%** (salvo aree colpite da sisma), da ripartire obbligatoriamente in 10 quote annuali.
- **Bonus Neoassunti.** Esenzione fino a **5.000 € per i rimborsi dell'affitto pagati dal datore di lavoro ai neoassunti che trasferiscono la propria residenza oltre i 100 km.**

## SPESE DETRAIBILI E ONERI DEDUCIBILI

- **Tetto alle detrazioni.** Per i redditi oltre **75.000 €**, scatta un "limite di spesa" complessivo per gli oneri detraibili, basato sul numero di figli.
- **Spese scolastiche.** Sale a **1.000 € il limite di spesa detraibile** per la frequenza scolastica (infanzia, primaria, medie, superiori) di ciascun figlio.
- **Cani guida.** Sale a **1.100 €** la detrazione forfettaria per il loro mantenimento.

## OBBLIGHI E RIMBORSI

È bene ricordare che **la dichiarazione dei redditi diventa obbligatoria per chi nel 2025 ha cambiato datore di lavoro o percepito somme dall'INPS** (NASpl, integrazioni salariali o congedi). In questi casi il CAAF può scaricare direttamente la CU INPS tramite delega, verificando gratuitamente la corretta applicazione del trattamento integrativo spettante per evitare spiacevoli conguagli a debito.

“**Al CAAF CGIL informazioni e assistenza per ottenere il massimo vantaggio fiscale.**”

**Sul fronte dei rimborsi e dei pagamenti**, per chi presenta il Modello 730 solitamente insistono direttamente in busta paga o sulla pensione, ma **si può scegliere anche la modalità “senza sostituto d'imposta”** per ricevere il rimborso direttamente dall'Agenzia delle Entrate o pagare i debiti tramite F24.

## SERVIZIO CAAF CGIL

A maggior ragione con tutte le ultime novità, in particolare quelle riguardanti il nuovo sistema sul cuneo fiscale per cui il vantaggio dipende direttamente dalla “capienza”, **affidarsi al CAAF diventa davvero utile, non solo per valutare tutte le spese, ma anche per verificare si “incastrino” correttamente, evitando di perdere rimborsi spettanti.** ■

# CAMPAGNA FISCALE 2026

Al CAAF professionalità e garanzia della dichiarazione

| Monica Giomo |

**L**a Campagna Fiscale 2026 è alle porte, ufficialmente in partenza in tutte le sedi CAAF CGIL dal 20 aprile prossimo. Qui una squadra di esperti fiscalisti, affiancata da operatori stagionali formati anche rispetto alle ultime novità fiscali, è pronta a supportare i contribuenti nella dichiarazione dei redditi per l'anno d'imposta 2025.

Con le novità normative introdotte lo scorso anno e un calendario fiscale aggiornato – la scadenza per il Mod.730 è fissa al 30 settembre, mentre per il Mod. Redditi PF scatta il 31 ottobre –, informarsi e affidarsi a un intermediario abilitato è fondamentale per conseguire il maggior vantaggio fiscale, facendo valere correttamente le spese sostenute per sé e i familiari a carico, e procedere con garanzia della dichiarazione. Un servizio competente e preciso, vicino al cittadino, che affianca ai conteggi una consulenza completa su tutti i benefici fiscali conseguibili, grazie al costante aggiornamento sulle novità in materia, illustrate precedentemente. La materia è complessa, e anche se la procedura semplificata invoglia a far da sé con la precompilata, non mette al riparo da errori, anzi, può rivelarsi controproducente. Ogni posizione, infatti, è differente.

## COME PRENDERE APPUNTAMENTO

L'agenda degli appuntamenti è dunque aperta. Chi è già cliente CAAF CGIL ha ricevuto comunicazione con indicato giorno, ora e luogo dell'appuntamento, mentre i nuovi clienti possono prenotarlo chiamando lo 0422 4091 - tasto 2 o via mail a caaftv.treviso@cafveneto.it. In caso di necessità, ai medesimi recapiti per tutti è possibile rinviare la prenotazione o fissare una nuova data anche per altre persone.

## DOCUMENTAZIONE E MODULISTICA

Si invitano i clienti a raccogliere la documentazione delle spese e dei redditi relativi all'anno d'imposta 2025 (es: spese mediche, scolastiche, modelli CU, etc.) nonché quella attestante spese sostenute in anni precedenti, collegate a detrazioni che permangono ancora (es: interessi dei mutui, recupero edilizio e/o risparmio energetico, etc.).

Oltre alla documentazione raccolta, in sede di appuntamento bisognerà fornire al CAAF CGIL indicazioni per la compilazione del Mod.730-1, necessario a destinare 8, 5 e 2 per mille dell'IRPEF). In caso di dichiarazione congiunta devono farlo entrambi i coniugi.

In sede di appuntamento:

- Esibire, anche in foto, la tessera del Sindacato, se iscritti, per avere la tariffa agevolata.
- Compilare e sottoscrivere la delega per autorizzare il CAAF CGIL a gestire i dati e ricevere le informazioni della precompilata dall'AdE. In caso di dichiarazione congiunta devono farlo entrambi i coniugi. Solo per i nuovi clienti, allegare copia della Dichiarazione dei redditi dell'anno precedente.
- Solo per i nuovi clienti, compilare e firmare il modulo della privacy; in caso di dichiarazione congiunta devono farlo entrambi i coniugi.

Si ricorda infine che da quest'anno la dichiarazione dei redditi, una volta compilata e trasmessa, sarà resa disponibile in digitale tramite l'App gratuita digitaCGIL. A chi non è ancora registrato, il CAAF CGIL fornirà istruzioni e credenziali per abilitarsi entro 30 giorni (poi andranno richieste nuovamente). Pur nell'ottica della sostenibilità ambientale, la consegna in cartaceo è comunque garantita se il cliente non ha accesso ai servizi digitali. Per maggiori dettagli e per scaricare moduli e lista dei documenti necessari, consultare la pagina dedicata su [www.cgiltreviso.it/caaf](http://www.cgiltreviso.it/caaf).

# Nuovo "ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione"

## COSA CAMBIA

**L**a Legge di Bilancio 2026 ha introdotto un indicatore aggiuntivo chiamato "ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione", valido per l'accesso a un numero limitato di misure. L'ISEE ordinario continua a esistere, senza incidenza delle novità, ed è ancora di riferimento per la maggior parte delle agevolazioni sociali nazionali o locali.

### PRESTAZIONI INTERESSATE

Il nuovo "ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione" si applica esclusivamente alle seguenti prestazioni erogate dall'INPS:

- **Assegno di Inclusione (ADI);**
- **Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL);**
- **Assegno Unico e Universale per i figli a carico (AUU);**
- **Bonus asilo nido;**
- **Bonus nuovi nati.**

### NOVITÀ

Le novità introdotte, che riguardano solo il calcolo dell'ISEE per le prestazioni sopra elencate e non si estendono in modo generalizzato a tutti i nuclei o a tutte le prestazioni, possono ridurre il valore dell'ISEE:

- **Franchigia maggiore sulla casa di abitazione.** Per chi possiede una casa di abitazione, il nuovo indicatore prevede una franchigia più alta, ovvero:
  - **91.500 € di franchigia generale** (120.000 € se l'abitazione è in un Comune capoluogo di Città metropolitana, ad esempio Venezia);
  - **+2.500 € per ogni figlio convivente oltre il primo.**

- **Maggiorazioni della scala di equivalenza.** Per i nuclei con figli, il nuovo indicatore prevede nuove maggiorazioni legate alla composizione del nucleo:

- +0,10 con due figli;
- +0,25 con tre figli;
- +0,40 con quattro figli;
- +0,55 con cinque o più figli.

### DECORRENZA

È in vigore dal 1° gennaio 2026, anche se l'aggiornamento delle procedure informatiche dell'INPS ha richiesto del tempo. L'Istituto ha comunicato di aver recepito le indicazioni ministeriali del 2 marzo, sull'approvazione dei nuovi modelli, e di aver **aggiornato le attestazioni ISEE di tutte le DSU presentate da inizio anno con l'applicazione, laddove prevista, dell'ISEE per prestazioni familiari e per l'inclusione** (Messaggio INPS n.799 del 06/03/2026).

“La nuova tipologia di ISEE si aggiunge a quelle già esistenti, utilizzate per il calcolo del diritto secondo la prestazione richiesta.”

Le domande di Assegno di Inclusione (ADI), Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), Bonus nuovi nati e Bonus Nido sono state temporaneamente sospese. Una volta aggiornato il calcolo con il nuovo parametro ISEE è stata verificata l'incidenza sull'erogazione delle prestazioni. **Sul fronte dell'Assegno Unico e Universale (AUU), l'INPS sta provvedendo a integrare le attestazioni**

**ISEE 2026, rilasciate prima dell'aggiornamento delle procedure. In ogni caso il nuovo ISEE incide dalla mensilità di marzo 2026.** ■

| **Giuliana Maffei** |

# ASSEGNO

## UNICO E UNIVERSALE

Scadenze, soglie ISEE

| Giuliana Maffei |

e importi 2026



**Assegno Unico e Universale per i figli, introdotto nel 2022, è la misura strutturale di sostegno alle famiglie nel sistema del welfare italiano.**

**A quattro anni dal suo debutto, si è consolidata significativamente:**

secondo i dati dell'Osservatorio INPS riferiti al 2025, il beneficio ha raggiunto 6,305 milioni di nuclei familiari per un totale di 9,976 milioni di figli (in entrambi i casi in calo di circa l'1% rispetto al 2024), con un importo medio di 174 € per ciascuno. **L'elevato**

**tasso di adesione** ha ridotto l'area dei potenziali esclusi a un fisiologico 7% degli aventi diritto (Rapporto INPS 2024). **Tra i beneficiari, comunque,**

**persiste un 18% che riceve solo l'importo minimo:** si tratta, non solo, di nuclei che superano la soglia ISEE prevista, ma anche di famiglie che, per mancanza di informazioni o paura, non presentano l'ISEE anche se avrebbero diritto a un maggior contributo. Sono spesso disoccupati, persone fuori dal mercato del lavoro e anche pensionati con figli a carico.

**Anche il CAAF CGIL contribuisce in modo decisivo alla piena esigibilità dell'AUU.**

Questi dati evidenziano come la corretta comunicazione tra cittadino e INPS, anche grazie al ruolo dei CAF, sia decisiva per la piena esigibilità della misura. Per assicurarsi che

l'Assegno Unico rispecchi l'effettiva condizione del nucleo familiare anche nel 2026 è fondamentale ricordare procedure e scadenze.

### SCADENZE 2026

A chi già lo percepiva e non ha aggiornato l'ISEE entro il 28 febbraio, l'INPS sta corrispondendo il minimo.

**Per ottenere la somma effettivamente spettante e recuperare anche gli arretrati maturati da marzo in poi, è ancora possibile aggiornare l'ISEE, tassativamente entro il 30 giugno.**

I soggetti già beneficiari di AUU lo ricevono ogni anno in automatico, senza dover presentare una nuova domanda. Per i nuovi beneficiari e per le domande non più attive, ovvero decadute, respinte, revocate e rinunciate è necessario comunicare eventuali variazioni e indispensabile aggiornare l'ISEE.

## IMPORTI E SOGLIE 2026

Ogni anno, a seguito delle rivalutazioni ISTAT, le soglie ISEE e gli importi dell'assegno, compresi quelli delle maggiorazioni, subiscono delle variazioni. Nel 2026 l'adeguamento è dell'1,4%. Gli aumenti vengono percepiti dalla mensilità di febbraio e comprendono anche l'importo di gennaio. Il calcolo della soglia si effettua escludendo gli importi degli AUU già percepiti.

**Dalla mensilità di marzo 2026 l'importo dell'AUU è calcolato in base al nuovo "ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione", come illustrato precedentemente.**

**Per beneficiare dell'AUU in misura piena, l'ISEE 2026 deve essere pari o inferiore a 17.468,51 €, mentre l'importo si riduce fino al minimo in assenza di ISEE o con ISEE fino a 46.582,71 €:**

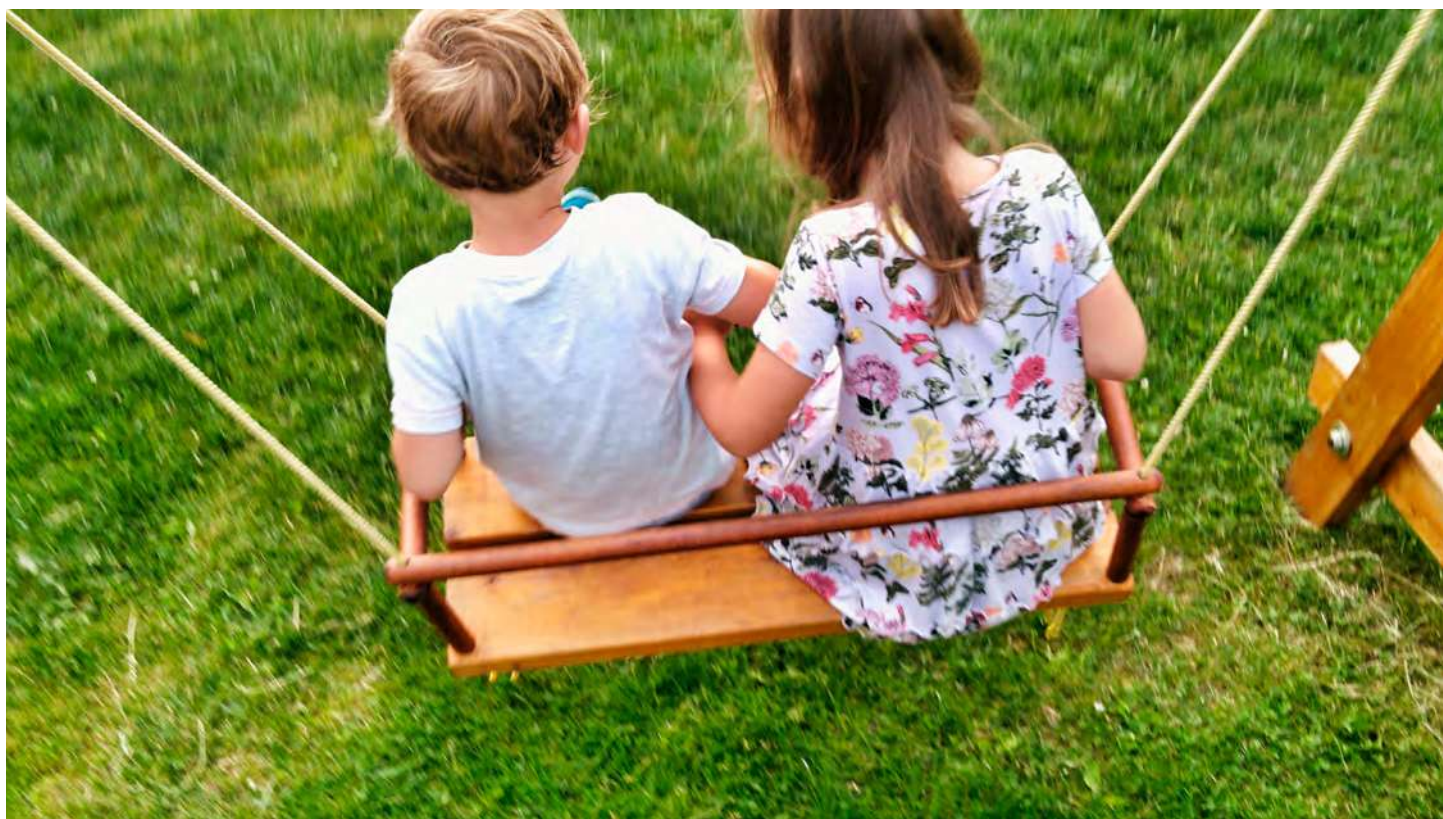
- **per i figli fino a 18 anni e per i figli con disabilità** l'importo base varia da 58,30 € a 203,80 € al mese per ciascun figlio, con possibili maggiorazioni;
- **per i figli dai 18 fino ai 21 anni** l'importo base varia da 29,10 € a 99,10 € al mese per ciascun figlio, ma è necessario che lo stesso sia impegnato in percorsi di studio, lavoro o formazione per poterne beneficiare.
- **per ogni figlio con disabilità fino ai 21 anni:** 122,30 € (non autosufficienza), 110,60 € (disabilità grave), 99,10 € (disabilità media) al mese;
- **nuclei con almeno 4 figli:** aumento fisso di 150,00 € al mese;
- **madre di età inferiore ai 21 anni:** 23,30 € al mese;
- **nuclei in cui entrambi i genitori lavorano:** da 34,90 € al mese per ciascun figlio minore, fino ad azzerarsi. La maggiorazione è riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore quando, alla data di presentazione della domanda, l'altro genitore risulti deceduto (periodo massimo di 5 anni successivi all'evento).

## MAGGIORAZIONI 2026

**Vengono riconosciute sulla base delle condizioni soggettive del nucleo:**

- **per i figli di età inferiore a 1 anno:** +50% sull'importo dell'assegno in pagamento;
- **per i figli da 1 a 3 anni, in nuclei con almeno 3 figli e ISEE fino a 46.582,71 €:** +50% sull'importo dell'assegno in pagamento;
- **per i figli ulteriori al secondo (dal terzo):** da 17,40 € a 99,10 € al mese per ciascun figlio;

Per nuove domande di AUU e per rinnovare l'ISEE è possibile rivolgersi al CAAF CGIL (servizio gratuito ISEE, escluse ripetute), mentre per inoltrare la comunicazione di variazioni su domande già accolte e in corso di validità il riferimento è il Patronato INCA. ■



# SUCCESSIONI



**L**a perdita di una persona cara rappresenta un momento profondamente delicato, cui si aggiunge inevitabilmente un carico di adempimenti fiscali e burocratici. Tra questi, la dichiarazione di successione costituisce l'atto principale per la gestione del passaggio generazionale del patrimonio. **Per affrontare tale complessità con il miglior supporto, professionale e umano, il CAAF CGIL mette a disposizione un servizio dedicato di assistenza e consulenza. In tutte le sedi, il servizio successioni opera non solo come intermediario tecnico con garanzia della dichiarazione secondo la normativa vigente, ma come punto di accesso a un sistema integrato di tutele.** Affidarsi al CAAF CGIL permette di ottenere assistenza qualificata a tariffe competitive, con agevolazioni per gli iscritti CGIL, e di essere informati sui propri diritti derivanti dall'evento.

**La successione può essere testamentaria**, quando è presente un testamento pubblico o olografo, **oppure legittima**, se segue le disposizioni di legge che regolano l'asse ereditario in base al grado di parentela. **Gli eredi hanno facoltà di:**

- **Accettare l'eredità espressamente (con atto notarile/Tribunale) o tacitamente** (es. passaggi di proprietà di veicoli, riscossione del conto corrente e/o vendita di beni o immobili del defunto).
- **Accettare l'eredità con beneficio d'inventario**, proteggendo il proprio patrimonio personale da eventuali debiti del defunto.
- **Rinunciare all'eredità**, entro 3 mesi dal decesso, se già in possesso o detenzione dei beni, o entro 10 anni in caso contrario.

## DICHIARAZIONE DI SUCCESSIONE

La dichiarazione di successione è **l'adempimento fiscale che rappresenta il passaggio del patrimonio attivo (immobili, conti correnti, titoli, crediti, etc.) e passivo (debiti, ipoteche) dal deceduto agli eredi.** Consente infatti di aggiornare le intestazioni catastali, pagare le imposte e sbloccare eventuali beni, conti correnti, titoli e altri crediti.

**È obbligatorio presentarla in via telematica entro 12 mesi dal decesso del congiunto, salvo alcune specifiche condizioni di esonero.**

Essendo la normativa estremamente complessa, è quindi sempre opportuno informarsi e affidarsi a professionisti abilitati per prevenire errori o sanzioni.

**Oltre alla dichiarazione di successione, a carico degli eredi permangono anche altri eventuali obblighi fiscali e adempimenti:** pagamenti IMU, versamenti IRPEF, dichiarazione dei redditi del defunto, passaggi di proprietà, subentro in contratti di locazione e/o delle utenze, chiusura posizioni bancarie/assicurative.

## SERVIZIO SUCCESSIONI

**Il servizio CAAF CGIL assicura discrezione e professionalità nella tutela dei diritti e degli interessi del cliente, garantendo:**

- **informazioni generali** su tutti gli aspetti fiscali e giuridici dell'eredità;
- **le verifiche ipotecarie e catastali preliminari;**



# NOTIFICHE DELLA PA

Le sedi CAAF CGIL sono PUNTI SEND

- **la predisposizione della documentazione necessaria** (dichiarazione di successione, voltura catastale, anche in caso di riunione d'usufrutto, dichiarazione per agevolazioni prima casa, etc.);
- **l'invio telematico della dichiarazione all'Agenzia delle Entrate;**
- **il calcolo delle imposte in "autoliquidazione"** (con pagamento dei tributi proporzionale al valore degli immobili e contestuale all'invio della dichiarazione);
- **il calcolo e la liquidazione dell'imposta di successione, se dovuta;**
- **servizi collegati** quali consistenze immobiliari e visure catastali, con il supporto di professionisti qualificati.

**Valore aggiunto, infine, la collaborazione con la solida rete delle tutele e dei servizi CGIL, a cui il cliente può essere indirizzato sulla base delle proprie esigenze e condizioni specifiche, evitando il più possibile la burocrazia.** Chiari esempi sono il **Patronato INCA**, che segue pratiche pensionistiche, reversibilità, accertamenti della disabilità; lo **SPI CGIL** per controlli sulle pensioni e ricostituzioni in caso di ratei maturati e non riscossi, lo **Sportello Sociale SPI CGIL** per bonus, servizi e misure specifiche in situazioni di fragilità; e ancora, **Sunia e Federconsumatori** per la gestione di contratti di locazione e controversie sulle utenze.

Per informazioni e appuntamenti chiamare lo 0422 4091 - tasto 2 o inviare una email a [caafv.treviso@cafveneto.it](mailto:caafv.treviso@cafveneto.it); per la lista dei documenti visitare [www.cgiltreviso.it/caaf](http://www.cgiltreviso.it/caaf) alla voce "Successioni". ■

**U**n nuovo servizio pensato per aiutare chi non dispone di strumenti digitali per accedere alle comunicazioni della Pubblica Amministrazione o si sente più sicuro a consultarle con un piccolo supporto. Grazie all'accordo tra Consulta dei CAF e PagoPA, tutte le sedi CAAF CGIL della provincia sono PUNTI DI RITIRO SEND, il Servizio di Notifiche Digitali utilizzato dalla PA per l'invio di atti con valore legale in formato digitale.

Quando un Ente deposita un atto su SEND (comunicazioni ufficiali, cartelle, multe, avvisi e accertamenti fiscali, rimborsi), il cittadino riceve una notifica via PEC, se attiva, tramite App IO, email o SMS registrati o con raccomandata cartacea. Per la consultazione online servono SPID o CIE, ma chi ne è sprovvisto può rivolgersi alle sedi CAAF CGIL per consultare e stampare gli Atti di Notifica depositati a suo nome; stampare gli Avvisi di Notifica (costo 1,40 € + IVA se prevista) e ricevere assistenza per capire il contenuto della comunicazione.

Per il ritiro non serve prendere un appuntamento: basta portare l'Avviso di Avvenuta Ricezione (AAR) notificato con la raccomandata, un documento di identità valido e il codice fiscale. In caso di delega, devono essere forniti anche i documenti del delegato e del destinatario. ■

| **Monica Giomo** |



Da richiedere in base all'ISEE

# SCONTI IN BOLLETTA

## ATS E SAVNO

| Giuliana Maffei |

**I cittadini trevigiani clienti di ATS e/o SAVNO, che servono il Veneto Orientale, possono contare su specifiche agevolazioni su base ISEE.** Sconti

in bolletta riconosciuti grazie a "storici", e di anno in anno rinnovati, accordi di contrattazione sociale con, appunto, **ATS, utility del servizio idrico integrato che copre 44 comuni trevigiani, e quella con SAVNO, azienda che gestisce la raccolta dei rifiuti urbani nel medesimo bacino.**

Intese oramai decennali, ma non per questo automatiche, che prevedono anche un **coinvolgimento attivo dei CAF, impegnati a compilare l'ISEE, raccogliere le domande e inviarle direttamente ad ATS e SAVNO senza alcun onere a carico dei richiedenti.** Attenzione quindi ai requisiti e ai termini per inviare le relative richieste, visto che il riconoscimento delle agevolazioni è possibile fino a esaurimento dei fondi stanziati.

### ATS Alto Trevigiano Servizi

**Anche per il 2026 i clienti ATS con ISEE inferiore a 20.000 € possono richiedere uno sconto in bolletta,** relativo ai consumi 2025; l'importo dello sconto è calcolato in base a quattro soglie ISEE e al numero dei componenti il nucleo familiare. Verificato che il proprio fornitore sia ATS, per ricevere lo sconto in fattura basterà  **fissare un appuntamento al CAAF CGIL per predisporre l'ISEE entro il 15 maggio 2026.** In presenza dei requisiti sarà il CAAF stesso a inoltrare la domanda ad ATS, fatto salvo il caso di una decina di territori per i quali è necessario rivolgersi

direttamente al proprio Comune di residenza, in quanto attualmente non convenzionati con i CAF. **La liberalità ATS si somma, per gli aventi diritto che hanno presentato l'ISEE, al Bonus Sociale Idrico applicato in automatico (ISEE fino a 9.796 €, aumentato a 20.000 € per nuclei con almeno 4 figli a carico),**

### SAVNO

**L'accordo di quest'anno con SAVNO consente ai clienti con ISEE 2026 tra 9.796 € e 15.000 € di ottenere uno sconto in bolletta pari in media al 50% sulla quota fissa della tariffa.** Per ottenere l'applicazione della tariffa sociale, in presenza dei requisiti, è necessario presentare  **apposita domanda entro il 30 novembre 2026, fissando un appuntamento nella sede CAAF CGIL più vicina,** dove gli operatori provvederanno al calcolo dell'ISEE, se non già in possesso, e a compilare e trasmettere la domanda a SAVNO, sulla base dell'ultima fattura dell'utenza. **I clienti che hanno presentato un ISEE 2026 che risulta inferiore a 9.796 € riceveranno in automatico il Bonus Sociale Rifiuti, introdotto dal 1° gennaio 2025 ma erogato di fatto per la prima volta nel 2026 come riduzione del 25% sulla bolletta.**

Si ricorda che  **al CAAF CGIL il servizio ISEE (escluse ripetute) e le domande per Liberalità ATS e Tariffe Sociali SAVNO sono gratuiti.** Per maggiori informazioni e appuntamenti chiamare lo 0422 4091 - tasto 2 o scrivere una mail a [caaftv.treviso@cafveneto.it](mailto:caaftv.treviso@cafveneto.it). ■

ACCERTAMENTO DELLA

# Disabilità

Invalidità Civile - Legge 104

Indennità di accompagnamento



Da marzo 2026 in provincia di Treviso si sperimenta la nuova modalità di accertamento invalidità -> disabilità: il certificato medico comprende anche la domanda amministrativa.

Il tuo medico non può compilare il certificato?  
**Rivolgiti al Patronato INCA**

per fissare un appuntamento con un medico certificatore convenzionato, completare la tua pratica e ricevere una consulenza personalizzata.



[cgiltreviso.it/patronatoinca](http://cgiltreviso.it/patronatoinca)



[cgiltreviso](https://www.facebook.com/cgiltreviso)

**DICHIARAZIONE  
DEI REDDITI 2026**  
Insieme per il massimo vantaggio fiscale



*CON CAAF CGIL: UN PENSIERO IN MENO, UN SORRISO IN PIÙ*

**TARIFE COMPETITIVE E AGEVOLATE PER GLI ISCRITTI**  
**PRENOTA SUBITO IL TUO APPUNTAMENTO**  
**IN UNA DELLE SEDI CAAF CGIL DELLA PROVINCIA DI TREVISO**

**CENTRO UNICO DI PRENOTAZIONE**  
**0422 4091 *tasto 2***  
[caaftv.treviso@cafveneto.it](mailto:caaftv.treviso@cafveneto.it)

**Devi presentare il Mod./730 o il Mod. Redditi PF?**  
Al CAAF CGIL troverai **assistenza personalizzata**, con soluzioni e consigli per garantirti il **massimo vantaggio fiscale e l'accesso a bonus, detrazioni e rimborsi**. Un servizio qualificato, **con garanzia della dichiarazione**, e controllo della CU gratuito.