

N 04-12-17  
T I  
Z I  
E 25  
CGIL ■

postatarget  
creative  
NORD EST/01933/09.2017  
Posteitaliane

Illustrazione di Nicola Ferrarese



# PROMETEO E L'INDUSTRIA 4.0

ANNO XX N.25 Dicembre 2017  
// Periodico Trevigiano di Informazione  
Reg. Tribunale di Treviso n. 1048 del 7/11/1998 - Direttore Responsabile: Marina Mion  
Edit: Cgil Camera del Lavoro Territoriale di Treviso



## IL CONFRONTO DIMEZZATO

Il confronto di mesi su legge di stabilità e pensioni si è concluso. Alla piattaforma unitaria di CGIL, CISL e UIL, il Governo ha risposto in modo insufficiente, venendo meno anche agli impegni definiti nel verbale sottoscritto il 28 settembre 2016. Molti i nodi irrisolti - flessibilità in uscita, precari, condizione delle donne, previdenza complementare per i lavoratori del privato - che, specie per le giovani generazioni, rappresentano invece la possibilità di tenuta di un sistema previdenziale universale. Nessun riscontro adeguato, se non nullo, è arrivato in materia di rivalutazione delle pensioni in essere e riconoscimento del lavoro di cura, così come su altre questioni urgenti per il Sindacato e i lavoratori, con l'allargamento del blocco all'anzianità per i soli lavori gravosi, la cui platea resta però inconsistente. Ancora, non esiste una reale apertura sull'estensione e sulla proroga dell'Ape sociale, vista la mancata previsione di risorse aggiuntive rispetto a quelle già messe a bilancio. E anche sull'innalzamento dell'aspettativa di vita, dunque, il Governo non ha dato soluzioni convincenti e sufficienti alla richiesta di sospendere l'automatismo di adeguamento dell'età pensionabile e aprire una discussione volta a modificarne il perverso meccanismo. Così i lavoratori vedranno

allontanarsi di altri 5 mesi la tanto attesa pensione. Come può tutto questo essere compatibile con la necessità di rilanciare l'occupazione giovanile? Come si possono chiedere ulteriori sacrifici ai lavoratori e, al contempo, non offrire ai loro figli la possibilità di trovare impiego e un buon contratto? Siamo in una fase delicata, tra un lento risveglio dell'economia e la cronica sofferenza dei conti pubblici che ne impedisce un vero rilancio. La soluzione non sta però nel trascurare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anzi la risposta del Governo a quelle esigenze può farsi traino per l'intero sistema. Così, infatti, lo sarebbe sul fronte del welfare, che invece viene tagliato, sulla sanità e sulle politiche di sviluppo, ancora troppo timide e non pienamente efficaci. Se è vero che si è tornati a discutere con il Sindacato dopo anni di silenzio, e che, sebbene parziali, alcuni risultati sono stati realizzati, non si può ora chiudere le orecchie e non comprendere la totalità dell'impianto complessivo. Serve concretezza, la politica capisca che il lavoro è priorità. Per questo la CGIL ha deciso di mobilitarsi, a partire dalle grandi manifestazioni interregionali del 2 dicembre, per far comprendere che la "vertenza" pensioni rimane aperta e che la questione va risolta correggendo le forti ingiustizie presenti.

- 03 Il confronto dimezzato
- 04 5 anni di mandato, intervista a Giacomo Vendrame
- 06 Prometeo e l'Industria 4.0
- 07 Ritrovare il coraggio
- 07 Crisi alle spalle?
- 08 Ccnl agricoltura, la piattaforma per il rinnovo
- 08 Edilizia in ripresa
- 09 FORM@, il progetto INCA sui ricongiungimenti
- 09 Touba chiama Veneto
- 10 #riprendiamocilalibertà
- 12 Gig economy
- 14 Alternanza scuola lavoro
- 15 Tra bilanci e nuove sfide
- 16 Contrattazione sociale 2018
- 18 ArchiSpi, tra storia e futuro
- 19 Archivi storici 2017
- 20 Controllare la pensione aiuta
- 22 Perequazione 2018
- 23 Affitti ed edilizia popolare, bene in Provincia male in Regione
- 24 Genitorialità, mappa delle misure e dei sostegni
- 26 Danno differenziale, dignità per una vita al lavoro
- 26 Licenziamenti illegittimi, fiducia e pazienza ripagano
- 27 CAAF CGIL: energie e risorse costanti per servizi sempre migliori
- 28 Il CAAF CGIL a servizio dei cittadini tutti i giorni!
- 29 Gli adempimenti di fine e inizio anno
- 29 15 gennaio 2018: scade l'ISEE 2017
- 30 La sede di Pieve di Soligo: vivace e multietnica
- 31 Servizi CAAF CGIL: Colf-badanti, Successioni e Partite Iva
- 33 Non tutti sanno che...
- 34 Contattare il CAAF CGIL

### NOTIZIE CGIL

Anno XX - N. 25 - Dicembre 2017 - Autorizzazione Tribunale di Treviso  
 Numero 048 del 07/01/1998 - Iscrizione al ROC n. 21393 del 11/07/2011 - Direttore responsabile: MARINA MION  
 Comitato di redazione: G. Vendrame, P. Barbiero, P. Cacco, S. Pasqualin, S. Grespan, F. Benetti, M. Zanatta  
 Segreteria di redazione: L. Grespan, A. Lorenzon  
 Redazione: Via Dandolo, 2 - Treviso - Tel. 0422 4091 - Fax 0422 403731 - Mail: treviso@cgitreviso.it  
 www.cgitreviso.it  
 Editore: CGIL Camera del Lavoro Territoriale di Treviso Via Dandolo, 2 - Treviso  
 Progetto editoriale: Radici Srl - Via Roggia, 46 - Treviso - Mail: info@radicisrl.it  
 Fotografia: S. Baldasso e S. Grespan  
 Stampa: Arti Grafiche Venete Srl - Via Tommaso Abbate 38 - Quarto d'Altino (VE)  
 Chiuso in tipografia il 04/12/2017 - Di questo numero sono state stampate 71.000 copie

# 5 ANNI DI MANDATO INTERVISTA A GIACOMO VENDRAME

DI ELENA MATTIUZZO

**S**egretario, ci siamo visti nel suo ufficio 5 anni fa, facciamo allora un bilancio. Da lavoratore precario è passato a essere leader di un'organizzazione complessa come la CGIL, cosa è quindi successo in questo periodo?

Sotto il profilo della rappresentanza siamo riusciti a superare i 72mila iscritti nella Marca, abbiamo un riconoscimento politico abbastanza chiaro, siamo riusciti a mettere in campo molti miglioramenti organizzativi necessari e, come gruppo dirigente, a fare un cambio generazionale e a rinnovare gli incarichi importanti della nostra organizzazione. Ora la sfida, dopo questi anni di crisi, è rilanciare la contrattazione, anche per acquisire condizioni migliori rispetto a quelle attuali.

**Sono stati 10 anni di crisi economica, iniziata nel 2008, come si è comportato il tessuto imprenditoriale e lavorativo trevigiano, quali sono i dati e quali i segnali di una eventuale ripresa?**

Abbiamo avuto due fasi importanti, quella del periodo 2011-14 che possiamo definire il "fondo" della crisi. Dopo il 2014 abbiamo

iniziato a recuperare, nel 2015 8mila posti di lavoro e nel 2016 quasi 7mila, quindi registriamo una lenta risalita dal punto di vista lavorativo. Ora il vero tema è quello delle condizioni di lavoro, purtroppo siamo ritornati ad avere 1 su 7 lavoratori assunti a tempo indeterminato, la precarietà continua quindi a essere una realtà. Non solo, la terziarizzazione del nostro sistema produttivo genera comunque posti di lavoro che hanno condizioni peggiori rispetto a un tempo, nei nostri ambiti privilegiati, l'industria e la manifattura. In più c'è stato un aumento dei part time, che spesso non corrispondono a una libera scelta da parte del lavoratore, ma sono un'imposizione dell'azienda. Poi ci sono ancora 48mila iscritti alle liste di disoccupazione nella nostra provincia, e da loro bisogna ripartire, per ridare prospettive anche a queste persone.

**Molto è cambiato, nel mondo del lavoro e dei lavoratori, si parla di flessibilità che spesso è un precariato mascherato. È così?**

Una volta quando si parlava di precarietà ci si riferiva a una forma contrattuale, oggi purtroppo è uno stato di vita, il precario è

precario nella vita. Grazie alla nostra attenzione è migliorata la sensibilità generale sul tema, ma per dare maggiori risposte ci vuole una grande azione collettiva, nostro obiettivo per il futuro.

**Vi siete molto occupati dei giovani, anche nell'orientamento universitario e nella formazione. Come percepiscono il Sindacato le nuove generazioni?**

Riteniamo l'orientamento particolarmente importante per sostenere i giovani rispetto alle loro scelte future, perché determinerà anche quelle lavorative, e per sensibilizzarli sul ruolo che il Sindacato potrà avere anche nella loro esperienza professionale.

**Guardiamo avanti, quali sono gli scenari futuri e quali le prospettive per il mondo del lavoro nel nostro territorio?**

C'è la necessità di riportare al centro il lavoro, a maggior ragione di fronte alle trasformazioni tecnologiche che stiamo vivendo, e per farlo la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori è imprescindibile e un tema sfidante per il Sindacato stesso. Un altro tema centrale

SINDACATO

è la formazione, e dovremmo incalzare le aziende rispetto a questo. Poi c'è il grande tema della contrattazione, lì dobbiamo riuscire a ottenere condizioni migliori per i lavoratori partendo dall'orario, dall'organizzazione del lavoro, dalle pari opportunità. Su quest'ultimo aspetto il nostro ruolo è fondamentale, per riuscire culturalmente a far comprendere l'importanza del ruolo delle donne nei luoghi di lavoro.

**Segretario, rispetto ai temi finora trattati, come giudica l'azione della politica locale in questi anni?**

La politica è sembrata molto sotto shock rispetto agli effetti della crisi e solo ora sta recuperando. Le amministrazioni locali, i Comuni, da soli non possono fare nulla, ma insieme possono gettare le basi per un cambiamento. Dovrebbero puntare molto sullo sviluppo territoriale, che vuol dire creare nuovi posti di lavoro, e per farlo bisogna costruire ponti e non muri. Bisogna lavorare assieme, e questa è la grande sfida politica del nostro territorio per i prossimi anni.

**Segretario, cosa significa essere oggi un Sindacato moderno?**

Significa continuare a mantenere un dialogo costante con i lavoratori, per fare in modo che siano loro a suggerire di che tipo di Sindacato hanno bisogno. Questo significa anche lavorare per includere le persone che oggi non rappresentiamo, e quindi andare a incontrare chi ancora non conosce la CGIL e non sa cosa voglia dire fare Sindacato.

**Per necessità e per scelta, ogni giorno vi confrontate con le associazioni di categoria e con il mondo imprenditoriale. Quali sono state le azioni messe in campo e quale il messaggio che vuole rivolgere agli imprenditori della Marca?**

Per quanto ci riguarda, dialogo sempre e con tutti, senza paura. Lo scenario provinciale è interessante, abbiamo delle esperienze consolidate nell'artigianato grazie alla bilateralità, e c'è una vivacità di dialogo tra le parti. Dobbiamo comunque fare di più: Unindustria deve fare un po' meno la "prima della classe" e attraverso un percorso collettivo dobbiamo riportare al centro il ruolo del lavoro come elemento di sviluppo, di fronte al cambiamento del sistema produttivo.

**Segretario, essere il leader della CGIL è oggi il suo lavoro. Quali sono le difficoltà che incontra quotidianamente?**

Sento il peso della responsabilità, la fatica di un lavoro che coinvolge la vita delle persone, la preoccupazione soprattutto quando affrontiamo situazioni complesse. Dall'altro lato c'è però una grande energia, perché il nostro lavoro ci permette di aiutare i lavoratori e di costruire soluzioni a situazioni di difficoltà. Quindi direi che le due cose si compensano, al mattino si parte molto energici e alla sera si rientra a casa particolarmente stanchi ma, il giorno dopo, si riparte.

**In chiusura, le chiedo un pensiero e un augurio per i lavoratori, che sono i protagonisti del vostro agire quotidiano.**

Be', anch'io sono un lavoratore, quindi è l'augurio che faccio a tutti noi. Quello di riscoprire la nostra forza unendoci, perché uniti riusciremo a ottenere sicuramente condizioni di lavoro migliori, stabilità e benessere, riportando al centro il lavoro, il "buon" lavoro.



# PROMETEO E L'INDUSTRIA 4.0

DI GIACOMO VENDRAME

La nuova frontiera tecnologica: l'Industria 4.0, rivoluzione o evoluzione?

Dentro alcune grandi realtà produttive della Marca e all'interno del confronto con gli altri partner sindacali e le associazioni datoriali, questo è un terreno su cui il Sindacato sta già facendo esperienza quotidiana.

Un tema, dunque, che apre a grandi e inediti scenari e che è entrato anche nel dibattito dell'Assemblea provinciale confederale dello scorso 7 novembre.

L'attuale cambiamento tecnologico si definisce spesso attraverso il concetto di Industria 4.0, che in realtà richiama propriamente una politica adottata nel 2011 per la grande industria tedesca, un modello particolarmente difficile da usare in contesti come quello del Nord Est dove prevale un tessuto produttivo molto diverso. I risvolti dell'applicazione delle nuove tecnologie, dalla robotica all'Intelligenza Artificiale, dal *delivery on demand* ai *big data*, intervengono in diversi settori dell'industria e modificano non solo il modo di produrre, ma anche i modelli organizzativi e le condizioni del lavoro.

Oggi ci sono 80milioni di dispositivi connessi in Italia, 28milioni di utenti social media, 23,4miliardi di e-commerce stimati per la fine dell'anno. E tutto cresce a due cifre.

Cifre che già danno un'idea di cosa stia avvenendo. I trend di business si intrecciano allora con quelli sociali, il sistema si trasforma e la società, in una sorta di intelligenza connessa, si trasforma per trasformare nuovamente il sistema.

Cosa succede allora in fabbrica e nei luoghi di lavoro?

Si utilizzano esoscheletri passivi che potenziano la forza dell'operaio, permettendogli di sollevare pesi inimmaginabili, e allo stesso tempo riducono l'affaticamento e l'insorgere di patologie professionali.

La macchina fa tutto, dall'inizio alla fine del processo produttivo, aumentando così l'efficienza e contenendo gli errori.

Nascono magazzini automatizzati e si impiegano *self guided track*. Attraverso l'*on demand* si ordinano merci con un click e tutta la filiera è gestita da un unico soggetto.

Aspetti positivi che migliorano le condizioni di lavoro, aspetti negativi che sottraggono posti di lavoro. L'evoluzione non

è neutra, avrà conseguenze notevoli sui lavoratori e il cambiamento non si arresterà. In Assemblea provinciale è emerso chiaro l'interrogativo sul ruolo del Sindacato, su che tipo di azioni mettere in campo, nella convinzione che l'obiettivo primario sia avere la capacità, nelle trasformazioni in atto, di governare in senso inclusivo e progressista questi mutamenti. Cosa sono le aziende trevigiane, dei Prometeo col coraggio di rubare il fuoco a Giove, e dunque di investire in una nuova via italiana e nordestina di sviluppo tecnologico e digitale, o degli Epimeteo, che la paura al cambiamento trascinerà in fondo alla catena globale del valore con effetti devastanti sull'occupazione? Il Sindacato vuole partecipare a costruire la risposta e, come emerge dalla volontà del gruppo dirigenziale, senza timori e preconcetti, ha tutta l'intenzione di studiare in profondità questa svolta e di garantirne i migliori risvolti possibili per i lavoratori e per il territorio, perché l'Industria 4.0 sia un'opportunità colta, un rilancio di sistema, una nuova fase di espansione, la valorizzazione del lavoro.



## RITROVARE IL CORAGGIO

DI CRISTINA FURLAN

INVESTIRE IN UOMINI E TECNOLOGIE DEL TERRITORIO

Un mercato del lavoro vivo non può prescindere dall'innovazione e dalla qualità dell'occupazione. E la polemica sempre presente sui giovani, perché se ne vanno dalle aziende del territorio o perché, se restano, cercano di non accontentarsi, quando possono, di dover solo sopravvivere, fa emergere una certa inadeguatezza degli imprenditori piuttosto che delle nuove generazioni. Esempi ce ne sono molti e purtroppo vengono anche da chi è sempre stato sinonimo della Marca nel mondo. Il marchio United Colors si affermò negli anni '80 grazie al coraggio e alla fantasia con cui seppero affrontare il mondo dell'industria. Oggi di quello stesso coraggio non è rimasta grande traccia. Possibile che il gruppo Benetton non voglia più scommettere sulle nuove tecnologie, su un nuovo modo di produrre e fare mercato per creare occupazione nel territorio? Possibile che non voglia investire nemmeno in quell'industria 4.0 così fortemente promossa dall'associazione degli industriali della Marca trevigiana? Il patron Luciano Benetton ha anzi voluto celebrare il funerale del settore manifatturiero, definendo la tanto sbandierata operazione di *reshoring* del gruppo, con il ritorno della produzione dei maglioni a Castrette, semplicemente un po' simbolica, che peraltro non ritiene nemmeno

giusta, aggiungendo a sostegno della sua affermazione che in Italia non si può fare manifattura perché il costo del lavoro è troppo elevato. In barba ad ogni esperienza di delocalizzazione, che insegna come la produzione lontana dalla testa non dura. Intanto i giovani trevigiani cercano fortuna altrove, per nulla rassicurati dalle irripetibili opportunità che secondo Benetton offrono oggi turismo e cultura. D'altronde il gruppo non si dimostrò interessato a professionalizzare i lavoratori nemmeno negli anni '90, lavoratori che oggi, con il gruppo prossimo alla dismissione industriale, rischiano di ritrovarsi per strada, ultracinquantenni da riqualificare a spese della collettività. Benetton o Piovesana, qual è allora la visione del futuro industriale della Marca? La sfida 4.0 è proprio quella di dare alle nuove generazioni la possibilità di realizzarsi professionalmente qui e adesso. Spazio dunque a nuove idee, tecnologie, strategie di marketing, nuovi canali di commercializzazione, assetti organizzativi e, perché no, anche al modo di fare Sindacato. Agevolare un'occupazione qualificata e ricercare soluzioni innovative significa creare un mercato del lavoro vivo, fatto di competenze e competitività. Questo è il nuovo paradigma che le aziende trevigiane, comprese le realtà manifatturiere, devono cogliere e interpretare.

## Crisi alle spalle?

ECCO LA FASE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

Una stagione, questa di fine 2017, di accordi aziendali. Mesi che vedono le rappresentanze dei metalmeccanici della Marca impegnate nello stringere accordi con le industrie del territorio. La fase di lenta ripresa che sta vivendo il tessuto produttivo trevigiano, confermata dalla segreteria FIOM CGIL di Treviso, permette, dopo lunghi anni di crisi economica e occupazionale, di ripartire a dialogare con le aziende e dare finalmente nuovo slancio alla contrattazione di secondo livello, quella che integra i contratti collettivi nazionali. L'obiettivo: migliorare le condizioni di lavoro e di reddito delle tute blu. Sul piatto delle trattative, dunque,

premi di risultato, indennità, welfare, ma anche formazione e rappresentanza. Alcuni esempi. Per la prima volta in assoluto si è siglato un accordo alla Italcab di Monastier, grazie al quale i 120 dipendenti della ditta, ma anche i lavoratori in somministrazione, beneficeranno di un premio pari a 800 euro lordi annui e di elementi di welfare e flessibilità sull'orario di lavoro. E riparte la contrattazione di secondo livello anche alla SIPA di Vittorio Veneto. Per i 600 dipendenti dell'azienda del Gruppo Zoppas, dopo anni duri e di sacrificio, si configurano tempi migliori: anche in questo caso è stato concordato un premio di risultato che il lavoratore potrà,

in caso, decidere di commutare in welfare o in *flexible benefits*. Sofferto l'accordo alla Berco di Castelfranco Veneto, dove, dopo due pesanti ristrutturazioni aziendali e la messa in discussione della stessa contrattazione integrativa, per i 250 dipendenti, il Sindacato è riuscito a giocare in difesa, sulle maggiorazioni orarie e le indennità di turno, ma anche a strappare alcuni miglioramenti delle condizioni di lavoro, nonché a dare vita a processi di stabilizzazione. Un percorso lungo, quello che ha preso il via in questi mesi, ma che lascia sperare di essersi lasciati alle spalle la crisi.

DI ENRICO BOTTER



# CCNL Agricoltura

DI SARA PASQUALIN

LA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO

La ritrovata dinamicità delle aziende agricole, con lo sviluppo di nuove tecnologie produttive e nuovi processi organizzativi e commerciali, ha permesso al comparto di rafforzarsi e tornare attrattivo, anche per i giovani. Ma se a Treviso, il Contratto Provinciale del Lavoro (CPL) è stato siglato lo scorso 15 febbraio, a due anni dal loro termine ultimo, mancano ancora all'appello quelli di 24 province. È in questo scenario che ci si appresta a **rinnovare il CCNL dell'agricoltura**, in scadenza a fine anno.

Il numero di aziende è stabile e l'occupazione cresce: questa la fotografia che emerge dai dati INPS sul 2016, con un incremento del 7,46% dei lavoratori a tempo determinato e una crescita del 4,5% delle giornate lavorate annue. Per rispondere, dunque,

al mutato quadro economico e alle nuove disposizioni di legge, ma soprattutto al bisogno di nuove tutele per i lavoratori, le sigle sindacali di categoria hanno sottoscritto una **piattaforma unitaria**. **Rinnovare** il ruolo della **bilateralità territoriale** (EBAT/ casse extra-*legem*), spingendo perché siano attivate le convenzioni con la Rete del Lavoro Agricolo di Qualità e create le Sezioni territoriali. Per **contrastare** efficacemente l'**elusione** del lavoro regolare, impegnare le aziende che occupano lavoratori delle cosiddette "cooperative senza terra" a informare sempre l'Ente Bilaterale. **Armonizzare** le **classificazioni del personale** previste dai CPL e, a livello regionale, escludere dagli appalti tutte le attività manuali, applicando anche ai lavoratori delle aziende

appaltatrici il CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti e i CPL. **Rivedere l'articolato contrattuale**, fatto dalla contrattazione nazionale e da quella di secondo livello, in particolare per quanto riguarda il lavoro supplementare, e le clausole elastiche e flessibili, favorendo l'utilizzo della Banca Ore, opportunità concreta di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Questi i punti cruciali, cui si aggiungono il richiamo esplicito alla tutela delle donne vittime di violenza, con l'attuazione di percorsi di reinserimento lavorativi e sociali e, non ultima, la richiesta di un aumento salariale pari al 4% per il biennio 2018/2019 a garanzia dei redditi dei lavoratori. La piattaforma è stata inviata alla controparte: si aspetta ora l'apertura della trattativa per il rinnovo del CCNL.

## EDILIZIA IN RIPRESA

DI MAURO VISENTIN

ASPETTANDO IL CCNL, FIRMATO IL CONTRATTO INTERPROVINCIALE

Primi segnali di ripresa dal mondo dell'edilizia trevigiana. Dopo 8 anni di crisi, con il dimezzamento di imprese, occupati e costruzioni ex novo, i lavoratori nell'ultimo anno sono aumentati di 200 unità, così come il monte salari. Merito delle ristrutturazioni di qualità, e di chi ha saputo cogliere questa nuova opportunità puntando su innovazione e tecnologie. A preoccupare seriamente il Sindacato, però, è il moltiplicarsi di casi di operai edili con inquadramenti professionali fasulli. Troppe imprese hanno ceduto alla tentazione dell'elusione contrattuale per riuscire a pagare meno i lavoratori a parità di ore lavoro: nero, false partite Iva, part-time solo nominali, e poi la nuova pratica di applicare contratti estranei a quello dell'edilizia. C'è chi svolge mansioni di carpenteria o monta impalcature con un contratto da metalmeccanico, chi da operatore in cooperative di servizi, e chi addirittura figura come autotrasportatore. Il risparmio per le aziende arriva a

500 euro al mese per operaio. Salari ribassati dunque, ma anche mercato falsato dalla concorrenza sleale, e soprattutto un grave problema per la sicurezza dei lavoratori, visto che nessuno viene sottoposto all'obbligatoria formazione specifica degli edili. FILLEA, insieme alle altre sigle sindacali di categoria, intende avviare un tavolo di confronto con Direzione provinciale del lavoro (DPL), INAIL, Spisal e INPS, al fine di consentire anche alle Casse edili di effettuare verifiche nei cantieri e di individuare un protocollo d'intesa con le pubbliche amministrazioni. Intanto, qualche novità arriva dalla firma del contratto interprovinciale di Treviso, Padova e Vicenza: nuove disposizioni più vantaggiose per 15mila lavoratori in tema di indennità di malattia, trasferta e reperibilità, mensa e straordinari, e il riconoscimento di un fondo sanitario integrativo. Tutte anticipazioni a livello locale di quel che dovrà comparire nero su bianco sul nuovo contratto nazionale.

IMMIGRAZIONE

## FORM@ IL PROGETTO INCA SUI RICONGIUNGIMENTI

DI SILVIA BRESOLIN

Con FORM@, l'INCA nazionale si è aggiudicato come capofila il bando promosso dai Ministeri del Lavoro e dell'Interno per la formazione in patria dei familiari in attesa di ricongiungimento. Un percorso che premia il ruolo dell'INCA e il prezioso lavoro dei patronati in tema di migrazioni. Il progetto biennale è finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI), lo stesso che sovvenziona anche RVA & Ermes 2 per il rientro volontario assistito, di cui la CGIL trevigiana è partner. Obiettivo di FORM@ è qualificare i percorsi di ricongiungimento familiare attraverso azioni di formazione prima della partenza e un sistema di servizi integrati per coinvolgere in un percorso di migrazione consapevole i 5.400 destinatari provenienti da ben 10 paesi, ponendo particolare attenzione alla conoscenza della lingua, all'educazione civica e all'universo di valori e del patrimonio italiano.

Il ruolo dell'INCA e degli altri patronati - INAS, ITAL e ACLI, che insieme agli altri partner di progetto, costituiscono una rete capillare sul territorio - è e sarà fondamentale, dalla già consolidata fase di avvio delle procedure per la richiesta di ricongiungimento e della sottoscrizione del patto di servizio, alla produzione del materiale informativo, fino alla consulenza all'arrivo su diritti, doveri e prestazioni erogate dai patronati. Con il coinvolgimento operativo delle sedi territoriali, comprese quelle della Marca, il Patronato INCA si occuperà dei ricongiungimenti da Marocco, Senegal, Tunisia e Perù, che dovrebbero interessare circa 1.850 migranti. L'essersi aggiudicati questo bando, che prevede inoltre la stesura di un *Green Paper sulla Governance dei ricongiungimenti*, con particolare attenzione alla replicabilità e alla sostenibilità dei modelli sperimentati, è motivo di orgoglio per l'INCA e per tutto il Sindacato, perché nel premiare e valorizzare il lavoro, l'esperienza e la capillarità operativa dei patronati quali soggetti attivi del processo di integrazione dei lavoratori stranieri e dei loro familiari, riconosce alla CGIL e al suo sistema di servizi e assistenza un ruolo di primo piano.

## TOUBA CHIAMA VENETO LA DELEGAZIONE TREVIGIANA IN SENEGAL

DI STEFANO GRESPLAN

C'è un progetto di cooperazione internazionale che lega Treviso alla città Santa di Touba in Senegal, meta ogni anno del secondo grande pellegrinaggio musulmano dopo quello de La Mecca, con oltre 7 milioni di persone. Guidata dalle associazioni *I Care, La Tenda* e quella dei *Senegalesi in Italia*, la delegazione trevigiana è partita a novembre per la sua quinta missione, patrocinata anche dal Comune. Con i tanti volontari impegnati a dare assistenza logistica e sanitaria e consulenza tecnica ambientale, anche Nicola Atalmi della CGIL provinciale, con delega all'immigrazione. Il Sindacato, che da sempre sostiene il progetto, ha contribuito, infatti, a una nuova importante azione d'informazione sulle difficili condizioni dei migranti. Oltre ai materiali raccolti grazie all'impegno e alla sensibilità dei trevigiani, tra cui un pullman ricondizionato donato da Mom per i bambini e un container di macchine da dialisi e medicinali, la missione ha consegnato alle autorità locali e religiose della città un video-testimonianza di alcuni richiedenti asilo che non hanno ottenuto lo status di rifugiato. La speranza è che, svelata la cruda realtà - fatta di un viaggio infernale cui, se si sopravvive, si aggiungono i rischi dello sfruttamento e della clandestinità -, anche i capi della comunità senegalese si facciano promotori di una reale controinformazione, impedendo che i giovani africani si mettano nelle mani dei trafficanti di esseri umani, e sostenendo chi è in Veneto senza permesso a prender parte ai progetti di rientro volontario assistito, di cui la stessa CGIL trevigiana si occupa nei Centri di accoglienza del territorio.



# #riprendiamocilalibertà

Una battaglia, quella contro la violenza sulle donne, che va combattuta con la cultura e con il linguaggio, tutti i giorni, tutti insieme, uomini e donne insieme. Perché la parità, quella vera, quella nel quotidiano e nei luoghi di lavoro, è l'antidoto più potente alle violenze, perché smettano di essere cronache di sfregi e morti annunciate. Una vittima ogni tre giorni. In Italia. Solo nel 2017. In dieci anni 1.750 donne uccise, di cui 1.250 per mano di chi più di tutti, marito, compagno, padre o fratello, avrebbe dovuto amarle e rispettarle. Quasi 7 milioni, secondo i dati ISTAT, quelle che durante la loro vita hanno subito una forma di abuso, per metà vittime di stalking e vessate da atti persecutori. Quelli che anche se non ti uccidono, uccidono l'esistenza e la dignità. 4.000 stupri denunciati ogni anno, più di dieci al giorno. E mancano all'appello quelli consumati in famiglia. Questa la fotografia impietosa del paese che abitiamo.

Per urlare insieme alle donne **Basta**, per dare voce alle donne che non riescono, non sono riuscite o non hanno avuto il tempo di parlare o, ancora, troppo spesso sono rimaste inascoltate, da oltre un anno in tutte le principali sedi della CGIL della Marca, campeggiano gli striscioni con il simbolo della lotta contro la violenza di genere. Una campagna permanente di denuncia, ma soprattutto di sensibilizzazione, perché tutti si chiedano: cosa c'entro io con la violenza? Perché il silenzio, complice e assordante, uccide.

Bisogna smuovere l'indifferenza, quella dei cittadini e quella delle Istituzioni, come ha detto Susanna Camusso sottoscrivendo la Convenzione NO MORE!, presentata da una rete di centri e associazioni in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2012. Perché "la violenza maschile sulle donne non è una questione privata ma politica, non è un fatto individuale ma un problema sociale. La violenza di genere non è un fenomeno occasionale, ma l'espressione di un potere diseguale, di cui il femminicidio è solo l'estrema conseguenza".

Lo ha detto cinque anni fa e lo ha ripetuto il **30 settembre** scorso, quando la CGIL ha riempito moltissime piazze d'Italia con **#riprendiamocilalibertà**, l'iniziativa voluta per chiedere agli uomini, alla politica, ai media, alla magistratura, alle forze dell'ordine e al mondo della scuola un cambio di rotta nei comportamenti, nel linguaggio, nella cultura e nell'assunzione di responsabilità di questo dramma. Perché la narrazione usata per descrivere i casi di cronaca e nei tribunali è spesso inappropriata, tanto da trasformarsi in un processo alle donne, e l'introduzione della giustizia riparativa che cancella il reato con un'ammenda senza il consenso della vittima, di fatto depenalizza lo stalking.

TANTE INIZIATIVE,  
UNA SOLA BATTAGLIA  
CONTRO LA VIOLENZA  
SULLE DONNE



In piazza Trentin a Treviso, come a Padova e a Venezia, gli uomini e le donne della CGIL, insieme a tanti cittadini e cittadine, hanno animato il pomeriggio recitando brani tratti da "Ferite a morte" di Serena Dandini. E tra lo scorrere delle parole - con i fantasmi delle donne, brutalmente violate e uccise, a raccontare la loro versione dei fatti, smascherando l'ipocrisia e tornando a essere in qualche modo vive e libere, in tutta la loro dignità - e della musica, la trevigiana Francesca Rizzato ha prestato la sua mano per realizzare live una illustrazione sul tema. E a neanche un mese di distanza, il **24 novembre** all'Auditorium

CGIL di via Dandolo è andato in scena anche "**Primule Rosse**", lo spettacolo della Compagnia Teatrale La Caneva di Lorenzaga, anch'esso liberamente ispirato al lavoro della Dandini. Una rappresentazione essenziale, capace di coinvolgere e inchiodare il pubblico con il peso delle parole. In scena, ad alternarsi, alcune sedie, diverse valigie, molte storie. Storie con un finale terribilmente simile, storie intrecciate come fili. Racconti di donne e di violenze, monologhi di vittime che si trasformano in dialoghi tra persone, sopra e fuori dal palco. Un'altra iniziativa e altri spunti per riflettere e combattere

insieme una battaglia che deve coinvolgere tutti e che molto ha a che fare con il ruolo che il Sindacato si impegna a giocare. E non è un caso che nella contrattazione con i Comuni per il 2018 ci sia una richiesta esplicita ai Sindaci, affinché predispongano azioni concrete di contrasto alla violenza, cui si accompagna il sollecito a istituire l'Assessorato alle Pari Opportunità, ancora poco presente nelle Amministrazioni locali anche laddove ci sono donne a guidarle.

DI SARA PASQUALIN  
E IVANA FRANCESCOTTO



# GIG

## I "LAVORETTI" DELLE APP

# ECONOMY

DEL GRUPPO DI LAVORO NIDIL TREVISO

Consegnano pasti, portano la spesa a domicilio, ritirano gli abiti in lavasecco per conto terzi. Sono i fattorini 2.0, i lavoratori della "gig economy", in italiano "economia dei lavoretti".

Fino a qualche tempo fa la pizzeria riceveva l'ordine e inviava un proprio dipendente in scooter all'indirizzo di consegna, caricandolo di cartoni. Oggi la musica è cambiata: i nuovi fattorini dell'economia digitale non sono più dipendenti dell'esercizio dal quale si ordina, ma di una App per cellulari.

Una pratica in grande crescita (+18% nel 2016), importata direttamente dal mondo anglosassone: datori immateriali e condizioni di lavoro che preoccupano il mondo sindacale. In queste realtà, infatti, si lavora senza contratto, tutele o assicurazione, tutto è coordinato da una piattaforma digitale che invia gli ordini ai lavoratori tramite email o sms. E non si tratta più solo di "lavoretti" per giovanissimi: in Italia la maggior parte di loro ha ormai un'età compresa tra i 20 e i 39 anni.

I proprietari delle piattaforme guadagnano incassando dagli esercenti una percentuale sull'ordine, mentre i lavoratori sono pagati direttamente dal cliente, con una commissione che oscilla mediamente tra i 2 e i 6 euro a consegna, senza altri rimborsi per benzina o consumo del credito telefonico. A ordine evaso, la App chiede poi al cliente di valutare l'operato del "racer": è stato puntuale? Il pasto è arrivato caldo? L'abito è stato consegnato in perfette condizioni? Si genera così una classifica di gradimento, attraverso cui la piattaforma può scegliere a chi inviare i successivi ordini. È evidente che **manca ogni tutela garantita per legge**.

Non si parla più di lavoretti sporadici per guadagnarsi la "paghetta". L'Organizzazione Internazionale del Lavoro rileva che in Italia il 40% dei "racer" trae la maggior parte

del proprio reddito solo dalla gig economy: disponibilità sette giorni su sette e continue richieste di aumentare il proprio carico di lavoro, per compensare una retribuzione troppo modesta. Ma non è scontato che con più ore di reperibilità arrivino anche le comande: il successo della App non dipende dai lavoratori, ovviamente.

C'è, infine, la questione dell'inquadramento: le piattaforme digitali - a Treviso è nata Foodracers ed è arrivata l'inglese Just Eat - dichiarano che i propri fattorini sono lavoratori autonomi. Ma intanto sono i gestori della App ad accettare e testare i "racer" prima di inserirli nel circuito. Non è autonoma nemmeno l'organizzazione del lavoro, condizionata dagli avvisi dell'applicazione. Ed è sempre la piattaforma a interrompere il rapporto di lavoro, semplicemente "sloggando" la persona, senza preavviso né possibilità di contestazione. È successo ai lavoratori della App Foodora, cacciati per aver provato a darsi una organizzazione sindacale.

Riassumendo: la gig economy comprende "lavoretti" non sporadici, che non presentano le caratteristiche del lavoro autonomo, e in cui il lavoratore, lasciato nel caos del proprio inadeguato inquadramento fiscale, non ha di fatto gli strumenti per determinare un aumento del proprio fatturato.

Il datore, nascosto dietro una App, non risponde né di assicurazione né di contributi pensionistici. Si tratta di **lavori subordinati in balia di dinamiche di sfruttamento** paurosamente arretrate, su cui però è complesso intervenire senza adeguati supporti legislativi. La CGIL è in ascolto: chi lavora con queste modalità e vuole saperne di più e aiutare il Sindacato a capire meglio questa realtà può **contattare NIDIL**, la categoria che segue gli atipici e gli autonomi in tutta riservatezza. **Non c'è modernità senza diritti**: NIDIL CGIL è pronta a confrontarsi su questo terreno.



PER IL 40% DEI "RACER"  
È IL LAVORO PRINCIPALE

# Alternanza scuola-lavoro

DI SARA GUIZZETTI

AGRICOLTURA 4.0 O SOLO STALLE?

È venerdì 13 ottobre, in piazza a Castelfranco centinaia di ragazzi della Rete Studenti Medi si danno appuntamento per un'assemblea pubblica. Non è la solita protesta studentesca. C'è nell'aria una strana tensione, una grave combinazione di frustrazione, incredulità, bisogno di sostegno reciproco. Il perché lo chiarisce subito un ragazzo, il primo a prendere parola. Megafono in mano, urla l'incredibile storia ai suoi coetanei: "Ho spalato letame per due settimane di fila. Altro che Alternanza scuola lavoro, solo un'esperienza da dimenticare!". La sua sconcertante vicenda nei giorni successivi fa il giro dei media, ripresa da carta stampata, televisioni, web, finendo addirittura in Parlamento, dove i senatori di Sinistra Italiana presentano un'interrogazione. Il caso, però, è solo la punta dell'iceberg di un sistema che semplicemente non funziona: quello che sempre più spesso trasforma gli stage di apprendimento in mero sfruttamento di manodopera a costo zero. Il giovane dell'Agrario di Castelfranco durante l'apprendistato in un'azienda agricola vedelaghese avrebbe dovuto conoscere i nuovi

metodi di mungitura delle mucche: sistemi robotizzati, capaci di valutare la portanza delle mammelle, con schede tecniche e processori intelligenti in grado di arrestarsi automaticamente a mungitura completata. E invece il ragazzo ogni giorno, dalle 8 alle 12 si è ritrovato a pulire con acqua e badile le stalle delle mucche, e dalle 16 alle 19 a spalare il letame, esperienza da cui non ha imparato niente dell'attuale economia agroalimentare veneta, come amaramente ha raccontato ai compagni. E come avrebbe potuto? Abbandonato a se stesso tutto il giorno in fattoria, non ha mai incontrato il suo tutor, non ha avuto occasione di imbastire un dialogo formativo con l'azienda, non ha ricevuto le informazioni promesse sul progetto, né alcuna preparazione in classe. Quello di Vedelago è l'ennesimo caso di abuso con cui lo spirito della normativa viene tradito: senza tutele per gli studenti né seri strumenti di controllo per le aziende, l'istituto di alternanza scuola-lavoro si è trasformato nel tempo in un dispositivo di asservimento al mercato del precariato, dove si assegnano ai ragazzi mansioni dequalificate ed

estraneie ai loro percorsi di studio. E i numeri riportati dal coordinatore nazionale della Rete Studenti lo confermano, perché anche se le scuole provano ad attrezzarsi cercando di assicurare la presenza dei tutor scolastici, le aziende faticano a vedere nell'investimento in formazione una risorsa per sé e per il Paese, così solo il 25% dei ragazzi è effettivamente seguito. Nato con il nobile scopo di far toccare con mano agli studenti il mondo del lavoro e, possibilmente, favorirne l'inserimento, per la carenza di fondi, l'organizzazione precaria dei progetti e l'atteggiamento ostruzionistico o utilitaristico da parte di alcune aziende, il sistema dell'Alternanza è andato presto alla deriva. È per questo che la Rete Studenti Medi ha invocato per l'ennesima volta al MIUR - Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca lo Statuto degli Studenti in Alternanza, uno strumento di tutela chiesto fin dall'entrata in vigore della legge sulla "Buona Scuola". Perché sono passati oltre due anni, ed episodi come quello di Vedelago, se ce ne fosse ancora bisogno, dimostrano che si è aspettato decisamente troppo!

PENSIONATI

## TRA BILANCI L'IMPEGNO DEL SINDACATO E NUOVE SFIDE



DI PAOLINO BARBIERO

La fine di un anno è sempre tempo di bilanci, ma anche l'occasione per presentare i nuovi progetti. **E il 2018 sarà pieno di sfide** per il nostro lavoro, che ci vede in prima linea con i pensionati e i cittadini della Marca. Nei dodici mesi appena trascorsi insieme abbiamo **realizzato moltissime iniziative** e affrontato temi importanti: la Salute, l'assistenza e il sostegno alle fragilità e agli anziani, il benessere e l'invecchiamento attivo, la nostra storia e memoria, l'ambiente e il territorio, senza dimenticare il controllo delle pensioni, un'azione preziosa e impegnativa che ci ha permesso di seguire migliaia di trevigiani. E allo SPI sul fronte della tutela dei pensionati non ci fermiamo mai! Nelle dieci assemblee territoriali di fine novembre, organizzate con FNP CSIL e UIL Pensionati, abbiamo fatto il punto sul difficile confronto con il Governo Gentiloni. Molti i nodi: il recupero del potere di acquisto delle pensioni, la flessibilità in uscita per i lavori gravosi e la revisione dei criteri che legano l'età pensionabile all'innalzamento della speranza di vita. Ci sono poi l'anzianità contributiva per la pensione anticipata, i nuovi coefficienti per garantire una buona pensione anche ai giovani e la previdenza integrativa da rafforzare. Non ultimo, la necessità di trovare le risorse per garantire una Sanità pubblica di qualità, eliminando gli odiosi ticket.

Una volta approvata, la Legge di Bilancio 2018 arriverà anche nelle nostre quasi cento assemblee di tesseramento che da gennaio a marzo ci vedranno impegnati in tutti i comuni della Marca. Valuteremo insieme i risultati ottenuti, e anche dopo la mobilitazione del 2 dicembre, le criticità da affrontare a livello nazionale e locale, e programmeremo la nostra azione sul territorio e i momenti più leggeri che non vogliamo farci mancare. In sinergia con tutte le categorie della CGIL, a cominciare da Comitati Direttivi e RSU aziendali, vogliamo riuscire a **coinvolgere sempre più trevigiani**, perché partecipino alle iniziative, ai progetti, ma soprattutto alla vita sindacale. Noi pensionati, ad esempio, da anni facciamo un grande lavoro: siamo il braccio operativo della contrattazione sociale. La **piattaforma unitaria per il 2018**, di cui trovate un approfondimento nelle pagine che seguono, è già stata presentata ed è la rotta per tracciare un vero e proprio piano regolatore per lo sviluppo sociale del territorio, ponendo particolare attenzione ai diritti, alla qualità e alle opportunità del lavoro. Tutto questo senza mai scordarci che la nostra vitalità sindacale è frutto della rappresentanza dei 43mila iscritti, di cui 3mila nuovi nel 2017, e degli oltre 250 collaboratori che sono le colonne portanti dello SPI CGIL di Treviso e che voglio anche qui ringraziare per il loro contributo. **E a tutti un Buon Anno nuovo!**

# CONTRATTAZIONE SOCIALE 2018

## UN PIANO REGOLATORE PER LO SVILUPPO SOCIALE DEL TERRITORIO

DI PAOLINO BARBIERO

**F**orti di un'esperienza decennale, che ha permesso di crescere nell'azione di contrattazione sociale non solo in quantità ma soprattutto in qualità, come dimostrano gli **83 incontri e i 57 verbali sottoscritti con i Comuni nel 2017**, cui si sommano quelli con i Centri di Servizio per anziani e gli accordi sulle tariffe sociali con le Utility, i Sindacati quest'anno hanno voluto giocare d'anticipo. La Piattaforma provinciale unitaria 2018 è stata presentata a fine ottobre e si sta già lavorando, con le sigle dei pensionati come sempre in prima linea, per dare continuità e concretezza alle istanze dei cittadini e delle comunità per una maggiore equità nei servizi anche davanti alla Conferenza dei Sindaci. Perché si sa, i Comuni hanno sempre meno risorse e da soli

possono fare bene poco, ma anche con quelle esistenti si possono pensare strategie e obiettivi nuovi, creando aggregazione sotto molteplici punti di vista. Tre i filoni d'intervento posti sul tavolo dai Sindacati per il prossimo anno.

**Primo.** Proseguire nella lotta all'evasione, promuovendo la fedeltà fiscale dei cittadini, che già in questi anni ha portato a importanti risultati, ma su cui si può fare decisamente di più. Bisogna che tutti i Comuni – c'è chi incassa il 95% dei tributi, chi si ferma al 60% – rendano più incisiva la loro azione di verifica nella riscossione e che sottoscrivano i patti antievasione con l'Agenzia delle Entrate e la Guardia di Finanza. Un campo su cui i Sindacati battono da tempo, perché **fedeltà fiscale** significa più **risorse per tutti**.

**Secondo.** Favorire l'incrocio tra Comuni e Centri di Servizio per anziani perché diventino un vero punto di riferimento per il territorio e per le famiglie, soprattutto in tema di domiciliarità. Con una popolazione che invecchia sempre di più e una sempre maggiore incidenza delle patologie croniche, lo sviluppo di un sistema integrato dell'assistenza, con i servizi offerti in ambito residenziale messi a disposizione anche a domicilio è fondamentale. Un passo, questo, che guarda soprattutto a una **migliore qualità dell'assistenza** agli anziani e a una reale **riduzione dei carichi per le famiglie**.

**Terzo.** Fare in modo che gli 80 milioni di euro che i Comuni girano all'ULSS per il sociale siano distribuiti in modo uniforme, garantendo

i servizi essenziali di assistenza. Il **monitoraggio della sanità locale** resta, dunque, un nodo cruciale della contrattazione, perché è sul territorio che si gioca la tutela del diritto alla salute dei cittadini. I Comuni devono farsi portavoce, insieme ai Sindacati, dei **bisogni dei trevigiani**: si va dalla programmazione del prossimo Piano di Zona dell'ULSS 2 che determinerà gli interventi per il 2019-2024 alla realizzazione delle forme associate e integrate di medici di base, pediatri e medici dell'ex guardia medica, fino all'altisonante ritornello sulla medicina di comunità, tanto sbandierata quanto al momento incompiuta.

Ai temi storici della contrattazione sociale, declinati con questa particolare attenzione per il 2018, si connettono alcuni riferimenti

specifici, legati in particolare alla necessità di far emergere una visione strategica sullo sviluppo sociale del territorio, sulle opportunità e soprattutto sulla **qualità del lavoro**, e altri citati per la prima volta nella Piattaforma. L'**invecchiamento attivo**, fresco di legge regionale e particolarmente caro alle sigle dei pensionati, in particolare allo SPI che, in sinergia con l'Auser, ha sempre puntato sulla promozione della socialità degli anziani e del benessere a ogni età. L'**inclusione sociale**, intesa come sostegno alle famiglie in grave difficoltà socio-economica, ma anche come partecipazione e attivazione del singolo, così come prevede la nuova misura del REI, il Reddito di Inclusione Sociale che debutterà a gennaio 2018. **Azioni concrete per le politiche di genere**, che significa più attenzione

nel territorio per i servizi che servono a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle famiglie e la massima collaborazione per contrastare la violenza sulle donne, un problema che coinvolge tutti e su cui è forte l'impegno del Coordinamento Donne SPI CGIL, già al lavoro per individuare dei progetti da portare nelle scuole.

**Equità, aggregazione, lavoro e sviluppo.**

Quattro parole chiave per il territorio. Quattro obiettivi da portare avanti attraverso il confronto. Quattro sfide su cui puntare per arrivare a un nuovo modello di crescita che, con servizi più omogenei e un uso migliore delle risorse, possa rispondere ai bisogni delle persone, non solo in termini di tutele ma anche di opportunità.



# ARCHISPI

DI STEFANO GRESPAN

## TRA STORIA E FUTURO

ArchiSpi, l'archivio multimediale della CGIL nato a Treviso nel 2005, entra in una nuova fase, con il coinvolgimento dello SPI regionale e sezioni dedicate alle altre Camere del Lavoro del Veneto. Un progetto ambizioso e appassionante, un patrimonio di cultura che travalica l'attività sindacale, capace di restituire spaccati unici non solo del mondo del lavoro, ma di tutto il territorio. A raccontarci ArchiSpi, **Sante Baldasso**, da sempre impegnato nel Sindacato e da quasi vent'anni in forza allo SPI trevigiano.

**Lei è appassionato di fotografia e multimedia, una passione che è risultata indispensabile per ArchiSpi. Come e quando è nata, allora, l'idea di creare un Archivio Storico della CGIL a Treviso?**

Ero arrivato da qualche mese allo SPI quando ho cominciato a fotografare e riprendere i vari eventi della CGIL, manifestazioni, riunioni, direttivi. Non avendo mai fatto mistero della mia passione e della mia curiosità, mi sono chiesto dove potessero finire tutte queste immagini, se ci fosse o meno un archivio fotografico. E c'era, dopotutto. Una bella scatola da scarpe con non più di centocinquanta stampe, in gran parte recenti. Erano gli anni delle grandi trasformazioni nel campo multimediale. Le apparecchiature stavano cambiando e le immagini digitali mettendo rapidamente in soffitta quelle analogiche: io ci ho messo un po' ad abbandonare la mia vecchia macchina, e comunque il gusto per le vecchie pellicole non l'ho mai perso. Ed è per questo, forse, che ho cominciato a cercare

immagini che testimoniassero i primi passi della CGIL trevigiana, per creare un vero e proprio archivio storico. Le prime sono state quelle del compagno Alvise Bortoletto, importante figura del Sindacato a livello provinciale e regionale, messeci generosamente a disposizione dalla compagna poiché lui era da poco mancato. Così sono nate le basi di ArchiSpi, presentato ufficialmente nel 2005.

**Com'è cresciuto ArchiSpi negli anni?**

Con l'allora segretario generale dello SPI, Pierluigi Cacco, e il mio collega Vittorio Favero, entrambi grandi appassionati di fotografia, l'archivio ha preso piano piano corpo. Abbiamo incaricato una ditta esterna di creare una prima versione del programma informatico di archiviazione. Attualmente siamo alla quarta, progettata ed elaborata in "open source" direttamente dal CED della CGIL di Treviso, guidato da Lorenzo Masin. E questa è "solo" la parte tecnica, che è fondamentale anche se da fuori non sembra, poi ci sono le immagini, caricate tenendo conto delle indicazioni proprie dell'archivistica, e sono davvero tantissime.

**Un patrimonio di foto e video a disposizione di tutti, insomma. Come funziona?**

Al momento ci sono oltre 2.600 serie divise per argomenti, per un totale di 133 mila tra foto e video, che rappresentano l'archivio generale, dedicato agli operatori. C'è poi la parte pubblica: accedendo ad ArchiSpi da un qualsiasi motore di ricerca tutti possono visionare i contenuti

appositamente selezionati e, una volta registrati, richiedere foto e video. È facile, ma soprattutto molto interessante.

**Con il coinvolgimento dello SPI regionale si è aperta una nuova fase. Ce la spiega?**

La nuova versione del sistema ci ha permesso di fare un vero e proprio salto di qualità e ora, grazie allo SPI regionale, di coinvolgere anche le altre Camere del Lavoro del Veneto, ognuna delle quali ha una sezione in ArchiSpi in cui inserire i propri contenuti. Una nuova fase, sostenuta da Paolino Barbiero, attuale segretario generale dello SPI trevigiano, che ci ha messo al lavoro perché il programma nato per servire un singolo territorio si aprisse a un pubblico molto più ampio.

**Lei che l'ha visto nascere, cosa si augura per il futuro di ArchiSpi?**

Che ArchiSpi continui a stare al passo con i tempi, d'altronde ci stiamo già lavorando, con funzionalità che permetteranno di avere a disposizione in digitale tantissimi documenti cartacei e bibliotecari. E che le persone stiano al passo con ArchiSpi, scoprendone l'immenso patrimonio, che è di tutti. Credo poi che mettere in rete la memoria di intere generazioni che hanno contribuito alla nostra storia sia l'occasione per contribuire, noi come loro, alla costruzione di una società migliore.



# Archivi Storici 2017

PRESENTATI DUE NUOVI VOLUMI

**D**ue nuovi libri, consegnati alla cittadinanza durante la settimana degli Archivi Storici 2017, si aggiungono alla Collana CGIL. Lo scorso 2 ottobre a Santa Lucia di Piave è stato presentato il volume sul grande sciopero degli anni Sessanta alla Zoppas, mentre qualche giorno dopo a Treviso, nella splendida cornice di Palazzo dei Trecento, il Sindacato ha donato alla Città un testo sugli stemmi araldici delle famiglie trevigiane. Due giornate dal sapore molto diverso e allo stesso tempo unico, entrambe dedicate alla conoscenza e alla storia del territorio. Perché la CGIL di Treviso è anche questo, non solo la quotidianità della rappresentanza e della tutela, ma anche memoria storica, del lavoro e della società, delle sue vicende e dei suoi protagonisti; una memoria che va costruita, difesa e trasmessa per comprendere meglio chi siamo oggi e in che direzione vogliamo andare domani. Ad aprire la Settimana degli Archivi Storici 2017, la presentazione di **"Sciopero! Zoppas 1960-61. Memoria di una lunga lotta per la dignità del lavoro"**. Un libro che attraverso una molteplicità di interviste, racconta una delle più lunghe, partecipate e sofferte mobilitazioni del movimento operaio italiano del secondo Novecento, a lungo tralasciato perché l'esser avvenuto nel Veneto "profondo", in un'area periferica, ancora largamente

rurale e politicamente democristiana, ne ha offuscato visibilità ed esemplarità. Merito, dunque, agli autori che hanno saputo evidenziare il ruolo dei dirigenti e dei militanti sindacali del tempo su una vicenda che, come disse Elio Cibin, segretario della Fiom di allora, ha forgiato, in positivo, un folto gruppo di giovani sindacalisti. E dalla riscoperta dei loro percorsi, nasce anche l'attenzione verso i giovani di oggi, perché attraverso il passato e la ricchezza delle dinamiche sociali, possano costruire nuovi orizzonti per il futuro. Ecco allora che nel cinquantesimo anniversario dalla nascita della CGIL Scuola e in continuità con il "Progetto Storia e Memoria", il Sindacato ha donato alla Città di Treviso un volume dedicato agli stemmi araldici delle casate che a lungo l'hanno governata, custoditi a Palazzo dei Trecento. Un **commento al prezioso manoscritto "Famiglie di Treviso" di Nicolò Mauro**, riconosciuto come il più importante cultore di questi studi della zona, un omaggio alla città e alla sua storia, e uno stimolo per i ragazzi perché si appassionino alle radici del territorio.

Due libri, quelli presentati a ottobre, che celebrano i dieci anni di collaborazione del Sindacato con l'ISTRESCO - Istituto per la Storia della Resistenza e della Società Contemporanea della Marca Trevigiana, e i dieci libri pubblicati insieme per la Collana CGIL, racconti fatti di parole, fotografie, immagini e documenti sapientemente restaurati. Una collaborazione che ha anche permesso di riordinare i 1.479 fascicoli dell'Archivio della Camera del Lavoro di Treviso, collegato a una Biblioteca che con i suoi quasi 2.344 volumi fa parte del Polo Bibliotecario Veneto.

**Un patrimonio di memoria a disposizione di tutti i cittadini.**



# CONTROLLARE LA PENSIONE AIUTA

ANCORA TANTI CASI  
DI PENSIONATI TREVIGIANI

**A**ncora tante storie di pensionati trevigiani che raccontano, in concreto, l'importanza della consulenza e dell'assistenza dello SPI, perché affidarsi a chi sa leggere con attenzione il complesso universo delle pensioni conviene! Spesso, infatti, le verifiche fanno emergere particolari norme e casi che possono nascondere arretrati da recuperare, periodi contributivi non valorizzati, opzioni o scelte che hanno penalizzato l'importo della pensione e che si possono correggere. Negli ultimi tre mesi, l'occhio attento degli operatori dello SPI ha preso in esame solo nella Marca ben 1.000 pratiche e su circa 250 ha riscontrato una qualche difformità, permettendo a tanti pensionati di recuperare qualche soldo, per un totale da far girar la testa, oltre un milione di euro. Come hanno fatto questi signori, insomma, vale sempre la pena controllare, perché tanto o poco in più, ora finalmente

ricevono quello per cui hanno tanto lavorato e che gli spettava.

Arretrati per 18.332,43 euro lordi e una pensione che, grazie all'integrazione al minimo, chiesta tramite l'INCA, è passata da 173,39 a 495,43 euro lordi, con un **aumento di 322 euro al mese**. Ecco quanto è riuscito a ottenere il signor **Valentino** di Valdobbiadene grazie a un semplice controllo della sua pensione, in essere da marzo 2002.

Più di qualche pensionato trevigiano, come il signor **Giampaolo**, ha lavorato sia in Italia che all'estero. Andato in pensione nel 1999 con 35 anni di contributi, di cui 8 versati in regime internazionale, con i due assegni nel 2014 prendeva 698,06 euro lordi mensili, pochini rispetto alle sue aspettative. Così dai controlli è emerso che diversi periodi di malattia non gli erano stati conteggiati ai fini previdenziali.

La tempestiva richiesta di ricostituzione ha permesso al signor Giampaolo di ottenere ben **dieci anni di arretrati** (ora le legge ne prevede invece solo cinque) per un totale di **13.808,87 euro** e la sua pensione è passata subito a 863,88 euro lordi mensili, con un **incremento di circa 165 euro**.

Ben tre le anomalie riscontrate nell'assegno di un ex lavoratore dipendente nato nel 1952. In pensione anticipata dal 2008 dopo aver versato 40 anni di contributi, il signor **Paolo**, residente nella zona di Oderzo, percepisce 2.057 euro lordi mensili. Peccato che ai fini del calcolo risultino escluse la contribuzione per malattia, quella per il periodo utilizzato come donatore di sangue e una settimana di versamenti volontari, e che la mobilità non sia stata conteggiata tra i contributi figurativi. Presto detto, gli operatori SPI hanno

provveduto alla richiesta di **riliquidazione**. Ma non è tutto, perché quando compirà 67 anni il signor Paolo potrà fare domanda per vedersi riconosciuti anche i periodi lavorati come artigiano dopo la pensione, correttamente dichiarati e quindi accertati.

Anche una piccola, ma sempre attenta intuizione può fare la differenza, perché **105 euro in più al mese**, seppur lordi, fanno comodo. È quello che da febbraio di quest'anno è riuscito a ottenere tramite un controllo dello SPI il signor **Osvaldo** che, titolare di pensione di vecchiaia dal 2008, non sapeva di poter richiedere il passaggio dalla categoria coltivatori diretti e mezzadri a quella dipendenti, domanda prontamente inoltrata all'INPS che l'ha accolta.

Gli assegni di invalidità contributiva, al compimento del requisito vengono trasformati in

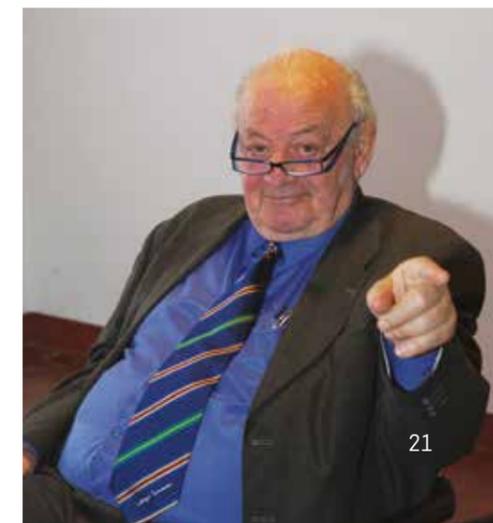
pensione di vecchiaia.

Il signor **Antonio**, infatti, si è giustamente preoccupato di **chiedere informazioni**, ma l'INPS non aveva ancora provveduto al passaggio. Per questo, grazie al Patronato INCA, ha presentato richiesta, cui si è aggiunta quella di un supplemento di pensione per un periodo di lavoro successivo all'ottenimento dell'assegno di invalidità.

Anche il signor **Ferdinando**, classe 1951, ha ricevuto in questi mesi una buona notizia. Titolare di pensione di invalidità civile tramutata in assegno sociale al compimento dei 65 anni, non sapeva di poter accedere alla pensione di vecchiaia. Infatti, al tempo, i 34 anni di contributi versati non erano sufficienti mentre adesso, inoltrata la richiesta all'INPS, passerà dai 448,07 euro dell'assegno sociale a 1.365 euro lordi, un vero e proprio cambio di vita, con quasi **917 euro in più**.

## CIAO PAOLO

L'ideatore della campagna per il controllo permanente delle pensioni, **Paolo Bettin**, è mancato a novembre all'età di 83 anni. È stato Paolo a realizzare il primo programma informatico per le verifiche e a contribuire con la sua esperienza al progetto anche a livello regionale e nazionale. A lui, che con la sua allegria e umanità ha saputo guardare caparbiamente alla difesa della giusta pensione di tanti trevigiani e stimolare lo SPI, con cui collaborava dagli anni Novanta, a fare sempre meglio e di più, va l'affettuoso saluto di tutto il Sindacato.



# PEREQUAZIONE 2018

## COME FUNZIONA TRA AUMENTI E RECUPERI

DI LORENZO ZANATA

La Corte Costituzionale ha dichiarato legittimo il Bonus Poletti, introdotto a sanatoria del blocco Monti-Fornero. A questo punto bisogna assolutamente guardare a un nuovo meccanismo di rivalutazione che sostenga il potere d'acquisto dei pensionati e che il Governo si è impegnato a mettere in vigore dal 1° gennaio 2019. Sulle perequazioni, dunque, con due sentenze la Consulta ha dapprima ritenuto illegittimo il blocco per il 2012-2013, che prevedeva la perequazione solo per le pensioni fino a tre volte il trattamento minimo (TM), affermando ora che il Bonus Poletti, spettante solo in caso di assegno tra tre e sei volte il trattamento minimo e comunque pari solo a circa il 30% di quanto ingiustamente sottratto, sia sostanzialmente accettabile in quanto realizza "un bilanciamento non irragionevole tra i diritti dei pensionati e le esigenze della finanza pubblica". Non resta che prenderne atto, come ha detto Ivan Pedretti, segretario nazionale dello SPI CGIL, certo è che anche ai quasi 85mila pensionati trevigiani interessati dal blocco rimane l'amaro in bocca, soprattutto perché le risorse che si sono visti sottrarre sono finite nel debito pubblico anziché essere utilizzate

per aiutare i giovani. Bisogna inoltre ricordare che gli assegni dei pensionati sono da un po' rimasti praticamente al palo. Se nell'ultimo biennio, infatti, la rivalutazione è stata nulla (indice allo 0% nel 2016 e 2017), non è andata meglio nel 2014 - con un indice definitivo all'1,1% che ha fatto peraltro segnare la necessità di recuperare nel corso dell'anno successivo uno 0,1% - e nemmeno nel 2015, quando la perequazione provvisoria era stata assegnata allo 0,3% e poi abbassata definitivamente allo 0,2%. Il recupero di questo ulteriore 0,1%, rimasto finora congelato, scatterà il prossimo anno.

### Come funzionerà allora la perequazione nel 2018?

Oltre all'incremento provvisorio del 1,1% attribuito proprio in questi giorni dal Ministero dell'Economia, bisogna considerare che i pensionati dovranno restituire lo 0,1% assegnato in più nel 2015. A partire dalla prima mensilità del 2018, l'aumento dovuto per la perequazione verrà consolidato nell'assegno, mentre il recupero dell'importo del 2015 verrà spalmato presumibilmente nei primi mesi del 2018.

PENSIONI		PEREQUAZIONE 2018		RECUPERO 2015	
Fasce	Importo lordo mensile		1,1%		0,1%
Fino a 3 volte il TM	fino a 1.505,67 euro	100%	1,10%	0,100%	max 19,57 euro
Da 3 a 4 volte il TM	fino a 2.007,56 euro	95%	1,05%	0,095%	max 24,79 euro
Da 4 a 5 volte il TM	fino a 2.509,45 euro	75%	0,83%	0,075%	max 24,47 euro
Da 5 a 6 volte il TM	fino a 3.011,34 euro	50%	0,55%	0,050%	max 19,57 euro
Oltre 6 volte il TM	oltre a 3.011,35 euro	45%	0,50%	0,045%	max 17,62 euro

### Per capire meglio come funziona, si possono fare alcuni esempi:

**Pensione da 1.000,00 euro** si trova nella prima fascia, ovvero tra quelle con importo inferiore a 3 volte il TM. In questo caso la perequazione viene applicata totalmente, cioè con un indice di 1,1% e l'incremento sarà di 11 euro. La pensione dal 2018 **diventerà** quindi di **1.011,00 euro** lordi mensili, ma per il debito maturato verranno **trattenuti** nel 2018 **in totale 13 euro**.

**Pensione da 1.700,00 euro** si trova nella seconda fascia, ovvero tra quelle con importo compreso tra 3 e 4 volte il TM. In questo caso la perequazione viene applicata al 95%, cioè con un indice di 1,05% e l'incremento sarà di 17,77 euro. La pensione dal 2018 **diventerà** quindi di **1.717,77 euro** lordi mensili, ma per il debito maturato verranno **trattenuti** nel 2018 **in totale 21 euro**.

**Pensione da 2.900,00 euro** si trova nella quarta fascia, ovvero tra quelle con importo compreso tra 5 e 6 volte il TM. In questo caso la perequazione viene applicata al 50%, cioè con un indice di 0,55% e l'incremento sarà di 15,95 euro. La pensione dal 2018 **diventerà** quindi di **2.915,95 euro** lordi mensili, ma per il debito maturato verranno **trattenuti** nel 2018 **in totale 18,85 euro**.

# Affitti ed edilizia popolare

BENE IN PROVINCIA, MALE IN REGIONE

### LOCAZIONE AGEVOLATA, ACCORDI TERRITORIALI

Il SUNIA di Treviso e le associazioni dei proprietari stanno firmando in tutta la provincia gli **Accordi territoriali sui contratti di locazione a uso abitativo**, valevoli per quelli a canone concordato, transitori e per studenti universitari. Con il Decreto Ministeriale del 16 gennaio 2017, infatti, dopo anni di incertezze che hanno prodotto contratti al limite della legalità, sono state individuate **nuove e più stringenti regole** e fissati dei modelli inderogabili, cui non è possibile apportare modifiche o aggiunte a piacere. Non ultimo, le associazioni degli inquilini e dei proprietari, grazie agli Accordi previsti, sono chiamate a vigilare sui contratti e ad apporre il loro "visto di conformità", che non solo ne attesta la correttezza rispetto alla norma, ma che è anche indispensabile per ottenere gli sgravi fiscali. In particolare, gli inquilini con contratto di locazione a canone concordato hanno diritto a una **detrazione fiscale** di 495,80 euro se il loro reddito complessivo è entro 15.493,71 euro e di 247,90 euro se lo supera, restando però nel limite di 30.987,41 euro, mentre i contratti per studenti universitari beneficiano di una detrazione del 19% calcolata su un importo massimo di 2.633,00 euro.

L'epoca dei contratti indiscriminati, ingiusti e penalizzanti, stipulati da operatori poco professionali che, facendo promesse senza poterle mantenere, hanno aggravato le controversie e il carico di lavoro dei tribunali, è finita. Rivolgersi al **SUNIA**, ancora una volta, è una certezza e una scelta, di **professionalità e legalità!**

DI ALESSANDRA GAVA



### LEGGE ERP, DELEGA IN BIANCO PER LA GIUNTA

Il 26 ottobre il Consiglio Regionale del Veneto ha approvato la nuova legge per l'Edilizia residenziale pubblica, lasciando **inascoltate molte delle richieste del Sindacato**, che continua a nutrire dubbi sulla sua portata. Che fosse necessario intervenire è assodato, che si potesse fare di meglio è altrettanto indubbio! E il SUNIA ce l'ha messa tutta perché in Giunta, dove è nato il progetto di legge, risuonasse qualche campanello d'allarme, ma a Palazzo Balbi si è deciso di ridefinire in modo sostanzialmente unilaterale un ambito così vasto come quello dell'edilizia popolare, dettando gli indirizzi e le modalità d'esercizio di ATER e Comuni senza però chiarire realmente il quadro prima di farlo votare. La legge, infatti, ora prevede contratti d'affitto quinquennali e rinnovabili, se le condizioni economiche e familiari persistono, e un canone minimo di 40 euro. Peccato che **la Giunta abbia demandato a un secondo momento e... a se stessa, la facoltà di individuare i parametri** per il calcolo dei requisiti economici e del canone di affitto contenuti nell'ISEE-ERP, senza permettere così ai sindacati di prevedere le ricadute per le tasche degli inquilini. Allo stesso modo, le caratteristiche prioritarie per l'attribuzione del punteggio non si conoscono, fatta salva la necessità di risultare residenti in Veneto per almeno 5 anni, anche discontinui, negli ultimi 10, un indubbio incentivo alla mobilità di giovani e lavoratori, insomma. E poi ancora, trovano spazio l'ospitalità temporanea, ridotta a 30 giorni, e la novità della mobilità forzata, senza distinzione di casi e caratteristiche, mentre non c'è nemmeno un comma sulle spese condominiali, onere purtroppo spesso insormontabile per molte famiglie e che il SUNIA aveva chiesto di calmierare come l'affitto. Con ben venti funzioni rimandate alla Giunta stessa, dunque, più che una legge si è firmata una delega in bianco. Bisognerà attendere queste decisioni per capire se, ancora una volta, la montagna ha partorito un topolino.

# GENITORIALITÀ

## MAPPA DELLE MISURE E DEI SOSTEGNI

Le misure di sostegno alla genitorialità della prossima Legge di Bilancio non sono ancora ben definite. Sembra, infatti, saranno riconfermati il Bonus Nido e Mamma Domani – introdotti con la precedente finanziaria, che aveva anche prorogato per il 2017-18 i Voucher nido e baby sitting –, ma non il Bonus Bebè, tutti strumenti che si sommano alla **tradizionale tutela della maternità**:

**Congedo obbligatorio**  
È il diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro per la mamma nei due mesi precedenti il parto e nei tre successivi, per un totale di cinque mesi indennizzati all'80% della retribuzione (le iscritte alla gestione separata devono avere tre mensilità nei dodici mesi antecedenti i due del parto). In caso di morte o grave infermità della madre o di affidamento esclusivo,

spetta in alternativa al padre, che ne ha in ogni caso diritto per due giorni nei primi cinque mesi del figlio. Dal 2018 i giorni saranno quattro, estendibili a cinque.

**Congedo parentale (facoltativo)**  
Fino ai 12 anni del figlio, entrambi i genitori ne hanno diritto, individualmente e in modo frazionato o continuativo: sei mesi la mamma (se autonoma, i mesi sono tre e solo nel primo anno del bambino) e sette il papà, a condizione ne usufruisca almeno per tre, a partire dal giorno successivo alla nascita del figlio. Il periodo massimo complessivo è di undici mesi ed è indennizzato al 30% fino ai 6 anni del bambino (dai 6 agli 8 anni, solo se il reddito individuale del genitore è inferiore a 2,5 il trattamento minimo, dagli 8 ai 12 anni non è mai indennizzabile). In alternativa e per la stessa durata del congedo parentale, i genitori possono richiedere il part-time, con una riduzione d'orario

non superiore al 50%, o i Voucher baby sitter o nido.

**Permessi orari per dipendenti**  
Al termine del congedo obbligatorio ed entro il primo anno del bambino, mamme e papà (nonostante ancora molte reticenze delle aziende per questi ultimi) hanno diritto a due ore al giorno, anche cumulabili, quando impiegati con orario pari o superiore alle sei ore (se inferiore, l'ora è una). I riposi orari sono retribuiti al 100% e le ore raddoppiano in caso di parto plurimo.

**Congedo per malattia del figlio**  
Fino ai tre anni di età del figlio, i genitori lavoratori dipendenti ne hanno diritto, alternativamente, ma senza limiti. Nel settore privato non è retribuito, nel pubblico un mese per ciascun anno è coperto al 100%.

**Assegno di maternità dello Stato**  
Possono chiederlo, entro sei mesi dalla nascita, le neo mamme che

lavorano saltuariamente, stagionali o disoccupate, che hanno versato almeno tre mesi di contributi tra i diciotto e i nove mesi prima del parto. È previsto anche in caso di adozione e in casi specifici può chiederlo anche il padre o il coniuge. Per il 2017 è di 2.086,24 euro, corrisposto per differenza se l'indennità di maternità spettante è inferiore all'importo dell'assegno.

**Assegno di maternità del Comune**  
Possono richiederlo le neo mamme disoccupate, qualora l'ISEE del nucleo familiare non superi il limite di 16.954 euro. L'assegno è erogato dal Comune di residenza per cinque mesi e per il 2017 l'importo è di 338,39 euro.

Negli ultimi cinque anni, sono stati introdotti una serie di **sostegni specifici per la natalità e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro di mamme e papà**:

**Bonus Bebè**  
Assegno di natalità di 960 euro annui (erogati però mensilmente) per i primi tre anni del figlio, erogato alle famiglie con bambini nati o adottati dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 e un ISEE entro i 25mila euro. Anche se probabilmente tale misura non sarà riconfermata, è comunque ancora al momento richiedibile.

**Voucher baby-sitter o nido**  
Richiedibile in alternativa al congedo parentale, e dunque erogabile per un massimo di sei mesi, è un contributo di 600 euro mensili per le spese di baby sitting o le rette del nido, pubblico o privato.

**Bonus Mamma Domani**  
Contributo una tantum di 800 euro erogato al momento della nascita o dell'adozione di un bambino e richiedibile dalla futura mamma a partire dal settimo mese di gravidanza.

**Buono Nido**  
Contributo fino a 1.000 euro l'anno per i primi tre del bimbo da utilizzare per le spese del nido, pubblico o privato (erogato in undici mensilità), o per accudire a casa bambini affetti da patologie croniche e che per questo non possono frequentare il nido (erogato in un'unica tranche). È incompatibile con i Voucher Baby-sitting, salvo per bambini con patologie croniche assistiti a domicilio, e non è cumulabile con le detrazioni fiscali del 19% per le spese di iscrizione al nido.

Dalla pagina del Patronato INCA su [www.cgiltreviso.it](http://www.cgiltreviso.it) è possibile scaricare una pratica e aggiornata guida per **"Mamme e papà che lavorano"** e conoscere gli orari e i recapiti delle nostre sedi in provincia. Vi aspettiamo al Patronato INCA, con un pacchetto dedicato alla genitorialità, con una consulenza e un'assistenza qualificata nella gestione delle vostre pratiche.

# DANNO DIFFERENZIALE

DIGNITÀ PER UNA VITA AL LAVORO

DI VALENTINA DALLE FESTE

C'era una volta un lavoratore che allestiva gli interni delle cabine sulle navi di Fincantieri a Mestre. Un operaio esperto, amante del suo lavoro Antonio, talmente appassionato da non rendersi conto che quella attività lo avrebbe tradito e gli sarebbe costata la vita. Antonio è arrivato al Patronato INCA all'inizio della sua crudele e spietata malattia e il Mesotelioma se l'è portato via. È stato l'amianto a segnare la sua vita e l'unità della sua famiglia, come purtroppo quelle di molti, troppi lavoratori, esposti a rischi che non si possono certo dire sconosciuti, ma piuttosto ignorati. Raccontare questa triste storia, ma soprattutto della promessa fatta ad Antonio, di essere accanto ai suoi cari e di fare in modo che ottenessero la rendita INAIL per il riconoscimento dell'origine professionale della patologia che lo ha colpito a morte, è allora un modo per parlare a tutte le persone beffate e tradite dal lavoro. Non si tratta solo di tempo ma di salute, non di soldi ma di dignità. Quella di una vita spesa al lavoro e che il lavoro ha sottratto in silenzio.

Un silenzio che va rotto. Questo il senso, ultimo e profondo, del contenzioso aperto con Fincantieri, che è stata chiamata nel giro di meno di un anno e mezzo a pagare un risarcimento di centinaia di migliaia di euro per il danno civile attestato. Supportati da un team di esperti, composto di legali e medici che da anni seguono le storie difficili di tanti lavoratori, gli operatori del Patronato INCA hanno scelto di non fermarsi a soluzioni più immediate, ma di intraprendere la strada per il riconoscimento del danno differenziale, ovvero di battersi, insieme alla famiglia di Antonio, perché si arrivasse ad ammettere in sede civile il comportamento colposo di Fincantieri. E così è stato. Di fronte a parole come causa, contenzioso giuridico, assicurazioni, molti indugiano e rinunciano, ma se è indubbio che la vita non ha un prezzo, dare peso alla morte e alle ingiustizie che altrimenti rimarrebbero impunte, è un dovere. Un dovere che all'INCA si traduce in lavoro e impegno quotidiano, perché i diritti dei lavoratori siano al centro, sempre!

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

FIDUCIA E PAZIENZA RIPAGANO

Recuperare un credito non è mai facile, tantomeno per chi è un dipendente, ma non bisogna perdere la speranza, come insegna il caso di questa lavoratrice trevigiana. Una donna che in dieci anni non si è mai arresa alle difficoltà per vedersi finalmente risarcire un licenziamento illegittimo.

A metà settembre del 2006, infatti, dopo due anni e mezzo come cameriera in una pizzeria, Rosanna [ndr. nome di fantasia], pur senza mai ricevere una lettera ufficiale, viene di fatto lasciata a casa. Nel gennaio successivo, tramite l'Ufficio Vertenze CGIL, al datore di lavoro viene richiesto il pagamento delle due mensilità arretrate non corrisposte, delle spettanze di fine rapporto - con TFR, ferie e permessi non goduti, ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> - e del risarcimento per licenziamento illegittimo. In mancanza di una

risposta della controparte e della volontà di giungere a un accordo bonario, dopo qualche mese viene depositato il ricorso al Giudice del Lavoro. Passano quasi due anni e arriva la sentenza: la lavoratrice ha ragione e il licenziamento è stato illegittimo. L'ex datore di lavoro è così chiamato a pagare circa 12mila euro - 4mila di arretrati, 6 mensilità di risarcimento, più le spese legali - peccato che il titolare latiti e nulla paghi. Ad agosto 2009 si parte quindi con il primo tentativo di pignoramento, ma l'esito è negativo perché "non vengono rinvenuti o individuati beni del debitore". La storia si ripete anche per i pignoramenti successivi e inoltre, da una ricerca catastale, non risultano immobili intestati all'ex datore di lavoro, che a questo punto sembra averla fatta franca. Le speranze di Rosanna sembrano ormai ridotte al lumicino, ma lei non si perde d'animo, anche perché

nel frattempo è riuscita a scoprire che l'ex titolare ora lavora come dipendente. È il 2013 quando, finalmente, si arriva a pignorargli il quinto dello stipendio. Seppur con rate modeste, Rosanna inizia quindi a recuperare il suo credito e, anche se a fine 2016 i pagamenti si interrompono perché l'ex datore di lavoro perde il posto, lei nel frattempo è riuscita a ottenere gran parte di quanto le spettava. È vero, sono passati oramai dieci anni, ma grazie alla sua perseveranza e al supporto legale dell'Ufficio Vertenze CGIL non è rimasta con un pugno di mosche in mano. E la partita non è ancora chiusa. Mai arrendersi alle difficoltà dunque! Perché con intelligenza e senso della misura, senza pretendere l'impossibile ma attivandosi in prima persona come ha fatto questa lavoratrice trevigiana, i risultati arrivano!

DI ANTONIO VENTURA

## CAAF CGIL SERVIZI TREVISO: ENERGIE E RISORSE COSTANTI PER SERVIZI SEMPRE MIGLIORI.



DI PIERLUIGI CACCO,  
AMMINISTRATORE DELEGATO

**S**tiamo già lavorando a pieno ritmo per la prossima campagna fiscale, predisponendo ogni aspetto necessario: dall'organizzazione del personale, alla formazione. L'obiettivo è sempre quello di offrire la massima qualità e garanzia a tutte le persone che si rivolgono a noi.

Ma i nostri propositi per la **campagna fiscale 2018** sono anche quelli di ottimizzare il sistema di appuntamenti, concentrando il personale che risponde al telefono nella sede di Treviso e potenziando le accoglienze. Molti sono anche gli interventi previsti per ottimizzare la struttura organizzativa e per migliorare le nostre sedi, onde renderle sempre più fruibili. Un altro fronte sul quale ci stiamo impegnando molto, investendo risorse ed energie, riguarda la gestione di quelli che noi chiamiamo i "servizi vari". Il nostro intento è di offrire sempre migliori risposte ai bisogni dei lavoratori e pensionati, con particolare riguardo ai bisogni sociali. A partire dall'importante investimento destinato a incrementare il personale per la **tenuta della contabilità dei lavoratori non subordinati**, con il conseguimento di ottimi risultati, grazie anche alla collaborazione con NIDIL, categoria della CGIL, che segue sindacalmente questo settore.

Analogamente, il **servizio di assistenza per la gestione contrattuale delle colf e badanti** che offriamo alle famiglie, si è sviluppato molto in questi anni. In particolare, essendo emersa spesso nei nuclei familiari la necessità di assistenza per lo svolgimento del ruolo di "Amministratore di sostegno", ci stiamo attivando per la

gestione di questa funzione, adeguando il personale e studiando le varie possibilità per aiutare le famiglie ad affrontare tale emergenza ai costi più accessibili.

**L'elaborazione delle successioni**, è un altro impegno che nel tempo è diventato sempre più importante e impegnativo. Svolgiamo questo servizio con grande professionalità e serietà e a costi assolutamente competitivi, in particolare per gli iscritti alla CGIL. Poiché però i nostri tempi qualche volta risultano eccessivi, siamo intervenuti potenziando il personale tramite l'assunzione di una persona già esperta e decentrando maggiormente il servizio negli uffici del territorio. Nel 2018 il nostro **servizio successioni** disporrà, oltre che dei soliti recapiti e della collaborazione di tutti i nostri uffici sparsi per la provincia, di tre ulteriori punti di riferimento: due persone dedicate a Treviso, una persona a Conegliano e una a Castelfranco.

Per svolgere al meglio questo servizio, come per tutti gli altri, contiamo sulle nostra riconosciuta professionalità e competenza, ma riteniamo fondamentale la **collaborazione con la CGIL**, tramite il sindacato dei pensionati, le Categorie sindacali dei lavoratori e i rappresentanti aziendali dei lavoratori. Per noi è importante contare sul loro contributo così come sulle loro critiche, per continuare a migliorarci. Per questo invitiamo sempre tutti a contattarci e a informarci in caso di bisogno, affinché il nostro impegno per i lavoratori, i pensionati e le loro famiglie risulti sempre più efficace.

# IL CAAF CGIL A SERVIZIO DEI CITTADINI TUTTI I GIORNI!



DI MONICA GIOMO,  
DIRETTRICE CAAF CGIL TREVISO

I Caaf Cgil di Treviso, vuole essere per gli iscritti e per i non iscritti alla Cgil, un punto di riferimento tutto l'anno a cui rivolgersi per richiedere prestazioni, esigere diritti sotto forma di sconti/benefici, a volte non conosciuti e ricevere informazioni. È importante quindi sapere che il Caaf non si limita all'elaborazione e invio della dichiarazione mod. 730 o mod. REDDITI PF (ex Unico). Per citare alcuni servizi: assistiamo i cittadini nella compilazione della dichiarazione ISEE e dei bonus/domande per ottenere sconti e benefici, predisponiamo il calcolo per il versamento dell'IMU/TASI, elaboriamo i modelli RED e quelli per le prestazioni a sostegno del reddito, seguiamo e assistiamo i cittadini che ricevono avvisi/cartelle da parte dell'Agenzia Entrate, effettuiamo invii di vari modelli all'Agenzia stessa, offriamo il servizio per la predisposizione dell'attestato di prestazione energetica. Assistiamo inoltre i titolari di Partita IVA, coloro i quali devono assumere una colf o badante e chi deve predisporre una dichiarazione di successione.

Il nostro impegno, per svolgere al meglio queste e molte altre attività, è quello di essere costantemente aggiornati, attraverso una importante attività di formazione tutto l'anno, rivolta sia al personale fisso della struttura ma anche, ed in particolare, al personale che viene assunto per la "campagna fiscale". Questo ci consente, prima di tutto, di poter erogare costantemente delle prestazioni corrette, informando i clienti di eventuali novità che gli possono permettere di ottenere benefici di cui non erano a conoscenza, evitando inoltre di incorrere in controlli ed eventuali sanzioni da parte dell'Agenzia Entrate per comportamenti non rispondenti alle norme.

Per il nostro Caaf è molto importante anche l'aspetto della tecnologia che può risolvere problemi, migliorando l'erogazione dei servizi e contemporaneamente offrire benefici ad esempio in termini di tempo ai clienti (si pensi ad esempio all'invio telematico dei modelli F24) per pagare le imposte. È proprio per questo che cerchiamo di utilizzare e offrire a chi si rivolge a noi mezzi e tecnologie innovativi e in linea con i tempi. L'introduzione della conservazione documentale,

ad esempio, ci ha portati, ad investire nell'acquisto degli scanner per poter scansionare la documentazione dei clienti, agevolando la nostra attività ma nel contempo assicurando anche i clienti di fronte a richieste/verifiche da parte dell'Agenzia Entrate.

Tra le attività che continueranno e metteremo in atto nel 2018, con il nostro massimo impegno e la nostra professionalità, c'è sicuramente il lavoro di analisi e di ricerca di sviluppo di nuovi servizi, per offrire sempre maggiori risposte ai bisogni delle persone, che per noi, sono il fulcro del nostro lavoro.



## Gli adempimenti di fine e inizio anno



DI GRAZIANO  
BASSO  
RESPONSABILE  
FISCALE  
CAAF CGIL  
TREVISO

**Entro il 18/12/2017** va effettuato il saldo IMU-TASI 2017, se dovuta. A tal proposito ricordiamo che se sono intervenute variazioni nel corso del 2017 è necessario verificare se le imposte debbano essere ricalcolate.

### Alcuni esempi:

- Il 10 Novembre 2017 ho comprato casa e non ho trasferito la residenza: devo versare l'IMU-TASI per 2 mesi. Se invece vendo casa in tale data non devo versare l'IMU-TASI per 2 mesi.

- Il 1 ottobre 2017 si è risolto il contratto di affitto e l'inquilino ha lasciato sfitto l'immobile: il proprietario deve verificare se c'è più o meno l'IMU-TASI 2017 da pagare (variabile a seconda della delibera comunale).

**Entro il 29/01/2018** è ancora possibile presentare la dichiarazione dei redditi con il Mod. Redditi PF2017 (ex Mod. UNICO), se non si è ancora provveduto, pagando una sanzione ridotta pari a € 25.

**Entro febbraio 2018** i pensionati devono presentare il Mod. RED relativo alla pensione erogata e le Dichiarazioni di responsabilità

(ICRIC ICLAV ACC.AS/PS) relative alle invalidità, al fine di confermare le condizioni reddituali e personali per il riconoscimento delle prestazioni erogate dall'INPS. **È meglio non attendere l'ultimo giorno.**

In questo periodo stanno arrivando a casa dei cittadini le **lettere da parte dell'Agenzia delle Entrate** che possono richiedere documentazione, evidenziare difformità o redditi non dichiarati oppure richiedere il pagamento di imposte, sanzioni ed interessi. Il consiglio è di rivolgersi al CAAF CGIL per verificare la correttezza del provvedimento o eventuali condizioni personali che possono rendere sgravabile, anche in parte, la posizione fiscale.

Se ci si è accorti di aver commesso errori o dimenticanze nella propria dichiarazione dei redditi è possibile presentare il modello integrativo e sanare la dichiarazione dei redditi. Questo anche per le dichiarazioni degli anni precedenti. È necessario però rivolgersi al CAAF CGIL, professionista abilitato, anche se ci si è avvalsi della presentazione della dichiarazione precompilata.



## 15 GENNAIO 2018: SCADE L'ISEE 2017



DI GIULIANA  
MAFFEI  
RESPONSABILE  
ISEE CAAF CGIL  
TREVISO

L'elaborato nel 2017 scade per tutti il 15 gennaio 2018. I soggetti che devono richiedere o rinnovare delle prestazioni sociali agevolate, contributi e/o sconti devono quindi aggiornarlo.

A tal fine, occorre predisporre tutti i documenti necessari da portare al Caf per il nuovo calcolo del reddito, del patrimonio mobiliare ed immobiliare.

Per l'elaborazione del modello ISEE 2018, i redditi del nucleo familiare da produrre sono del 2016. Quindi il dichiarante dovrà esibire la dichiarazione dei redditi, le certificazioni relative a redditi esenti e/o soggetti a imposta sostitutiva e il modello CU del 2017 redditi 2016. I patrimoni mobiliari (conti correnti, libretti...) ed immobiliari (fabbricati e terreni) da indicare invece sono quelli posseduti al 31/12/2017. Per quanto riguarda i patrimoni mobiliari oltre al saldo è necessario dichiarare anche la Giacenza media. Se la posizione è stata chiusa in corso d'anno è necessario indicare nel modello solo la giacenza media e la data di chiusura.

**È già possibile fissare un appuntamento per poter ottenere l'ISEE 2018, con scadenza il 15/01/2019, presso tutte le Sedi del Caaf.**

DAL TERRITORIO

## La sede di PIEVE DI SOLIGO: VIVACE E MULTIETNICA



INTERVISTA AD ANTONELLA DE LISI  
RESPONSABILE DELLA SEDE CAAF CGIL  
DI PIEVE DI SOLIGO

**Buongiorno Antonella, in che cosa si distingue la vostra utenza, rispetto alle altre sedi?**

*Senz'altro per l'affluenza di utenti stranieri; in particolare qui risiedono una nutrita comunità del Bangladesh e corposi nuclei di persone provenienti dalla Macedonia e dal Marocco. Tutti richiamati dalle possibilità di lavoro offerte dalle aziende del territorio, una volta molto attive nel settore dell'edilizia, nella produzione di mobili e nell'agricoltura.*

**Ciò caratterizza anche la vostra attività?**

*Certamente la vita di queste persone è più complicata a causa della precarietà del lavoro, della complessità dei nuclei familiari (spesso composti da più famiglie aggregate o persone residenti in paesi diversi) e dalle problematiche relative alle condizioni abitative. Tutto ciò si traduce in una diversa e più particolareggiata richiesta di servizi; la grossa mole di lavoro non deriva, nel nostro caso, dalle dichiarazioni dei redditi ma dalle pratiche ISEE per le domande di bonus e prestazione agevolate. Inoltre la nostra attività di assistenza è resa più complicata dalla difficoltà della lingua, dalla resistenza nel fornire la documentazione o dalla necessità di rintracciarla e ricostruirla (spesso si rivolgono a noi persone girovaghe con lavori precari, periodi di disoccupazione, morosità riguardo agli affitti, famiglie allargate...). Di sicuro gli*

*stranieri risultano, tra l'altro, molto più informati circa le varie possibilità di sussidio. Il passaparola tra loro è una grande risorsa, al punto che a volte vengono a conoscenza dei nuovi bonus o delle nuove prestazioni agevolate persino prima di noi operatori!*

**C'è richiesta riguardo agli altri servizi?**

*Il servizio COLF-BADANTI ha riscontrato un grosso calo di richieste, dopo la grande affluenza causata dalla legge Bossi/Fini che legava il permesso di soggiorno ad una attività lavorativa, quindi anche al lavoro domestico (colf/badante). Le pratiche di SUCCESSIONE nella nostra zona spesso vengono espletate da altri soggetti, così come non è ancora molto conosciuto il nostro servizio di assistenza alle PARTITE IVA. Invece si sta estendendo il problema degli anziani che avrebbero bisogno dell'Amministratore di Sostegno, per questo il CAAF CGIL si sta preparando a fornire anche questo genere di servizio.*

**Lavori al Caaf da più di vent'anni, riscontri differenze nella vostra attività dall'istituzione della dichiarazione pre-compilata?**

*Di sicuro la dichiarazione 730 è divenuta molto più complessa perché si è complicata la normativa, così come gli adempimenti e i controlli. È subentrato l'obbligo di conservare la documentazione*

*(che quindi va tutta scansionata) e il Visto di Conformità ora diventato "pesante" ci responsabilizza maggiormente nei confronti degli errori.*

*Le detrazioni e gli oneri si sono modificati nel corso degli anni e sono richiesti più dati e più requisiti. A causa del precariato del lavoro e delle ditte che falliscono, è più difficile recuperare la necessaria documentazione e ricostruire i percorsi lavorativi delle persone. Inoltre il numero sempre maggiore di separazioni, divorzi, e le famiglie miste che ne derivano, complicano l'identificazione dei soggetti a cui attribuire le spese da scaricare (ad esempio per i minori quando non c'è più comunicazione tra i genitori). Infine il nostro lavoro, una volta concentrato nel periodo dei 730, ora è intenso tutto l'anno ed è necessario un aggiornamento costante e impegnativo. E nonostante il grande impegno, spesso nelle criticità veniamo identificati come i rappresentanti di una burocrazia insensibile che si ostina a richiedere documenti e cavilli... Ma per noi operatori la consapevolezza di fornire assistenza qualificata, competente e realmente utile ai lavoratori, alle famiglie e agli anziani, è sempre motivo di grande soddisfazione e ci ripaga di ogni sforzo!*



## CAAF CGIL - ASSISTIAMO I LAVORATORI, I PENSIONATI E LE FAMIGLIE ANCHE CON I NOSTRI ULTERIORI SERVIZI: COLF-BADANTI, SUCCESSIONI, PARTITE IVA

LA PAROLA AI NOSTRI ESPERTI:



**COLF-BADANTI: NECESSITÀ SEMPRE**

**PIÙ GRAVOSE PER LE FAMIGLIE**

DI ANNA - RESPONSABILE SERVIZIO COLF-BADANTI

**L**a gestione del servizio dei rapporti di lavoro domestico, sia di colf ma soprattutto di assistenti alle persone, è abbastanza ripetitiva in quanto le situazioni e le necessità degli assistiti e delle loro famiglie sono pressochè le medesime, anche se capita che qualche "evento particolare" caratterizzi alcuni rapporti di lavoro. Si cerca sempre di trovare la "persona giusta", non solo per la competenza delle lavoratrici ma per la sintonia tra loro e gli assistiti, anche se le maggiori difficoltà sono quelle economiche nel far fronte alla spesa globale della dipendente stessa. Spesso le famiglie si devono avvalere dell'aiuto di più persone per assisterne solo una, un pò per le situazioni di invalidità più impegnative ma anche per sopperire alle ore e giornate di riposo. Tutto questo sfocia nella lievitazione dei costi da sostenere, spesso con pensioni e redditi modesti. Un caso che considero l'esempio più gravoso, è quello di una famiglia che ha la necessità di accudire entrambi i genitori e per questo si avvale della prestazione di ben 4 signore,



tutte ovviamente regolarizzate, così da poter coprire l'intera giornata di 24 ore, pur con la collaborazione dei figli. Non serve aggiungere altro per capire che, oltre all'aspetto pratico di difficile gestione, si somma quello economico che, vi assicuro, si rivela devastante. Riemerge il problema degli aiuti economici ed assistenziali, da parte dello stato alle famiglie (tantissime) in situazioni di questo genere o comunque con la necessità di avere una "badante" per un familiare che, molto spesso, non percepisce nemmeno l'indennità di accompagnamento pur essendo disabile. A parte il vecchio "assegno di cura", modesto contributo regionale oggi chiamato ICD, destinato alle famiglie che assistono a casa propria una persona invalida, (con un

limite Isee da rispettare) c'è la deducibilità dal reddito dei contributi Inps che si versano e la detraibilità al 19% per la spesa di assistenza ad una persona non autosufficiente che, facilmente traducibile in cifre, ammonta a 399 euro (19% su 2.100 euro di spesa). Consideriamo però che sovente, il datore di lavoro/assistito percepisce una pensione minima da cui non può recuperare nessun beneficio fiscale. Se da un lato è doveroso garantire un impiego rispettoso e dignitoso a queste lavoratrici che ricoprono dei ruoli fondamentali all'interno delle nostre famiglie, dall'altro sarebbe doveroso poter garantire a tutti coloro che ne hanno bisogno un'assistenza altrettanto rispettosa e dignitosa senza dover fare i salti mortali per far fronte alle ingenti spese.



## IL NOSTRO SERVIZIO PER LE SUCCESSIONI: PROFESSIONALITÀ ED ESPERIENZA A COSTI CONTENUTI

DI ANTONELLA, MARIA PIA E LAURA - RESPONSABILI SERVIZIO SUCCESSIONI

La dichiarazione di successione è una pratica amministrativa che serve per adempiere agli obblighi fiscali in materia di imposta di successione.

È quel documento fiscale in cui il dichiarante (uno degli eredi-chiamati all'eredità) individua il patrimonio ereditario attivo, così da permettere all'amministrazione finanziaria di calcolare, imporre e liquidare su di esso l'imposta di successione dovuta (nonché esigere in autoliquidazione le altre imposte dovute). A volte situazioni immobiliari particolari o altri impedimenti non permettono ai chiamati all'eredità di procedere in modo immediato al trasferimento per successione dei beni del defunto. Infatti, al momento di verificare la massa ereditaria e la documentazione inerente la pratica di successione, spesso,

emergono incongruenze ed errori di vario genere. Elenchiamo alcuni casi problematici che potrebbero rallentare l'elaborazione di una dichiarazione di successione, in quanto richiedono una corretta soluzione preventiva:

- 1) Risulta ancora in visura catastale la ditta del dante causa (venditore) anche se il notaio ha regolarmente trasferito il bene;
- 2) Chi ha elaborato e presentato una successione all'agenzia delle entrate competente dei beni ereditati dal de cuius, ha ommesso uno o più immobili;
- 3) La proprietà di un fabbricato esistente su un terreno intestato a ditta diversa dalla proprietà del fabbricato stesso.

Inoltre, non di rado riscontriamo la poca conoscenza in merito alla "rinuncia ad eredità". In base all'art. 520 del c.C. la rinuncia all'eredità deve essere totale (non può essere né condizionata, né a termine, né parziale). Pertanto, non si può rinunciare a favore di questo o di quello, ma la parte dell'erede che rinuncia va ad accrescere la parte di tutti gli altri coeredi, se il rinunciatario non ha discendenza. Quindi, prima di rinunciare all'eredità, è buona norma affidarsi a persone esperte e preparate.



## IL SERVIZIO PER I LAVORATORI NON SUBORDINATI (PARTITE IVA): ASSISTENZA FISCALE E CONTABILE

DI CARLA - RESPONSABILE DEL SERVIZIO LAVORATORI NON SUBORDINATI

L'esperienza acquisita negli anni nel gestire i vari adempimenti contabili e fiscali dei nostri utenti ci permette di consigliare le persone nel miglior modo, tenendo conto dei casi personali e nel rispetto della normativa in vigore. Per esempio abbiamo gestito la problematica di un signore che aveva ommesso la dichiarazione IVA e dei redditi. La verifica attenta della sua posizione fiscale, ci ha permesso di consigliare il

contribuente a presentare le dichiarazioni omesse anche per poter recuperare il credito derivato dalle dichiarazioni dell'anno precedente, specialmente ai fini IVA. Pur facendogli presente le sanzioni dovute per le mancate dichiarazioni, l'elaborazione della presentazione spontanea è stato il modo per poter avere il rimborso dei crediti e sanare la posizione fiscale. E nonostante la sanzione, la persona ha potuto ottenere il rimborso che, in questo

caso, era molto superiore alla sanzione stessa. Questo dimostra che spesso, le "dimenticanze" possono essere gestite nel migliore dei modi, rispettando sia le regole fiscali ma anche beneficiando di quanto previsto dalle regole stesse. Data la vastità della materia e i numerosi nuovi adempimenti che coinvolgono i titolari di partita IVA, risulta infatti importante affidarsi a persone professionali e competenti come i nostri operatori.

## NON TUTTI SANNO CHE... CI OCCUPIAMO ANCHE DI:

### ATTESTATO DI PRESTAZIONE ENERGETICA

Forniamo un servizio convenzionato con i migliori professionisti, sicuro e al giusto costo, per ogni tipo di immobile residenziale e commerciale. A partire dal 2013 è obbligatorio, per legge, fornire la certificazione energetica della propria casa:

- per i contratti di locazione (affitto)
- per i contratti di compravendita
- per le donazioni e altri trasferimenti a titolo gratuito
- al momento della pubblicazione dell'annuncio di vendita e di affitto
- per la richiesta di detrazioni fiscali (ecobonus 65%) a seguito di interventi di interventi di riqualificazione energetica.

### ASSISTENZA PER I CONTRATTI DI LOCAZIONE

Il servizio di Registrazione Locazione Immobili prevede la trasmissione telematica di un Modello che riporta i contenuti e i soggetti del Contratto d'affitto per uso abitativo. I cittadini che stipulano un contratto d'affitto hanno l'obbligo di dichiararlo, attraverso il Modello R.L.I., entro TRENTA giorni dalla data di stipula. Con lo stesso modulo è possibile esercitare l'opzione della Cedolare Secca.

### INVII TELEMATICI

Forniamo anche il servizio di invio telematico per le dichiarazioni reddituali quali: 730 - UNICO (IVA-IRAP-Studi Settore-770 semplificato, etc) oltre che di invio per f24, canone rai, etc.

### ASSISTENZA NEI RAPPORTI CON L'AGENZIA DELLE ENTRATE

Se ricevi una comunicazione dall'Agenzia delle Entrate vieni subito al Caaf con tutta la documentazione. Quando vengono riscontrate differenze tra i dati in possesso dell'Agenzia delle Entrate e quelli dichiarati viene inviata una lettera all'interessato (via posta ordinaria o via posta elettronica certificata (PEC), se attivata. Il contribuente viene prima di tutto invitato dall'ufficio a presentare o trasmettere la propria documentazione e a fornire chiarimenti. Se poi questa documentazione non prova la correttezza dei dati dichiarati, è incompleta o se il contribuente non risponde all'invito, L'Agenzia invia una comunicazione con gli esiti del controllo formale e la richiesta delle somme dovute.

# CAAF CGIL SEMPRE DALLA TUA PARTE

CONTATTARE IL CAAF



## CENTRI CAAF CGIL APERTI TUTTO L'ANNO A TREVISO

**BREDA DI PIAVE**  
VIA NICCOLÒ MORETTI, 14  
TEL. 0422 904651

**CASTELFRANCO VENETO**  
SEDE CGIL  
P.ZA EUROPA UNITA, 67  
TEL. 0423 722554

**CONEGLIANO**  
SEDE CGIL  
VIALE VENEZIA, 16  
TEL. 0438 451607

**GODEGA DI SANT'URBANO**  
SEDE CGIL  
VIA UGO COSTELLA, 2B  
TEL. 0438 388558

**MOGLIANO VENETO**  
SEDE CGIL  
VIA MATTEOTTI, 6D  
TEL. 041 5902942

**MONTEBELLUNA**  
P.ZA PARIGI, 15  
"GALLERIA VENETA"  
TEL. 0423 601140

**MOTTA DI LIVENZA**  
VIA RIVA MONTICANO 17-17/A  
TEL. 0422 768968

**ODERZO**  
SEDE CGIL  
VIA F. ZANUSSO, 4  
TEL. 0422 716281

**ONÈ DI FONTE**  
SEDE CGIL  
PIAZZA ONÈ, 18  
TEL. 0423 946284

**PAESE**  
VIA DELLA RESISTENZA, 26B  
TEL. 0422 452259

**PIEVE DI SOLIGO**  
SEDE CGIL  
VIA CHISINI, 66  
TEL. 0438 981112

**PONTE DI PIAVE**  
PIAZZA MARCO POLO, 17  
TEL. 0422 858003

**RONCADE**  
SEDE CGIL- VIA ROMA, 74C  
TEL. 0422 842299

**TREVISO**  
VIA DANDOLO, 8A  
TEL. 0422 406555

**VALDOBBIADENE**  
SEDE CGIL  
VIALE G. MAZZINI, 13  
TEL. 0423 974220

**VILLORBA**  
SEDE CGIL  
VICOLO TRE CIME, 20  
TEL. 0422 928107

**VITTORIO VENETO**  
VIA VIRGILIO, 40  
TEL. 0438 554171



[www.cgiltreviso.it/caaf](http://www.cgiltreviso.it/caaf)

### SERVIZI TREVISO ■ SRL

Sede legale e amministrativa  
Servizi Treviso Srl - vicolo Tre  
Cime, 24 - 31020 Villorba TV -  
caaf\_tv@tin.it



## CONVENZIONE CGIL - UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



la tua mobilità

-costi +servizi



la tua casa

-25%



la tua protezione

-20%



il tuo risparmio

-costi



Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero fino a 2.500 €  
**PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!**

Offerte esclusive per gli iscritti e familiari conviventi

### LE TROVI PRESSO:

**ASSITREVISIO SRL DI TREVISO**  
Viale Brigata Marche 11/E, Treviso  
Tel. 0422 410220 - Fax 0422 540949

**SUBAGENZIA DI MOGLIANO VENETO**  
Via Barbiero 57, Mogliano Veneto - Tel. 041 5902526

**SEDE SECONDARIA DI PIEVE DI SOLIGO**  
Via Capovilla 27/4, Pieve di Soligo - Tel. 0438 83483

**SUBAGENZIA DI PAESE**  
Via Olimpia 8/d, Paese - Tel. 0422 821195

MAIL: [info@assitreviso.it](mailto:info@assitreviso.it) - PEC: [assitreviso@legalmail.it](mailto:assitreviso@legalmail.it) - SITO WEB: [www.assitreviso.it](http://www.assitreviso.it)



## switch on travel I vantaggi per gli iscritti non finiscono mai

Switch on travel, l'agenzia padovana partner storico dello SPI CGIL per il turismo sociale e culturale in Italia e all'estero, propone agli iscritti un ricco programma di viaggi a prezzi vantaggiosi.

Ecco le partenze garantite per il 2018, un peccato non approfittarne!

- Tour della Puglia, 19-23 febbraio, euro 450
- Relax al mare a Torremolinos, 21-28 marzo, euro 595
- Parigi e i Castelli della Loira, 14-19 aprile, euro 985
- Cipro da nord a sud, a maggio, in definizione
- Capitali Baltiche, 1-7 giugno, 1.070
- Relax al mare a Zante, 12-19 giugno, euro 720
- Tour dell'Andalusia, 7-12 settembre, in definizione
- Argentina, 16-28 novembre, euro 5.300

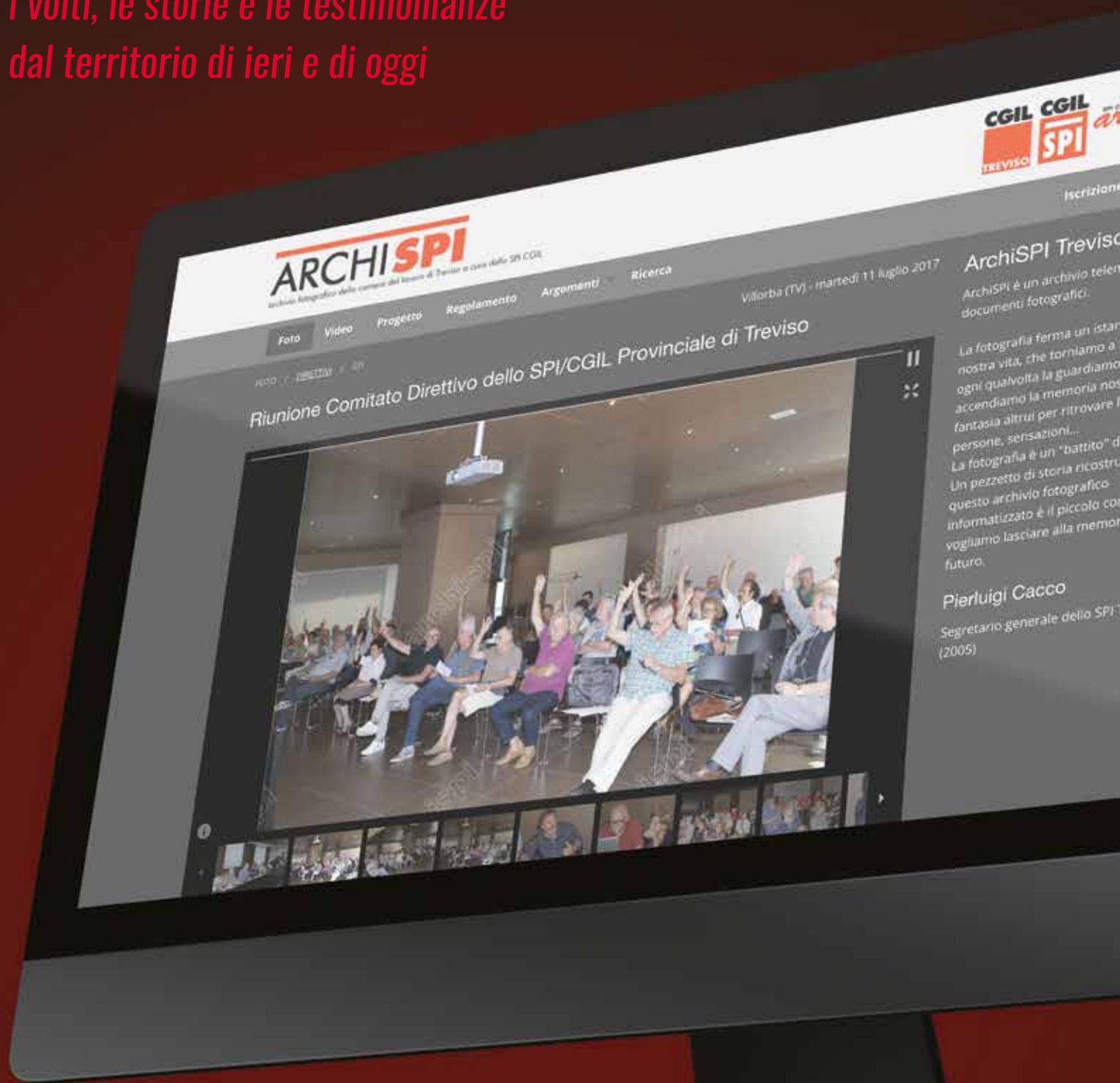
Prezzi e date sono indicativi. Per maggiori informazioni contattare il referente SPI CGIL di Treviso Piero Casarin al numero 348 1503688 o visitare il sito [www.switchontravel.com](http://www.switchontravel.com)

# L'Archivio multimediale della CGIL diventa grande

Nato a Treviso nel 2005 ora è patrimonio regionale



Con più foto e video,  
i volti, le storie e le testimonianze  
dal territorio di ieri e di oggi



Visita [www.archispi.it](http://www.archispi.it)