

26-10-20
N
O
TIZI
E 36
CGIL ■

Illustrazione di Umberto Mischi



GOOD WORKING
PER UNA RIPARTENZA
DI QUALITÀ

ANNO XXIII N.36 OTTOBRE 2020
//// //// Periodico Trevigiano di Informazione
Reg. Tribunale di Treviso n. 1048 del 7/11/1998 - Direttore Responsabile: Marina Micon
Edit. Cgil Camera del Lavoro Territoriale di Treviso

- 03 Responsabilità è progettare oltre l'emergenza
- 04 Good working Per una ripartenza di qualità
- 06 Non è una regione per donne
- 08 Cristina Furlan, in ricordo della Segretaria Filctem Cgil
- 10 Focolai e tamponi nei posti di lavoro, racconto trevigiano
- 12 L'autunno della contrattazione
- 13 Accordo-ponte dopo lo sciopero in Berco
- 14 Magazzini Geox La buona contrattazione
- 15 Manca ancora la legge sui Sindacati Militari
- 15 Portinariato ospedaliero Chiusa la vertenza a Castelfranco
- 16 Sanità privata, l'attesa è finita
- 17 Come cambia la Scuola con l'ultimo (forse) Dpcm
- 18 Che fine hanno fatto i lavoratori dello spettacolo
- 19 Collaboratori sportivi, gratuita la polizza sanitaria covid
- 20 Andare oltre, sanare la sanatoria
- 21 Proteggere salute e lavoro
- 22 Dai bisogni di persone e territori nascono nuove ri-generazioni
- 24 Evitare il collasso nelle case di riposo
- 26 Diritti inespressi, migliorare la pensione si può
- 28 Sinistra Piave tra Politica e Lavoro
- 29 Sul tema dell'abitare in 15 punti le richieste alla politica
- 30 Quarantena scolastica dei figli, smartworking o congedo?
- 31 CgilTrevisoRISPONDE
- 32 Malattie professionali, difendersi e denunciare
- 33 Infortunio sul lavoro per contagio da covid-19
- 34 Energia elettrica e gas, il mercato tra aumenti e truffe
- 35 In un sistema da riformare, il fondamentale contributo dei CAF
- 36 Redditi dei trevigiani tra gap salariale e divario generazionale
- 38 Non solo Mod. REDDITI PF Le prossime scadenze fiscali
- 39 Superbonus 110%, cessione del credito o sconto in fattura?
- 40 Amministratore di Sostegno
- 42 Ricerca operatori stagionali

NOTIZIE CGIL

Anno XXIII - N. 36 - Ottobre 2020 - Autorizzazione Tribunale di Treviso
 Numero 048 del 07/01/1998 - Iscrizione al ROC n. 21393 del 11/07/2011 - Direttore responsabile: Marina Mion
 Comitato di redazione: M. Visentin, P. Barbiero, M. Giomo, S. Pasqualin, S. Grespan, F. Benetti, M. Zanatta
 Segreteria di redazione: L. Grespan, A. Lorenzon
 Redazione: Via Dandolo, 2 - Treviso - Tel. 0422 4091 - Fax 0422 403731 - Mail: treviso@cgiltreviso.it
 www.cgiltreviso.it
 Editore: CGIL Camera del Lavoro Territoriale di Treviso - Via Dandolo, 2 - Treviso
 Progetto editoriale: Radici Srl - Via Roggia, 46 - Treviso - Mail: info@radicisrl.it
 Fotografia: S. Baldasso
 Stampa: White Pack srls - Viale della Repubblica, 205/C - Treviso
 Chiuso in tipografia il 26/10/2020 - Di questo numero sono state stampate 2.000 copie

RESPONSABILITÀ È PROGETTARE OLTRE L'EMERGENZA



DI MAURO VISENTIN

Lo ha ribadito il segretario generale dell'Onu António Guterres, il Covid sta accentuando le disegualianze, tra popoli, tra persone. Per questo siamo chiamati a un massiccio sostegno globale verso i più vulnerabili, anche per far sì che il vaccino, quando arriverà, sia accessibile a tutti. Ma l'antidoto al virus a poco servirà se nel frattempo non avremo improntato un vaccino economico e sociale agli effetti dirompenti della pandemia. Abbiamo bisogno di misure di contrasto alla povertà e di sostegno ai redditi bassi e discontinui, di incentivi ad assunzioni e stabilizzazioni, di percorsi di qualificazione professionale che avvicinino domanda e offerta di lavoro. Abbiamo bisogno, soprattutto, di guardare a nuovo modello di società che riparta dai lavoratori, dalle famiglie e dalla parità di genere, in un quadro di urgenze drammatiche per la durezza con cui si sono manifestate in questi mesi. Una complessità imposta dall'andamento e dal perdurare dell'emergenza sanitaria, aggravata ma non nuova agli occhi di chi, come noi, riesce ancora a leggere il Paese. Perché lo respiriamo direttamente come Sindacato che vive, da sempre, il suo mandato di rappresentanza in modo inclusivo. Il problema della marginalità, che già c'era, ci parla delle periferie: periferie geografiche, del mondo e delle metropoli, periferie della conoscenza, del benessere, del lavoro e dei diritti nel lavoro, periferie della democrazia e,

appunto, della rappresentanza. E il connubio tra marginalità e periferie, tutte queste periferie, è esplosivo. E finché non sarà affrontato per quello che è potrà solo essere tamponato dall'assistenzialismo e dal lavoro degli operatori, precari o meno, che ogni giorno gettano il cuore oltre l'ostacolo. Lo stesso cuore che ha retto l'urto della prima ondata del virus negli ospedali, ma che da solo non può bastare a reggere la seconda. È con la consapevolezza di essere di fronte a una crisi drammatica, ma anche a un'occasione irripetibile per risorse e condizioni politiche senza precedenti, che dobbiamo ridefinire i paradigmi di un nuovo sviluppo sostenibile. Ma lo possiamo fare solo sganciandoci dalla logica della risposta emergenziale alla pandemia e ai timori che i suoi effetti si protraggano, rinunciando a governarli, seppur nelle difficoltà. Lo dobbiamo affrontare facendoci finalmente carico di tutte quelle necessità che, presidiate con costanza dal Sindacato, finora non hanno trovato una seria e organica risposta istituzionale. Il Governo e il Parlamento, prossimi alla discussione della Legge di Bilancio e del bilancio pluriennale 2021-23, hanno tutta la nostra disponibilità a partecipare attivamente al dialogo. Non ci sottraiamo alla responsabilità, ma siamo altrettanto pronti alla mobilitazione se la strada imboccata ricondurrà al vecchio, con troppi, nuovi, ultimi ancora più isolati, periferici nel lavoro, nel vivere, nelle decisioni.

GOOD WORKING PER UNA RIPARTENZA DI QUALITÀ

DI MAURO VISENTIN

Dare una scossa, e un contributo di senso, al dibattito tra attori sociali e gettare le basi per costruire insieme l'uscita dall'emergenza nell'ottica di una governance territoriale inclusiva. Riuniti al Maggior Consiglio delegati, quadri e funzionari, CGIL, CISL e UIL provinciali hanno invitato i rappresentanti del tessuto istituzionale, economico e associativo della Marca a condividere una riflessione sulle sfide e sulle criticità poste dalla pandemia. **Con l'obiettivo, partendo dal territorio che ognuno per le proprie prerogative conosce e incarna, di ripensare in modo condiviso i vecchi modelli produttivi e sociali.** Modelli che si sono rivelati incapaci di ricomporre le disuguaglianze e di assicurare il giusto equilibrio tra vita e lavoro, produttività e dignità, e per questo in discussione da anni a livello sindacale, già prima dell'avvento del covid.

Nonostante la mancata presa in carico da parte della politica, infatti, per la CGIL il punto fermo alla base della svolta resta la proposta per la "Carta dei diritti universali del Lavoro". **Perché la crisi generata dall'emergenza sanitaria non ha fatto che acuire lo scollamento, a tutti i livelli, tra realtà e risposte del sistema.** Non sono cosa di oggi i tagli alla Sanità e alla Scuola, la precarizzazione dell'occupazione, i mancati investimenti, se non le dimissioni, su infrastrutture e innovazione tecnologica, l'esclusione di giovani e donne dal dibattito e di conseguenza dalla possibilità di incidere con i propri bisogni e aspirazioni alla costruzione dello stesso, l'impatto senza regole dell'attività umana sulla natura e gli esiti disastrosi dell'incuria.

Per questo a ottobre, con **"Good Working. Riflessioni per una ripartenza di qualità dal centro del Nord Est",**

i Sindacati provinciali hanno deciso di lanciare un nuovo segnale al territorio. Dopo la mobilitazione unitaria del 18 settembre che ha riportato il Sindacato nelle piazze – a Verona il segretario regionale CGIL Christian Ferrari, riprendendo l'invito di Maurizio Landini, ha sollecito il Governo a discutere con le parti sociali su come si intendono spendere i soldi europei e su come fare quelle attese riforme strutturali che oggi possono trovare le condizioni per essere affrontate –, al Maggior Consiglio si sono affrontate le urgenze in chiave trevigiana. **Un confronto nato dalla consapevolezza delle peculiarità e del contributo, non solo economico ma appunto di prospettiva, che la Marca e i suoi attori possono e devono giocare nella ripartenza del Paese, non senza il cambio di rotta** imposto con drammaticità dal sommarsi degli effetti della pandemia. Un cambio di rotta **nel senso**

della sostenibilità sociale, economica e ambientale del sistema-Italia, dei diritti nel lavoro e della qualità dell'occupazione come emanazione dei diritti di cittadinanza, rivendicazioni che non possono più essere un'esclusiva sindacale ma diventare la miccia per rimettere in discussione – in maniera globale e profonda, e non emergenziale – il modello.

Un modello in cui i lavoratori non siano considerati solo in funzione della produzione ma nel loro ruolo di individui sociali, altrimenti sarà il naufragio di qualsiasi tentativo di conciliazione tra le tensioni, intese come esigenze, dell'una e degli altri. Un modello che prenda coscienza che la società è cambiata e ancora sta cambiando e che questo apre nuovi scenari. Si guardi alle piccole e medie imprese della Marca, per le quali va costruita un'alternativa ai distretti produttivi, oggi

inadeguati, altrimenti il rischio è di essere tagliati fuori dal mercato. Bisogna pensare a nuove modalità per mettere in rete le idee e investire in ricerca, tecnologie digitali e formazione, tra i banchi di scuola, alla guida delle aziende e nelle postazioni di lavoro: competitività ed efficacia sul mercato necessitano di riqualificazione continua su ogni piano.

E in tutto questo **il ruolo del Sindacato, a tutti i livelli e in tutte le dimensioni, deve essere deciso e decisivo,** nel dialogo fattivo con la politica e nella contrattazione, **per spingere a tradurre necessità e contingenze in soluzioni che si adattino al lavoro, che non è merce ma fattore di benessere e crescita,** funzionale alla produzione ma non appiattito su di essa. Con buona pace di chi ancora non vuole vedere. Anche da Treviso, pensare che la proroga degli ammortizzatori sociali, che sembra stagliarsi

nel prossimo orizzonte, non comporti la necessità di intervenire nuovamente sul blocco dei licenziamenti, è una logica che attiene ancora ai vecchi modelli, che guarda il dito ma non si accorge della luna. Che dietro si nasconda invece l'opportunità per il mercato di giocare ancora al ribasso, di espellere forza lavoro consolidata a favore di figure a basso costo, magari esternalizzando oltre che prodotti e servizi anche le responsabilità, è un rischio inutile. Non necessario, sbagliato, e avulso dai cambiamenti. È invece il **concetto, concretissimo, del "buon lavoro", che è stabilità economica e produttiva e dignità,** l'assunto di partenza, anzi, **l'unico possibile presupposto per una "ripartenza di qualità"** su cui impegnarsi, ognuno per la sua parte, dentro un quadro di confronto tra Istituzioni, rappresentanze economiche e sociali, cittadini e lavoratori.

Non è una regione per donne

DAI NUMERI, L'EVIDENTE GENDER GAP

DI SARA PASQUALIN

Reddito inferiore agli uomini, posizioni con qualifiche più basse, anche a fronte di una maggiore istruzione, e part-time involontari: è una fotografia a tinte fosche quella sull'occupazione femminile in Veneto, scattata sulla base delle dichiarazioni 730 elaborate dal CAAF CGIL nelle sette province. Una presenza, quella delle donne nel mercato del lavoro regionale, che pur essendo spesso citata come esempio positivo nel raffronto con la situazione nazionale grazie a un tasso di occupazione di quasi 8 punti percentuali più alto della media, nasconde in realtà parecchie storpiature.

Il divario salariale tra lavoratrici e lavoratori veneti, che si trasforma in contributivo e poi pensionistico, vede per le donne, a parità di livello e di orario, retribuzioni più basse di quasi il 35% rispetto ai colleghi, percentuale che sale al 50% per le posizioni apicali. Pur studiando di più e con migliori risultati, le lavoratrici in Veneto occupano posti che richiedono qualifiche più basse e con ristretti orizzonti temporali. Il risultato è una condizione di fragilità economica che ne segna il presente e le espone, soprattutto con l'avanzare dell'età e in misura nettamente superiore agli

uomini, al rischio di marginalità. Situazione confermata dai valori reddituali riportati nei Mod. 730 relativi all'anno d'imposta 2019: se i lavoratori percepiscono mediamente 25.978,50 euro l'anno, alle lavoratrici vanno invece 17.905,00 euro – rispettivamente 26.086 euro e 18.217 euro nella Marca. Così, se è vero che il tasso di occupazione femminile veneto, dopo la grande crisi è cresciuto raggiungendo quota 59% alla fine dello scorso anno – sempre comunque ben distante dal 76% maschile –, andando a fondo si scopre che tale incremento è caratterizzato da un aumento costante del part-time involontario e da rapporti di lavoro precari e mal pagati, senza quindi una crescita in qualità.

Uno scenario che risulterà acuitizzato dalla pandemia. In tal senso, un altro grande contributo dal punto di vista dell'elaborazione dei dati, viene dal Patronato INCA. Le pratiche processate a livello regionale mostrano che il congedo parentale straordinario covid è stato richiesto per il 79% dalle madri e per il 21% dai padri, mettendo in luce ancora una volta come siano le donne a rispondere alle esigenze familiari a scapito del proprio reddito e della realizzazione personale.

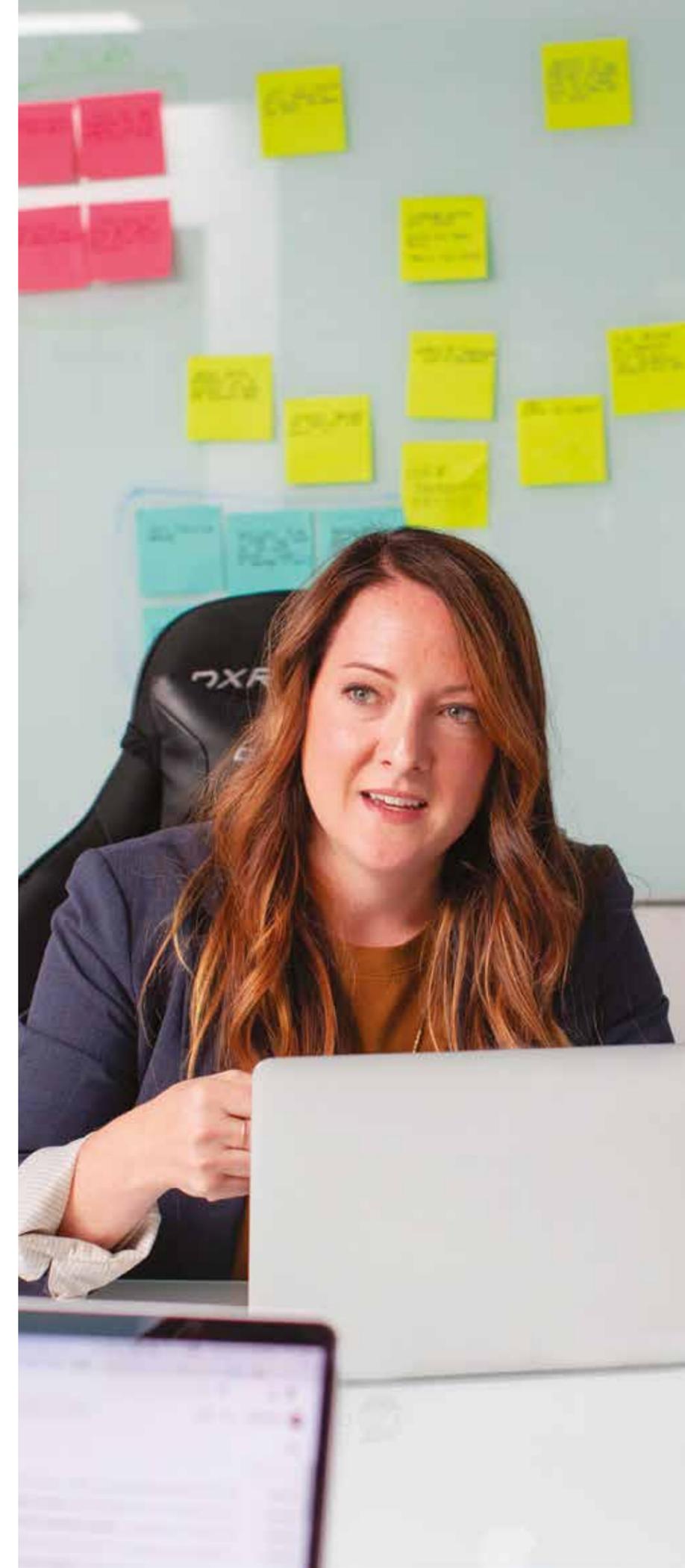
Anche le domande di indennità covid legate al settore turismo, avanzate per oltre il 60% da lavoratrici, e la concentrazione della perdita di posti di lavoro tra i giovani e le donne, avvalorano il quadro fosco. A dimostrazione della precarietà che insiste sull'occupazione femminile, anche le cifre sulle dimissioni presentate in periodo protetto, ovvero quando i figli hanno da 1 a 3 anni e che per questo vanno convalidate dalle Direzioni provinciali del Lavoro: delle 8.439 totali, 4.878 sono state avanzate dalle madri e 3.561 dai padri, con un aumento di oltre il 9% rispetto l'anno precedente. Le motivazioni? Cambio azienda per gli uomini, cura della famiglia per le donne. Un dato che si collega in modo evidente alla mappatura sull'utilizzo dello smart working durante la pandemia, che ha riguardato il 65% delle donne contro il 35% degli uomini. Ma più che di smart working si è trattato di home working, che ha caricato sui genitori, e sulle mamme in particolare, anche la gestione della didattica online, costringendo le donne a barcamenarsi, tanto per cambiare, tra lavoro e cura della famiglia.

Partendo da questa realtà, che emerge chiara grazie all'integrazione con il suo

sistema servizi, la CGIL trevigiana ritorna, ancora una volta, sulla parità. Da parte sua ha già elaborato una Piattaforma per introdurre elementi rivendicativi legati al genere nella contrattazione sociale e aziendale, a cui per forza è indispensabile rifarsi oggi che è divenuto fondamentale prevedere linee guide sulla regolazione dello smartworking dentro i principi della conciliazione. Ma il lavoro del Sindacato sollecita risposte istituzionali. Perché molti, e non più procrastinabili, sono gli interventi cui è chiamata anche la Regione Veneto, con la sua Giunta fresca di nomina. Garantire risposte concrete per la conciliazione tra vita professionale e privata è una necessità: in Veneto la copertura dei servizi per la prima infanzia è del 27%, ben sotto l'obiettivo europeo fissato al 33%, e con un forte divario tra capoluoghi di provincia e periferie.

Introdurre politiche a sostegno della presenza delle donne nel mondo del lavoro, anche a livello regionale significa costruire percorsi di riqualificazione e contrasto, partendo dalle scuole, a discriminazioni e atti sessisti. Intervenire sulla sanità orientandola sulla salute di genere, con screening e servizi che accompagnino tutte le fasi di vita della donna – garantendo con questo anche risorse ai Consultori e ai centri antiviolenza –, e che rispondano meglio anche alle esigenze degli uomini.

Perché la parità di genere e con essa, la condizione delle donne in un Paese, è la misura del grado di civiltà e democrazia della sua società. E a guardarlo così il Veneto di non certo non è una regione per donne.



CRISTINA

IN RICORDO DELLA SEGRETARIA FILCTEM CGIL

FURLAN

DI UGO COSTANTINI E MASSIMO MESSINA

Maria Cristina Furlan è mancata lo scorso 10 agosto. Com'era nel suo spirito, con tutte le sue forze ha lottato contro una lunga malattia, fino all'ultimo, circondata dall'effetto e dal sostegno della famiglia e dei tanti amici e compagni. Quelli della FILCTEM CGIL e di tutta la Camera del Lavoro di Treviso, nelle cui fila ha lavorato per quasi trent'anni.

Alla guida dal 2015, e riconfermata nel 2018, della categoria degli operatori di Chimica-Tessile-Energia-Manifatture che ha oltre 3mila iscritti, Maria Cristina non era certo nuova alle battaglie. Sempre in prima linea e pronta a mettersi in gioco, ha condotto il suo impegno e il suo lavoro di sindacalista come una missione, con determinazione e competenza anche quando la malattia si è affacciata nella sua vita.

Laureata in Sociologia all'Università di Trieste, è entrata presto in CGIL, già nel 1992. Funzionaria per dieci anni all'Ufficio Vertenze Legali, nel 2008 è passata alla segreteria di NIDIL per poi approdare in FILCTEM, sempre a Treviso, prima donna eletta a segretaria generale della categoria. E proprio sull'emancipazione delle donne e sulla parità di diritti e degli strumenti, Maria Cristina credeva e investiva molto, e così nel Coordinamento Politiche di Genere, che anche con il suo contributo è cambiato e cresciuto molto.

Schietta e puntuale nelle osservazioni, intelligenti e mai scontate, a volte ruvide, concludeva ogni suo intervento con un messaggio positivo e un sorriso. Perché anche nel suo percorso sindacale Maria Cristina è sempre stata mossa da

profonda umanità e spirito di servizio, gestendo con grande capacità e pragmatismo trattative e vertenze molto complesse. Sorretta da un fine pensiero politico, dalla tessitura Monti ai celebri marchi dell'abbigliamento veneto e italiano come Stefanel e Benetton, Maria Cristina ha combattuto insieme ai lavoratori e alle lavoratrici, partendo dalle assemblee e dai presidi davanti alle fabbriche, e spendendosi con passione e tenacia.

Le stesse che aveva da studentessa, quando aveva affrontato nella tesi di laurea il tema dell'immigrazione di fine anni Ottanta, scendendo sul campo e intervistando le persone che già in quegli anni erano arrivate a San Vendemiano, il suo paese, per cercare lavoro e costruirsi una famiglia. E proprio la sua famiglia e suoi colleghi, per rendere onore al suo impegno e alla sua natura curiosa e solidale, hanno deciso di intitolarle una borsa di studio, presentata durante la commemorazione dello scorso 3 ottobre.

In accordo con l'Istituto "Francesco Da Collo" di Conegliano, frequentato dalla figlia oggi già laureata, quanto donato durante il funerale è stato consegnato a uno studente, da poco orfano di padre, per permettergli di proseguire gli studi, mentre i fondi raccolti da CGIL e FILCTEM di Treviso e Veneto sosterranno, nei prossimi tre anni, progetti sulle relazioni con la comunità immigrata del territorio e le sue nuove generazioni. Una prosecuzione del lavoro e dello spirito di Maria Cristina, che non cancella la perdita, ma ne rende vivo il ricordo. Come lei avrebbe di certo suggerito, con un sorriso.



FOCOLAI E TAMPONI NEI POSTI DI LAVORO

RACCONTO TREVIGIANO

DI SILVIA MADIOTTO

Treviso. Migliaia di tamponi, ripetuti di settimana in settimana, fino all'esclusione di ulteriori potenziali contagi. Quattro focolai aziendali tracciati dal dipartimento di prevenzione dell'Ulss 2. Centinaia di positivi identificati a partire da pochi casi sintomatici, e centinaia di isolamenti domiciliari. La guardia deve rimanere alta perché i siti produttivi sono luoghi densamente frequentati, fatti di scambi e incroci. Uno dei grandi fronti di lotta all'epidemia Covid, durante l'estate e oggi ancora, è stato ed è quello del lavoro: dalla catena di montaggio al magazzino, dall'alimentare al metalmeccanico, un solo soggetto positivo al coronavirus rischia di creare un'emergenza sanitaria che si allarga dai colleghi ai familiari. Ed è successo proprio questo nella Marca. Prima è stata colpita la Brt di Casale sul Sile, poi l'Aia di Vazzola, poco dopo l'Electrolux di Susegana, infine la Grigolin di Nervesa della Battaglia. Fin dalle prime notizie di bollettini medici e comunicazioni interne delle Rsu, la CGIL trevigiana ha chiesto di implementare la vigilanza, con il segretario provinciale Mauro Visentin fermo nel chiedere di ricondurre tutti i casi a una complessa fase epidemica, non di trattarli separatamente.

Vale allora la pena cominciare dalla fine perché a settembre è stato aperto un tavolo di confronto sui siti produttivi: l'Ulss 2, lo Spisal, la Prefettura e le parti sociali si sono posti l'obiettivo di elaborare e condividere un documento che tuteli la salute pubblica e quella dei lavoratori, che vada oltre i protocolli di prevenzione già applicati da inizio pandemia (mascherine, distanze, sanificazioni),

ma che contempli anche lo screening esteso alla popolazione lavorativa nel caso in cui più soggetti di uno stesso stabilimento, negozio o ufficio risultino positivi al Covid-19. Un tavolo chiesto con forza dalla CGIL di Treviso dopo l'esplosione di quattro cluster aziendali significativi per estensione nel giro di poco più di un mese.

Poco prima di Ferragosto vengono colpiti i lavoratori della logistica alla Brt: il caso di partenza è stato un dipendente sintomatico risultato positivo, ma da lì è partito lo screening allargato sui colleghi, arrivando a 24 positività. Il 17 agosto si aggiunge un altro fronte: 20 positivi su 37 test all'Aia di Vazzola, stabilimento per la lavorazione del pollame. Anche qui un sintomatico ha comportato il test sui colleghi

più vicini. Due giorni dopo la Brt arriva a 32 positivi, con test estesi ai familiari mentre Vazzola tocca quota trenta. Comincia allora un maxi piano di screening all'Aia, disposto ed eseguito dall'Ulss 2, per 675 persone.

Medici e infermieri testano il personale per tre giorni nella zona industriale e l'esito è esplosivo: i positivi sono 178 lavoratori e 21 familiari, tutti asintomatici. Scattano altri isolamenti domiciliari. Dopo un summit in prefettura con il gruppo Veronesi e i sindacati di categoria, la produzione viene ridotta del 50% per contenere la propagazione del virus. Ma già si pone un altro problema: alcuni dei lavoratori positivi hanno stretti rapporti con operai di Electrolux che vengono quindi messi in quarantena fiduciaria. Il 28 agosto anche a Susegana

si registra il primo caso, una linea produttiva viene chiusa, i colleghi posti in isolamento. Il 2 settembre la seconda tranche di tamponi all'Aia fa salire il numero dei contagi sopra quota 200 fra lavoratori e familiari.

L'8 settembre il terzo round all'Aia conferma le previsioni dell'Ulss 2: dopo due settimane i positivi asintomatici guariscono, si va verso la totale negativizzazione. Solo che nello stesso giorno all'Electrolux i positivi diventano 4 (saliranno a 5), con trenta persone in quarantena. Il segretario generale della Fiom trevigiana Enrico Botter chiede un rapido ed esteso piano di tamponi per contenere un eventuale cluster a cui dovrebbe seguire la sospensione dell'attività. In ballo ci sono la salute dei lavoratori e quella di intere

famiglie. Electrolux non ferma lo stabilimento ma parte un maxi screening per tutti i settecento lavoratori. Il modello sarà lo stesso di Vazzola: ogni settimana il test sarà ripetuto per monitorare l'evoluzione del cluster. L'11 settembre vengono registrati 12 lavoratori positivi alla SuperBeton del gruppo Grigolin: in questo caso però è stata l'azienda a muoversi privatamente dopo il primo sintomatico positivo.

La proposta di un tavolo della CGIL, formulata dal segretario generale Visentin, è diventata urgenza: sia per salvaguardare la salute dei lavoratori e delle loro famiglie, sia per garantire la tenuta del sistema economico e dell'occupazione. Il tavolo è stato convocato, il protocollo è in lavorazione. La guardia deve rimanere altissima.



L'autunno della contrattazione

DAI CCNL SCADUTI PASSA LA RIPARTENZA

DI SARA PASQUALIN

Caratterizzato dalle difficoltà legate all'emergenza, il 2020 è anche l'anno di un altro primato: quello dei contratti collettivi nazionali scaduti.

Un record che interessa oltre 13,5 milioni di lavoratori e lavoratrici tra imprese private e pubblico impiego, in attesa di risposte sul piano delle tutele e della progressione salariale. I tavoli della contrattazione riguardano moltissimi comparti, dal metalmeccanico al tessile, dal legno-arredo al manifatturiero, dall'universo del terziario e della distribuzione ai multi servizi, dagli alimentaristi fino al turismo. Parte dei contratti è scaduta già nel 2019, e certo l'avvento del covid-19 non ha velocizzato la negoziazione.

Ma è, in generale, la linea assunta dalle associazioni datoriali a complicare il quadro, sollevando più di qualche perplessità dal fronte sindacale, pronto a dare continuità alla mobilitazione qualora non si raggiungano gli accordi.

Da un lato, sempre più impegnate a ridurre la dialettica della contrattazione piuttosto che arricchire il confronto, le controparti imprenditoriali si limitano a ragionare in termini di maggiore flessibilità produttiva e di riduzione dei costi del lavoro, intesa esclusivamente come contrazione dei salari. Dall'altra, i Sindacati rivendicano, oggi più che mai, un'ottica di investimento a medio

e lungo termine, mettendo al centro formazione, innovazione tecnologica e riconoscimento delle capacità e della professionalità dei lavoratori. Perché la pandemia ha messo in luce tutti i punti critici di una struttura produttiva cristallizzata da anni su dinamiche cicliche. Ma se agiscono in sinergia, strategie aziendali e forza lavoro possono e devono diventare le leve per far ripartire il motore del Paese, generando in un circolo virtuoso nuova ricchezza e sviluppo. Per tutti e non per pochi.

I tavoli per i rinnovi dei CCNL devono allora servire a questo: a porre regole chiare e uguali per tutti che riconoscano il lavoro come

presupposto per affermare la dignità e la libertà delle persone, e con esso il suo valore sociale per il Paese. Lo sanno bene gli alimentaristi che hanno garantito il funzionamento dell'intera filiera durante il lockdown. Lo sanno bene gli edili che con la ripartenza delle grandi opere possono ridare flusso economico ed energia all'Italia. Lo sanno bene i professionisti della sanità chiamati a reggere un sistema che garantisce assistenza a tutti. E lo sanno bene anche i metalmeccanici, gli addetti alla logistica, al turismo e al commercio, così come i tessili, gli artigiani e i lavoratori di tutti quei settori strategici e frammentati che hanno dovuto riorganizzarsi per ripartire e sperimentare nuovi modi per stare sul mercato.

In una fase di grandi incertezze come quella attuale è indispensabile rimettere al centro della discussione il lavoro e la difesa dell'occupazione, rilanciando gli investimenti nel segno della sostenibilità a tutti i livelli, perché senza prospettive non si riparte, neanche nella Marca. E rinnovare i contratti scaduti è il primo passo, per dare una risposta concreta al mondo del lavoro. I Sindacati chiedono, in generale, l'aumento dei minimi, ma a tutti i tavoli il nocciolo riconduce alla necessità di universalizzare i diritti in capo ai lavoratori, non solo in termini di tutele ma anche di formazione e accesso alle tecnologie. E in tal senso, la stagione autunnale dei rinnovi può essere la linfa per far ripartire l'Italia ragionando su un nuovo sistema di sviluppo. E deve essere chiaro che si tratta di un'opportunità per tutti i soggetti coinvolti nei tavoli della discussione.

ACCORDO-PONTE DOPO LO SCIOPERO

IN BERCO TRATTATIVA

RIAPERTA

DI ENRICO BOTTER

Quaranta ore di sciopero. Tanto è servito per convincere la ThyssenKrupp a rinunciare alle pretese che avevano portato all'apertura dello stato di agitazione in Berco, sedersi nuovamente al tavolo che aveva abbandonato e siglare con i Sindacati l'ipotesi di un accordo-ponte.

L'azienda appartenente al gruppo tedesco e con sede a Copparo, in Emilia-Romagna, produttrice di componenti e sistemi sottocarro per macchine movimentazione terra, ha uno stabilimento anche a Castelfranco Veneto, dove oggi conta soltanto 220 dipendenti. In Berco, profondamente riorganizzata nell'ultimo decennio, anche a causa dell'emergenza covid a oggi ancora non si vede un futuro certo per il sito trevigiano.

La mancanza di chiarezza e di posizioni concrete in merito a prospettive industriali, organizzazione della produzione e livelli occupazionali, la volontà di cancellare in toto maggiorazioni e indennità di turno e quella di introdurre un meccanismo di azzeramento di ferie e permessi, palesemente in deroga al CCNL e alla normativa, hanno dunque acceso la protesta guidata dalla FIOM CGIL e dalle altre sigle dei metalmeccanici.

E così, per merito dello sciopero, la proprietà di Berco ha infine dovuto ritirare le proprie pretese, sottoscrivendo con i Sindacati un'ipotesi di accordo-ponte valida fino al 30 settembre 2022. Già approvato in larga maggioranza anche dai lavoratori, l'intesa prevede il mantenimento della parte normativa e di tutte le maggiorazioni e le indennità di turno del contratto collettivo aziendale vigente, basi da cui può riprendere dunque la trattativa per negoziare, infine, l'altro elemento fondamentale, quello del premio di risultato.



MAGAZZINI GEOX

DI SAMANTHA GALLO

LA BUONA CONTRATTAZIONE

La vertenza legata alla liquidazione del Consorzio CGS, che ha visto la **risoluzione dell'appalto con la X-Log Srl**, società controllata da Geox per la gestione dei magazzini del montebellunese, si è risolta positivamente: **grazie a un lungo lavoro di contrattazione aziendale, tutti salvi i 309 posti di lavoro e importanti i progressi contrattuali ottenuti.**

Quanto sottoscritto a livello unitario, infatti, non solo ha permesso il passaggio di tutti i 247 dipendenti a tempo indeterminato e dei 62 lavoratori in somministrazione alla cooperativa Cowork, nuova affidataria del servizio, ma ha anche aperto a sostanziali miglioramenti sul piano economico e normativo: **garanzia dell'applicazione del CCNL di riferimento e di tutte le spettanze maturate, e l'avvio di un percorso di stabilizzazione dei lavoratori interinali.**

Mantenuta per i full-time la turnazione di 39 ore settimanale, dal lunedì al venerdì con il sabato considerato straordinario, e per i part-time la stessa quantità e distribuzione oraria, con precedenza in caso di possibilità per aumentare l'orario, l'accordo prevede anche la possibilità di richiedere, esaurite le tutele di legge, un ulteriore periodo di aspettativa parentale non retribuita fino all'età di 5 anni

del figlio, conservando il proprio posto di lavoro. Non solo, l'intervento della FILT CGIL e delle altre sigle di categoria ha dato un **grosso impulso anche al welfare integrativo**, con l'accordo di iscrivere i lavoratori all'ente bilaterale Ebilog e al fondo sanitario Sanilog, e l'impegno di Cowork a istituire una **mensa aziendale** entro luglio 2021, con buoni pasto da 2,5 euro al giorno già da gennaio, che diventerebbero da 5 euro se l'avvio del servizio dovesse slittare. Una vittoria, quella dei magazzini Geox, frutto di un percorso fatto di buone relazioni sindacali e di responsabilità di tutte le parti, che il Sindacato ha l'auspicio, ma anche la consapevolezza, possa essere da **esempio per altre realtà trevigiane della logistica.**



MANCA ANCORA LA LEGGE

SUI SINDACATI MILITARI DI SALVATORE VINCIGUERRA

Per la prima volta nella storia, il 7 ottobre i Sindacati Militari Italiani sono scesi in piazza. Non uno sciopero, espressamente vietato dalla Costituzione e dalle leggi per tutte le Forze Armate, ma un presidio per spingere a migliorare il DDL "Corda" ancora all'esame delle Camere. La legge sulla regolazione dei Sindacati Militari è, infatti, attesa da 2 anni e 4 mesi, ovvero da quando, con decisiva sentenza della Corte Costituzionale – sollecitata da anni di battaglie legali condotte in prima linea da Assodipro –, anche in Italia è stato rimosso il divieto per i militari di costituirsi

o associarsi in sindacato. Nel frattempo sono sorte diverse sigle, tra cui il SILME, Sindacato Italiano Militari dell'Esercito, convenzionato già dallo scorso giugno con la CGIL trevigiana. Peccato che alle rappresentanze, in assenza di una legge che le disciplini, sia di fatto vietato entrare in caserma, in aeroporto o porto militare, perché in sostanza, autorizzate a vivere ma nient'altro. In questo contesto il DDL in discussione presenta molteplici elementi di criticità, quasi un passo indietro rispetto al preesistente sistema. Insomma, il testo ha appiattito

lo slancio della Sentenza, anche se il lavoro non era poi così difficile: bastava, con le giuste accortezze, mutuare quanto previsto per le Forze di Polizia. Ai militari, che come nel resto d'Europa finalmente possono contare sul Sindacato, serve che questo possa esercitare la sua rappresentanza, per sostenerli nella rivendicazione di stipendi adeguati e condizioni di lavoro e di vita – altissimo e in aumento il tasso di suicidi – dignitosi. Eppure il rischio è che il Parlamento si trasformi nella famosa montagna che partorisce il topolino.

PORTINARIATO OSPEDALIERO

CHIUSA LA VERTENZA A CASTELFRANCO VENETO

Con l'ultima tranche di pagamenti si è finalmente chiusa la vicenda degli addetti al portinariato dell'ospedale di Castelfranco Veneto, gestito in appalto per conto dell'Azienda Zero dalla società del project Aolo Hospital Service, una partecipata dell'Ulss 2. Cinque lunghi anni per vedersi riconosciuti, senza sconti, i propri diritti. Tutto, infatti, ha inizio nel 2015 quando la Forever Veneto Security, soggetto allora affidatario del servizio per AHS, cambia il contratto di riferimento da quello dei servizi a quello della sicurezza. Una mossa unilaterale con cui i minimi contrattuali dei 12 dipendenti praticamente si dimezzano. AHS rescinde dall'appalto e lo affida alla cooperativa Stella Polare. Gli addetti hanno salvo il posto, ma delle retribuzioni arretrate, del TFR e di altre spettanze mancanti, emerse grazie all'intervento del Sindacato, nessuna traccia. Nelle buste paga mancano in totale 60mila euro e la FILCAMS CGIL trevigiana chiede che a risponderne in solido siano le aziende susseguitesesi negli anni, ottenendo ragione di fronte al tribunale. Una vittoria importante che, smascherandolo, evidenzia ancora una volta il danno dei continui cambi di appalto.

Ormai all'ordine del giorno nel settore ospedaliero, il meccanismo si riduce a scaricare il costo dell'offerta al massimo ribasso solo sui lavoratori, gli unici a pagare il prezzo della svendita. E così, davvero, non si regge più.

DI ALBERTO IRONE



SANITÀ PRIVATA, L'ATTESA È FINITA

RINNOVATO IL CCNL DOPO 14 ANNI

Dopo 14 anni di attesa, dopo l'ennesima estate di presidi e assemblee anche nella Marca, dopo lo sciopero nazionale del 16 settembre e la manifestazione di Verona, **il contratto della Sanità Privata è stato rinnovato.** Una firma attesa, quella dello scorso 8 ottobre, con cui alle lavoratrici e ai lavoratori delle strutture accreditate si **riconosce finalmente lo stesso trattamento dei colleghi impiegati nel pubblico.** E così, la mobilitazione infinita ha portato i suoi frutti.

Il rinnovo – che sul fronte salariale stabilisce un aumento medio mensile di 154 euro (categoria D), ma anche il pagamento di una tantum di 1.000 euro netti – **amplia infatti la sfera dei diritti.** Da oggi in poi anche gli oltre 100mila addetti della sanità privata, tra cui 1.500 tra infermieri e operatori socio-sanitari del trevigiano, lavoreranno per massimo 12 ore giornaliere, comprensive della vestizione, con 11 ore di riposo consecutive senza deroghe. Potranno usufruire di 12 ore annue di permesso retribuito per visite ed esami diagnostici, e di almeno 15 giorni consecutivi di ferie tra giugno e settembre, con l'opzione delle ferie solidali. E ancora, **vedranno separati il comparto degli infortuni da quello della malattia,** con l'esclusione da quest'ultima dei giorni di assenza per terapie salvavita, e successivi dovuti agli effetti collaterali.

Uno scenario nuovo che prevede anche una **clausola di stabilizzazione dei tempi determinati** per contrastare il lavoro precario, un **fondo a carico delle aziende per la formazione professionale** e, per la prima volta in un contratto nazionale, un **articolo specifico contro le aggressioni al personale sanitario.** Uno scenario in cui **il ruolo dei Sindacati** – che con FP CGIL, FP Cisl e FPL UIL unitariamente hanno condotto questa battaglia – **esce rafforzato,** con nero su bianco il potenziamento della contrattazione aziendale, un incremento di ruolo per RLS e RSU e l'introduzione del confronto con le organizzazioni sindacali.

Un punto essenziale, considerando che il percorso per la firma del nuovo CCNL è stato fino all'ultimo puntellato di prese di posizione e stop inaccettabili della controparte, nonostante le coperture economiche aggiuntive regionali. Oggi come in futuro – il prossimo rinnovo non potrà attendere altri 14 anni – **la gestione della sanità privata va rivista e non di certo scaricata sui lavoratori,** eroi quando si tratta di far profitto e poi, all'occorrenza, dimenticati.

DI MARTA CASARIN

COME CAMBIA

DI MARCO MORETTI

CON L'ULTIMO (FORSE) DPCM

LA SCUOLA

Al momento in cui si scrive, ciò che si poteva raccontare sulla ripartenza della Scuola è già sorpassato. Peccato, molto ci sarebbe stato da dire sulla capacità, il senso di responsabilità e l'ingegno di cui alunni, famiglie, insegnanti, dirigenti e ausiliari, ognuno con le proprie difficoltà e prerogative figlie di un sistema complesso che racchiude più di 8mila realtà in tutto il Paese, hanno saputo dare prova. Chi un po' in affanno e chi già pronto, chi con la mensa allestita e chi ancora in attesa dei banchi monoposto, tutti in qualche modo hanno riaperto in presenza, con l'obiettivo primario di restituire a bambini e ragazzi la bellezza, a volte anche faticosa, di formarsi non solo come studenti, ma come persone. E di elaborare, attraverso il ritorno a quelle relazioni decisive che fanno della Scuola una comunità educante, ciò che hanno vissuto in questi mesi.

Pensare di essere rientrati a scuola come se nulla fosse, è impensabile. Ma si sa, in Italia la memoria è corta. E allora eccoci. La scuola è ripartita e ora che la cavalcata dei contagi agita lo spettro di nuove chiusure chirurgiche, di scaglionamenti sugli orari per decongestionare il trasporto pubblico e di didattica a distanza, anche se solo per i più grandi, i problemi nascosti sotto il tappeto per anni sono riesplosi con il covid. E così le misure che

discendono dall'ultimo (forse) Dpcm e che dovrebbero comunque essere attivate solo in caso di necessità estrema, cosa possono fare per risolverli? Il grande affanno della scuola, al di là degli annessi e connessi, sono e restano le cattedre vuote, da cui dipende al momento anche l'impossibilità, talvolta, di mantenere il distanziamento nelle classi. Già ad aprile la FLC CGIL, insieme alle altre sigle di categoria, aveva denunciato la perdita di tempo e l'incapacità di reagire a questa carenza endemica, o presenza volutamente precaria, con l'assunzione di personale in modalità semplificata. E invece nulla. In un momento così complesso e cruciale, e con un rischio sanitario così elevato, l'unica certezza è che nonostante la diffida del Sindacato, il maxi concorso che muoverà su e giù per la penisola oltre 66mila insegnanti è una realtà.

Con il 30% dell'organico scolastico – oltre 6.500 docenti nel solo Trevigiano – rimasto precario per anni, sottoposto all'abusato ricorso dei contratti a termine, senza mai alcuna possibilità di abilitazione o stabilizzazione, questo concorso andava fatto tre anni fa. Ma non così adesso. Quanti di questi precari – nella Marca sono previste quasi 700 presenze provenienti anche da altre regioni – sono già supplenti nelle scuole, con il rischio di esporre alunni e colleghi a un maggiore contagio? E quanti di loro, in attesa dell'opportunità di una vita, non potranno sostenere la prova perché in quarantena come effetto diretto del loro stesso insegnare? In assenza di prove suppletive, richieste al Ministero fino all'ultimo minuto disponibile, e senza alcuna ricaduta immediata in termini di assunzioni, affermare che la modalità di questo concorso, con la scuola in ginocchio, stona, è il minimo sindacale, giusto per non esser tacciati, ancora una volta e senza motivo, di essere dei 'sabotatori'.



DI NICOLA ATALMI

CHE FINE HANNO FATTO

I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Anche nel Veneto che ospita il Festival del Cinema di Venezia, calato da oltre un mese quel sipario, le lavoratrici e i lavoratori dello spettacolo continuano a rimanere in ombra, dimenticati dietro le quinte. Migliaia di donne e uomini stritolati dalla morsa del covid. Fiaccati dalle promesse e dall'assenza di risposte. Più di 570mila addetti, si stima, sono rimasti senza stipendio o senza ingaggi durante il lockdown e tuttora, nella migliore delle ipotesi, hanno ripreso l'attività solo in minima parte.

Come sempre anche specchio, seppur deformante, delle tensioni e delle pulsioni che attraversano il Paese, nel tentativo di riconquistare la normalità, il red carpet del Lido ha saputo, o voluto, ben nascondere le vittime "non illustri" di questa crisi.

Chi non appartiene alle grandi produzioni mainstream, i precari, flessibili e appassionati lavoratori dello spettacolo e della cultura – artisti, tecnici, strumentisti, facchini – senza i quali nemmeno quel tappeto rosso si sarebbe potuto srotolare.

Perché gli effetti dell'epidemia hanno determinato ricadute drammatiche sul settore – ripartito a parole e a ranghi ridotti nei cinema e nei teatri, per non parlare dei concerti – e più ancora sui lavoratori. Ancora a casa, ancora senza reddito. Troppo spesso ancora in attesa dei pochi e, con tutta evidenza, insufficienti spiccioli promessi come ammortizzatore sociale su cui si sono da subito accumulati ritardi ingiustificabili – compresi i mille euro del bonus regionale sbandierato a luglio dall'efficientissimo

comunicatore Zaia –, per i protagonisti di questo film il finale si preannuncia amaro e beffardo.

Niente happy ending, al momento, ma il rischio che nell'indifferenza generale, con seduti in prima fila Governo e Regione, scorrono inesorabili i titoli di coda. I loro bauli vuoti in piazza Duomo a Milano sono simbolo del silenzio che, nonostante gli attestati di stima e le rassicurazioni, ha accompagnato il loro copione.

Con una nuova manifestazione unitaria a fine ottobre per rivendicare strumenti strutturali di sostegno, per oggi e per il futuro, al loro fianco ci sono i Sindacati di categoria. Anche qui, proprio nel Veneto che ospita la Mostra del Cinema.

Collaboratori

GRATUITA LA POLIZZA SANITARIA COVID

sportivi

DI ALESSANDRO SQUIZZATO

Nonostante faccia parte della quotidianità – di collaboratori sportivi sono pieni gli impianti, le palestre, le associazioni – questo segmento dello sport resta un oggetto misterioso. **Poca la consapevolezza e inesistenti i diritti.** Così, il NIDIL CGIL che a livello nazionale ha lanciato una campagna per arrivare a una legge che regoli il lavoro nello sport dilettantistico – e garantisca l'introduzione di tutele assicurative e previdenziali, un sistema di contrattazione di primo e secondo livello e il riconoscimento del ruolo di rappresentanza –, in questo particolare momento fa di più. Rende disponibile gratuitamente, con l'iscrizione al Sindacato, una polizza sanitaria covid-19.

I lavoratori e le lavoratrici non dipendenti dello sport, infatti, con la pandemia in corso hanno visto **ulteriormente peggiorata la loro condizione.** Impiegati in un settore strutturalmente incompatibile con le ristrettezze imposte dal covid, si sono scontrati con le penalizzazioni di un inquadramento pensato per il volontariato ma utilizzato in realtà per rapporti di lavoro veri e propri. Migliaia di professionisti si sono di conseguenza trovati ad affrontare il lockdown senza indennità di malattia, cassa integrazione e ammortizzatori di sorta. Questo perché, e si torna al nocciolo, spesso la loro attività non è formalmente riconosciuta come lavoro ma come collaborazione circoscritta, o addirittura volontaria, completamente priva di diritti e tutele. Una questione che può e deve essere risolta con una **riforma strutturale,**

certo è che **nel frattempo bisogna almeno trovare soluzioni tampone.** Anche le indennità erogate tramite Sport e Salute lo sono, perché contingenti all'emergenza, limitate nel tempo e nel budget. Ma gli effetti del virus sull'attività dei collaboratori sportivi, già così precaria, potranno trascinarsi per una durata imprevedibile.

Per questo il **NIDIL CGIL rende disponibile gratuitamente con l'iscrizione al Sindacato una polizza sanitaria covid-19 per collaboratori sportivi.** Una copertura di base per il lavoratore che si trova costretto a interrompere l'attività perché ricoverato a causa del virus e che comprende un'indennità per le giornate di degenza, una per il periodo di convalescenza e un pacchetto di assistenza post ricovero per la gestione logistica e dei familiari a carico come figli e anziani non autosufficienti. Pur non rappresentando la soluzione a tutti i problemi, questo strumento costituisce un **tassello nel dialogo tra il NIDIL e il mondo dello sport,** verso la direzione comune di un nuovo assetto che riconosca diritti e professionalità a chi per passione o per necessità ha fatto del tessuto sportivo territoriale il proprio impiego. **Le adesioni sono in fase di raccolta** sulla base degli iscritti su tutto il territorio nazionale, ma è possibile ricevere informazioni e attivarla **rivolgendosi a NIDIL CGIL Treviso,** a disposizione telefonicamente al numero 347 7682437 o all'indirizzo email nidil@cgiltreviso.it.

ANDARE OLTRE

SANARE LA SANATORIA DI NICOLA ATALMI

La finestra per la regolarizzazione dei contratti in agricoltura e nel lavoro domestico si è chiusa ormai da due mesi. Ma l'amaro in bocca resta. Perché i numeri raccontano che tra ciò che è emerso e la realtà del Paese persistono vuoti da colmare e una normativa, nazionale ed europea, quella sì da sanare.

Almeno mezzo milione di lavoratrici e lavoratori extra-comunitari, si stimava, sarebbero potuti rientrare nella procedura. Così, ad accorrere agli sportelli della CGIL trevigiana sono state oltre 1.500 persone. Solo per 400 di loro circa, però, si è potuto predisporre la pratica: due terzi per contratti di colf e badanti, il 7% per braccianti agricoli e il restante per cittadini con permesso scaduto, richiedenti quello temporaneo per ricerca lavoro. Dati sostanzialmente in linea con quelli del Ministero dell'Interno: delle oltre 207mila domande presentate - 60mila delle quali tramite i Patronati - l'85% riguarda il lavoro domestico, e così anche in Veneto - quinta regione per numero di richieste, con oltre 15mila in totale - dove la Marca non fa eccezione, con 2.171 pratiche sulle complessive 2.516.

Cosa significa allora? Significa che in Italia, tra la moltitudine di donne che assistono gli anziani, da oggi diminuiscono la clandestinità e il lavoro nero, con vantaggi per la salute e la sicurezza di tutti e per il fisco. Significa anche che probabilmente il fenomeno è stato solo scalfito. Significa che caporalato e lavoro sommerso nei campi non sono stati nemmeno sfiorati, tanto al sud quanto nelle vigne alla latitudine del Piave.

Significa che questa sanatoria non ha dato risposta a una domanda fondamentale, quella di dignità.

Ci sono donne e uomini che hanno pagato caro, addirittura con la vita, un viaggio in barcone alla ricerca di un lavoro e di un futuro, consapevoli di non essere propriamente profughi, ma anche che arrivare in Europa in modo regolare non si può. Affidandosi alle richieste di asilo, rifiutate nel 90% dei casi, per anni restano nei centri di accoglienza o si arrangiano. Imparano la lingua, rigano dritti, superano le diffidenze, arrivano ad avere un contratto indeterminato... e poi lo perdono perché il loro permesso temporaneo scade. Oppure quel contratto è in fabbrica, non sono né giardinieri né badanti. Allargando mestamente le braccia, a sette anni dall'istituzione della giornata nazionale in memoria delle vittime dell'immigrazione, anche la CGIL ha dovuto rispondere che per loro non c'era sanatoria.

Perché se è vero che può aver salvato qualcuno, ed è un bene come lo è il superamento dei decreti sicurezza di Salvini, proprio questa sanatoria dimostra che il problema è altrove. Bisogna aprire a flussi regolari verso l'Europa e condividere tra i membri l'impegno della solidarietà. Si risparmierebbero milioni di euro in pseudo-accoglienza, respingimenti, criminalità, processi ed evasione, è semplice e banale logica: con la legalità e il rispetto dei doveri e dei diritti si disarmano il razzismo e i trafficanti di esseri umani, e si produce crescita economica e sociale, per tutti.

PENSIONATI

PROTEGGERE

RISPOSTE STRAORDINARIE A UNA SITUAZIONE STRAORDINARIA

SALUTE E LAVORO



DI PAOLINO BARBIERO

La seconda ondata si sta materializzando mentre scrivo questo editoriale. Le notizie sulle misure per arginare il covid e l'aumento dei contagi si susseguono ininterrottamente. Così anche noi, abituati a mille interessi e impegni, dobbiamo essere prudenti e rigorosi. Chi nel Sindacato, nell'associazionismo, nell'aiutare i figli o accudire genitori e parenti, tutti sentiamo la responsabilità di tutelare chi è più fragile. Allora dobbiamo, come sappiamo, fare quadrato per fronteggiare una situazione che desta crescenti preoccupazioni per la salute pubblica, attenuare la morsa delle paure e governare la crisi di sistema scatenata dalla pandemia. Nel rispetto delle regole e oltre le imposizioni, è ormai chiaro che dovremo nuovamente limitare all'essenziale gli spostamenti e le occasioni di contatto per rallentare i motori del Paese e alleggerire la sofferenza dei servizi sanitari. Proteggere la salute e proteggere il lavoro restano gli imperativi. Per questo sono necessari provvedimenti, risorse e comportamenti all'altezza. Una situazione straordinaria merita risposte straordinarie e un forte senso di coesione e responsabilità, istituzionale e collettivo. Quello che abbiamo espresso nel lockdown e alla ripresa della normale attività del Sindacato Pensionati. Abbiamo messo in sicurezza le sedi e tenuto salda la rete dei recapitisti, dando continuità alla tutela individuale. Abbiamo rimodulato la contrattazione sociale con i Comuni e intensificato le richieste alla Regione

e all'Ulss, specie sul fronte delle case di riposo. In questi mesi intensi abbiamo capito quanto sia importante e necessario strutturare il confronto con le istituzioni locali per non precipitare in un abisso senza uscita. E la nostra visuale sull'economia osservata e sulle criticità del sistema socio-sanitario ci ha consegnato un nuovo ruolo di rappresentanza verso le disuguaglianze e i bisogni esplosi nell'emergenza. Un ruolo che dobbiamo esercitare adesso e consolidare nel prossimo futuro, per la tutela della salute, del reddito, del lavoro e della coesione. Tutti ci auguriamo che la ricerca dia ai medici gli strumenti per vincere il covid. Ma intanto, con ospedali, presidi e strutture territoriali completamente assorbiti dalla battaglia, non possiamo dimenticare chi ha altre patologie e non può essere adeguatamente curato, chi si ammala e non può ricevere una diagnosi tempestiva, gli anziani soli e quelli in casa di riposo che non possono vedere i familiari. Non possiamo dimenticare chi aveva una casa e rischia di perderla, chi aveva un lavoro e non sa cosa succederà o di quel lavoro potrebbe ammalarsi. L'incertezza generata sta investendo la Sanità, il Lavoro, l'economia, la Scuola, l'abitare, la socialità. Per questo ai nostri Enti locali chiediamo che ristori e risorse già erogate e di prossimo stanziamento non servano solo a fronteggiare l'immediato, ma siano messe a sistema per assicurare le risposte di cui tutti avranno e continueranno ad aver bisogno. Oltre il covid.



DAI BISOGNI DI PERSONE E TERRITORI

NASCONO NUOVE RI-GENERAZIONI

DI PAOLINO BARBIERO

Lo **SPI CGIL** entra a far parte dell'Associazione **Nu-RiGe**, nata su stimolo degli edili della FILLEA CGIL. Una scelta scaturita da una consapevolezza: alla base della rigenerazione urbana, azione fondamentale di questo nuovo millennio, devono essere posti i bisogni delle persone e del territorio. **Giovani, lavoratori e anziani, ognuno deve trovare risposte alle proprie esigenze specifiche in un tessuto urbano integrato.** Per farlo è indispensabile condividere un percorso partecipato, che il Sindacato dei Pensionati, insieme a FILLEA e CGIL provinciali, ha avviato con un convegno a ottobre. Riuniti al tavolo e in platea, molti sindaci e le rappresentanze dell'ANCI, dell'Associazione Comuni della Marca Trevigiana e dell'ATER, di Confartigianato Imprese e delle diverse categorie professionali ed economiche,

nonché il prof. Carlo Magnani, docente dell'Università IUAV di Venezia e Gaetano Sateriale, Presidente dell'Associazione Nuove Ri-Generazioni.

L'obiettivo dichiarato all'avvio di questo percorso è chiaro: **promuovere nella Marca un nuovo modello di sviluppo urbano basato sulla rigenerazione degli spazi dell'abitare, di quartieri e frazioni, delle città e dei paesi, e quindi dei servizi e delle reti sociali.** Affrontare i temi della rigenerazione della città e del territorio significa avviare un vero e proprio processo di trasformazione della società, non solo una riqualificazione fisica di aree e costruzioni. Per questo l'analisi del solo esistente non può più bastare. Per ridefinire procedure e azioni da mettere in campo vanno guardati e tradotti i bisogni delle persone che abitano gli spazi, attivando

necessariamente una cornice partecipata tra una molteplicità di attori.

Confrontarsi con la diversità delle situazioni sociali e territoriali di una regione complessa come il Veneto risulta indispensabile per superare l'attuale crisi, ma anche le disuguaglianze irrisolte da ben prima della pandemia. Avviare un percorso di rigenerazione urbana in ottica di sostenibilità sociale e ambientale significa cambiare prospettiva e mentalità. **Bisogna puntare a una nuova cultura del modello urbano e con essa a una politica sistemica e condivisa che ricomponga i fattori e le connessioni che ci sono fra loro.** E il momento da cogliere è proprio questo. Ci sono precise linee guida per uno sviluppo sociale e green da parte dell'Unione Europea, che mira a essere il primo continente sostenibile

a livello mondiale. **E ci sono a disposizione risorse irripetibili per realizzarlo, ingenti fondi europei ma anche di diretta erogazione statale.** C'è, ad esempio, un bando interministeriale da 850 milioni destinato proprio alla rigenerazione urbana e al recupero delle periferie delle città con più di 60mila abitanti a cui Treviso rientra a pieno titolo.

Partendo da questi elementi di riflessione, e dal territorio, è stato allora formalizzato un protocollo tra tutti gli attori coinvolti - Sindacato, sindaci, associazioni di categoria e altre istituzioni - per dare attuazione a quanto previsto dall'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU.** **In particolare il goal n.11 che chiede agli Stati di "rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili".**

Attraverso nuove attenzioni e buone prassi da attuare nel riassetto del territorio e nella riorganizzazione delle città, delle frazioni e dei servizi, **l'obiettivo è originare un nuovo welfare territoriale che aumenti il benessere dei cittadini, abbattendo parallelamente i fattori di rischio climatico,** su cui si concentrano le criticità del futuro.

Ma il procedimento di rigenerazione urbana è anche un'opportunità per il rilancio della piena occupazione, specie per i giovani, e per la qualità del lavoro, del rispetto dei diritti dei lavoratori e dei contratti, a partire proprio dal settore edile che anche nella Marca è tra i più colpiti dalla crisi. Una crescita che permetta alle migliori aziende di fare da traino al mercato e ai lavoratori di conservare la professionalità e migliorare la propria posizione.

È in questo quadro che emerge con decisione il ruolo fondamentale delle forze sociali, cui tocca l'impegnativo compito di concertare dal basso nuove politiche di sistema per affrontare la sfida della rigenerazione urbana nella giusta direzione. **Dall'analisi dei bisogni prioritari delle persone e dei territori alle strategie per rispondere a queste esigenze, dall'ideazione di progetti** necessariamente pluriennali alle doverose verifiche sullo stato dell'arte, è decisivo **intercettare e poter contare sulle migliori forze della Marca,** interessate alla sostenibilità e al rilancio del Paese e del lavoro. Le premesse ci sono tutte, la volontà e i protagonisti del nuovo corso anche. Ora non resta che rimboccarsi le maniche.

Evitare NELLE CASE DI RIPOSO il collasso

DI ANNA RITA CONTESSOTTO

Nelle case di riposo l'attenzione sul fronte covid resta altissima. Impensabile abbassare la guardia, oggi che una seconda ondata ricomincia a macinare contagi in tutto il Paese, Marca trevigiana compresa. Alla fine di ottobre la popolazione in provincia conta il maggior numero di positivi a livello regionale, ma già dalla fine dell'estate i casi tra operatori e ospiti all'interno delle strutture residenziali erano tornati all'onore delle cronache.

Una situazione, quella connessa alla pandemia, che rischia di portare al collasso l'intero sistema dei centri di servizi per anziani, come nuovamente denunciato dallo SPI CGIL trevigiano, numeri alla mano. Mancano gli operatori socio-sanitari, mancano gli infermieri, mancano i ristori alle strutture per i maggiori costi e la riduzione delle entrate, mancano i tamponi rapidi per far accedere, quando possibile, i familiari. Mancano risorse aggiuntive certe e, ciliegina sulla torta, mancano all'appello ancora

30 milioni di euro da parte della Regione rispetto alla ripianificazione del 2019, mentre i Comuni ne continuano a mettere circa 22 per coprire le spese delle famiglie che non possono pagare le rette.

Rincarato unitariamente a pochi giorni di distanza anche dalle sigle regionali, lo SPI CGIL di Treviso ha rivolto un ennesimo appello direttamente al rieletto presidente Zaia, sollecitando la Regione a intervenire in modo deciso e tempestivo sull'emergenza, consapevole che la sua drammaticità affonda le radici in problemi di lunga data. Problemi noti, non fosse altro che per le denunce del Sindacato, di chi rappresenta i lavoratori e di chi, come lo SPI CGIL, presidia il tema della salute e dell'assistenza agli anziani.

Criticità che hanno subito un'accelerata con la crisi sanitaria anche perché strettamente legate alla gestione degli ospedali e dei presidi in cui doveva essere implementata

la medicina territoriale. Criticità che le ultime delibere sulle nuove quote sanitarie di accesso e sull'istituzione dei Direttori Sanitari nelle RSA, passate entrambe in sordina, non affrontano e di cui specialmente in questa fase non si capisce il senso. Criticità che, al contrario, rendono indispensabile una riforma dell'intero sistema prima che sia troppo tardi. Perché oltre al dramma umano, il covid ne ha messo sotto i riflettori la questione della sostenibilità, che non si limita all'equilibrio finanziario delle strutture, ma anche dell'offerta assistenziale rivolta ad anziani e famiglie.

Con l'emergenza, infatti, i centri di servizi per anziani hanno registrato un'emorragia di impegnative dovuta alla copertura dei posti letto, ovvero ai mancati ingressi durante il lockdown o in conseguenza dello scoppio di focolai o dei trasferimenti degli ospiti in ospedale. Contemporaneamente hanno visto aumentare esponenzialmente i costi

per far fronte alla messa in sicurezza di anziani e operatori e alla gestione dei protocolli sanitari in ragione della normativa vigente, in termini di acquisizione di DPI e interventi di sanificazione e del maggior impiego di personale. Da parte sua, invece, la Regione ha finora risparmiato sull'intero complesso delle impegnative, visto che anche i servizi semi-residenziali e i centri diurni sono rimasti fermi a lungo, e l'ULSS durante l'emergenza ha richiamato a sé il 30% degli operatori socio-sanitari che operano in casa di riposo, situazione che ora potrebbe ripetersi con gli infermieri.

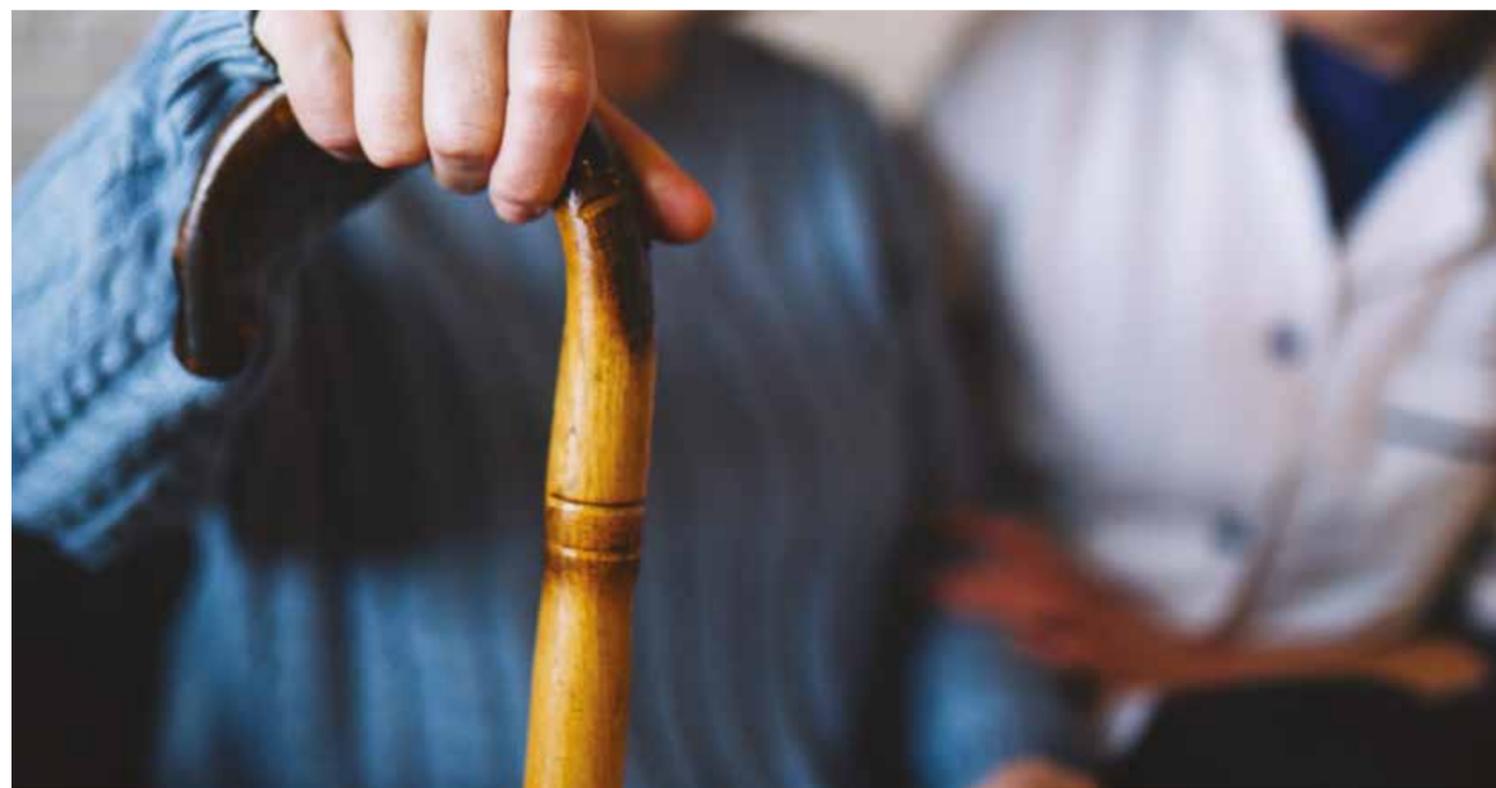
La riduzione media dell'occupazione dei posti letto è stata superiore al 10%, ma ci sono strutture che hanno operato a impegnative quasi invariate perché sempre covid-free, mentre altre hanno registrato scoperture del 20%. Il rischio è allora che RSA con patrimoni limitati, in particolare quelle private di piccole

dimensioni, siano costrette a chiudere riducendo così la capacità residenziale e lasciando a casa i lavoratori, stessa scelta a cui potrebbero arrivare quelle più grosse gestite dalle multinazionali del settore. E in questo quadro c'è l'eventualità che ad aumentare siano i costi per le famiglie, mentre nel frattempo quanto erogato dalla Regione per le impegnative di residenzialità è fermo da anni, sia dal punto di vista numerico che della consistenza economica.

Nella Marca ci sono una cinquantina di strutture residenziali per anziani non autosufficienti, che nel complesso dispongono di oltre 5mila posti letto. Il numero delle impegnative assegnate dalla Regione, però, ne lascia scoperti più di 900 e questo significa che nel 18% dei casi gli anziani pagano la retta piena, che si aggira intorno agli 80 euro al giorno. Non solo, nel sistema non c'è equità di trattamento tra i soggetti che vi operano

– il pubblico, il privato e le cooperative – e che determina disparità nei trattamenti contrattuali e fiscali e una corsa al ribasso nei servizi. Una disparità che si riflette sugli Ospiti, dal punto di vista dell'assistenza, della consistenza della retta alberghiera e della possibilità di detrarre o dedurre parte delle spese sanitarie certificate ed escluse dalla copertura regionale, che varia inspiegabilmente tra il 10 e il 60%.

Lo SPI CGIL chiede un intervento ora, prima che il sistema, già precario, crolli sotto i colpi del covid. Servono risorse aggiuntive per il personale e ristori per le strutture. E serve intervenire sulle impegnative, sulla questione fiscale delle rette – viste anche le 10mila firme consegnate proprio a Zaia dai Sindacati dei Pensionati di CGIL, CISL e UIL provinciali lo scorso anno – e riformare le IPAB, una promessa disattesa da 10 anni almeno. Non serve aspettare l'autonomia.



DIRITTI INESPRESSI

MIGLIORARE LA PENSIONE SI PUÒ

A CURA DEL DIPARTIMENTO PREVIDENZA SPI CGIL
E DEL PATRONATO INCA

Allo SPI CGIL di Treviso è ripartita la formazione sui temi previdenziali. A due anni dalla scomparsa di Lorenzo Zanata, facendo tesoro del suo impareggiabile lavoro alla guida del dipartimento, il Sindacato è sempre impegnato nella tutela individuale e collettiva dei pensionati anche attraverso l'attività di consulenza e verifica sui singoli assegni percepiti.

La normativa sulla contribuzione e il sistema pensionistico è molto complessa, e anche gli operatori devono tenersi aggiornati. Ci sono infatti da considerare leggi, decreti e circolari applicative che spesso moltiplicano le difficoltà. Ma nella consapevolezza che da una corretta costruzione della posizione assicurativa dipende in buona misura una giusta pensione, lo SPI CGIL e il Patronato INCA da anni utilizzano un sistema per esaminare il liquidato e indicare ai pensionati, dopo attenta verifica, le soluzioni per migliorare se possibile il rendimento del loro assegno.

Perché in Italia un pensionato su tre – ovvero una platea di circa 6 milioni di persone, di cui 20mila stimati nella Marca – potrebbe aver diritto a un aumento, ma non lo sa. Si tratta, in linea generale, di persone che percepiscono la pensione al minimo e che hanno diritto a "integrare" la propria rendita in base ai cosiddetti diritti inespressi.

Cosa sono allora e perché è così importante esserne informati? I diritti inespressi sono quegli importi dovuti al pensionato, ma per i quali è necessario fare apposita domanda all'Ente previdenziale. Sono cioè quei trattamenti che, seppur spettanti, vengono corrisposti dall'INPS solo su richiesta dell'interessato, mentre in caso contrario il diritto viene "ignorato".

E da quando l'Istituto non invia più a casa l'ObisM, la "carta d'identità" della pensione che riporta tutte le voci che ne compongono l'importo, provvedere a una verifica **rivolgendosi al Sindacato è diventato ancora più importante. Solo in questo modo, infatti, è possibile individuare se si è nel diritto di richiedere prestazioni assistenziali o previdenziali** a integrazione della propria pensione quando questa è particolarmente bassa. Tra le principali, l'integrazione al minimo e la maggiorazione sociale.

INTEGRAZIONE AL MINIMO

Con determinati requisiti di reddito può richiedere l'integrazione chi riceve un assegno più basso del trattamento minimo (TM) in vigore, che per il 2020 corrisponde a 515,07 euro. Anche in presenza di importi bassi, sono escluse dal diritto all'integrazione le pensioni calcolate esclusivamente con il sistema contributivo

(che possono però ottenere una quota di assegno sociale a condizioni agevolate) e gli assegni di invalidità (che hanno però diritto a una particolare integrazione al minimo).

MAGGIORAZIONE SOCIALE

La maggiorazione sociale spetta agli over60 sulle pensioni dirette, esclusi gli autonomi in Gestione Separata, e su quelle ai superstiti, quando l'importo della pensione è inferiore alla somma tra il trattamento minimo e la maggiorazione stessa. L'importo della maggiorazione varia secondo l'età e il reddito da un minimo di 25,83 euro a un massimo di 136,44 euro per 13 mensilità. La pensione maggiorata, data dalla somma dell'assegno più quello della maggiorazione, nel 2020 può arrivare fino a 651,51 euro al mese (639,51 euro per chi riceve la 14esima). Nel caso di pensionati coniugati è importante ricordare che entrambi i redditi, personale e cumulato, devono essere entro i limiti fissati annualmente.

Nella fattispecie dei diritti inespressi rientrano poi anche l'importo aggiuntivo e la quattordicesima mensilità. Entrambi, infatti, vengono **erogati d'ufficio, ma qualora se ne sia stati erroneamente esclusi è sempre possibile farne richiesta**, recuperando un massimo di 5 anni di arretrati, se dovuti.

IMPORTO AGGIUNTIVO

È la somma aggiuntiva erogata con la tredicesima mensilità sulle pensioni al minimo che non hanno diritto alle maggiorazioni sociali (perché hanno anche altri redditi). Può essere corrisposto in misura piena, ovvero 154,94 euro, o parziale, a seconda dell'assegno in pagamento. Spetta, entro determinati limiti di reddito personale ed eventualmente coniugale, ai cosiddetti "incapienti"; si tratta dei pensionati che percepiscono un assegno pari o inferiore al trattamento minimo e che, pur avendo diritto alle detrazioni fiscali, non possono godere perché sarebbero superiori alle imposte da pagare.

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Anche in questo caso si tratta di una somma aggiuntiva, erogata però con la pensione di luglio ai titolari over64 di assegni fino a circa 1.000 euro (ovvero fino a due volte il trattamento minimo). Il suo importo è determinato in base all'anzianità contributiva e spetta entro determinati limiti di reddito personale complessivo. Può essere corrisposta in misura piena o con quota ridotta e varia da 336 a 655 euro.

Per informazioni e per provvedere al controllo del proprio assegno rivolgersi allo SPI CGIL di Treviso.

SINISTRA PIAVE TRA POLITICA E LAVORO

DI PAOLINO BARBIERO

IL RACCONTO IN INTERVISTE DEGLI ANNI SETTANTA E OTTANTA

A cavallo tra anni Settanta e Ottanta, anche l'Italia vive un momento storico straordinario, caratterizzato dalla rottura di vecchi schemi, da un'aria di cambiamento a tutti i livelli. Una formidabile stagione politica e sociale respirata anche nella Marca e che Ottaviano Bellotto e Gianni Girardi tratteggiano nel racconto a più voci "Sinistra Piave tra Politica e Lavoro. Protagonisti degli anni settanta e ottanta". Si intitola così il nuovo volume edito da CGIL Treviso e ISTRESCO, prossimo alle stampe, il 18esimo della collana che dal 2007 concretizza la collaborazione del Sindacato con l'Istituto per la storia della Resistenza e della Società Contemporanea della Marca trevigiana in un progetto unico nel suo genere.

Il libro raccoglie 26 interviste ad altrettanti uomini e donne che in quegli anni ricoprono un ruolo istituzionale nell'ambito della Sinistra Piave trevigiana. Persone, insomma, che a vario titolo ne hanno segnato la storia: non solo politici e sindacalisti, ma anche operai, tecnici, impiegati, medici e insegnanti. Personalità molto diverse per formazione, professione ed estrazione, ma accumulate da una forte tensione al rinnovamento della società. Quello che emerge dal volume è dunque il ritratto di un ventennio frizzante, entusiasmante per chi se ne approccia con la passione dello studio.

Nell'Italia finalmente uscita dalle macerie della guerra e del fascismo, il vento di sinistra fa infatti intravedere importanti cambiamenti nella gestione della cosa pubblica e nella valorizzazione del mondo del lavoro. Un periodo di conquiste sociali collettive, nate nella metà del decennio precedente e sfociate nelle lotte operaie e studentesche nelle università, che porteranno ad alcune delle leggi più importanti per lo Stato italiano: lo Statuto dei Lavoratori, il Servizio Sanitario Nazionale, la riforma del Diritto di Famiglia, il voto ai diciottenni.

Trasformazioni radicali che partono dai territori, come quello analizzato con tanta passione dai curatori Girardi e Bellotto. Anche in Sinistra Piave, infatti, le tornate elettorali di metà anni Settanta vedono la grande avanzata del PCI, dei partiti socialisti e delle forze laiche. Intercettando

il voto dei giovani e scalzato la DC, insediano le prime Giunte Comunali di sinistra anche qui, a Godega di Sant'Urbano, Susegana, Gaiarine, Orsago, Cordignano, Vittorio Veneto e Santa Lucia di Piave.

Queste amministrazioni, frutto di liste che hanno rotto i vecchi schemi, aprono alle comunità e sconvolgono le scelte precedenti, soprattutto in campo del sociale: servizi alla persona gestiti dai Comuni, doposcuola, trasporto e mense scolastiche, i primi Consultori familiari diventano realtà. Espressione del mondo del lavoro, della scuola, dei giovani e delle donne, la nuova classe dirigente apre alle comunità ed è in grado di trasformare l'impeto di una società in profonda trasformazione in vera emancipazione. Un esempio che andrebbe seguito anche oggi, questa la provocazione dei curatori.



TUTELE

Sul tema

IN 15 PUNTI LE RICHIESTE ALLA POLITICA

dell'abitare

DI ALESSANDRA GAVA

Il SUNIA trevigiano si è preso per tempo: con la CGIL e il Sindacato dei Pensionati, già nelle settimane precedenti il voto regionale ha sottoposto ai candidati un documento sulle urgenze abitative nella Marca. Temi che il rieletto Presidente Zaia nel suo nucleo fondamentale ben conosce, perché al centro del confronto con i Sindacati ormai da anni. Che, sulla spinta dei drammatici effetti sociali ed economici che la pandemia sta producendo, in aggiunta a quelli cristallizzati, sia finalmente giunta l'ora di farsi carico della questione e di progettare azioni e strumenti che garantiscano il diritto all'abitare, in un'ottica di lungo periodo che guardi anche ai nuovi bisogni?

I Sindacati ne sono convinti e hanno anche le idee molto chiare, tanto da averle riportate nel documento in una quindicina di punti. Le richieste partono dalle tristemente note situazioni di difficoltà conclamate e acute appunto dall'emergenza. Primaria l'attenzione sulle tante famiglie raggiunte da provvedimenti di sfratto per morosità – che dopo la fine del blocco al 31 dicembre diventeranno esecutivi nei primi mesi del 2021 – o procedimenti giudiziari di liberazione degli alloggi andati all'asta, che peraltro non hanno subito alcuno stop. Ci sono poi gli studenti universitari che a causa della chiusura degli atenei e la conseguente impossibilità di mantenere gli alloggi, in assenza di norme precise, si sono ritrovati in contenzioso con i locatori. E infine la carenza strutturale dell'edilizia popolare pubblica, da cui consegue l'inadeguata, se non mancata risposta

alla domanda sempre più stringente di sostegno all'abitare, che non può essere affrontata se non all'interno di un sistema integrato che preveda anche alloggi sociali a canoni sostenibili.

Appare allora evidente che sia necessario intervenire con risorse e strumenti finanziari e normativi adeguati a programmare il recupero e l'incremento dell'offerta. Ed è fondamentale che questo avvenga in un arco temporale di medio periodo, per far fronte non solo alla domanda consolidata, ma anche a quella da emergenza covid-19. Perché in tal senso i provvedimenti assunti, pur segnando alcuni passi in avanti, sono risultati insufficienti. E anche l'annunciato incremento, da parte della Regione Veneto, al fondo di sostegno agli affitti, i cui termini rimangono peraltro ancora tutti da chiarire, non fa che mettere in luce l'inadeguatezza delle precedenti misure.

Motivo in più per arrivare a definire, a partire dal livello nazionale, provvedimenti organici per affrontare i bisogni abitativi in termini quantitativi e individuare i segmenti di domanda da soddisfare, ma anche per arrestare l'impennata degli sfratti per morosità incolpevole con politiche di calmierazione e rinegoziazione dei canoni. Di risorse ne sono state messe in campo durante l'emergenza e altre arriveranno, ma bisogna porle a sistema in modo coerente e per i comparti che sono, da sempre, colpevolmente dimenticati, altrimenti andranno buttate. E non ce lo si può certo permettere.

QUARANTENA SCOLASTICA DEI FIGLI, SMARTWORKING O CONGEDO?

DI SILVIA BRESOLIN



Durante la prima fase acuta dell'emergenza, i lavoratori e le lavoratrici con figli fino a 12 anni (limite non applicabile in caso di handicap) hanno potuto richiedere fino a 30 giornate di congedo parentale straordinario retribuito covid-19. Una possibilità accordata a condizione che nel nucleo l'altro genitore non risultasse disoccupato, non lavoratore o beneficiario di ammortizzatori sociali. Una misura rimasta valida complessivamente dal 5 marzo al 31 agosto, ma oggi esaurita. Cosa fare allora adesso che, con la riapertura delle scuole, i **genitori potrebbero dover gestire la quarantena dei figli**, dovuta allo stretto contatto con un positivo, un compagno o un insegnante?

La risposta, in questo caso, è **un'opzione tra smartworking e congedo**, introdotta dal DL n.111/2020 e chiarita dalla Circolare esplicativa dell'INPS n.116/2020. I lavoratori dipendenti, genitori, anche affidatari, di figli conviventi minori di 14 anni posti in quarantena scolastica possono, in alternativa tra loro e per tutto o parte del periodo, svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile o fruire di un **congedo straordinario retribuito al 50% entro il 31 dicembre 2020. La domanda va presentata esclusivamente in modalità telematica**, anche avvalendosi dell'assistenza gratuita del Patronato INCA, oppure attraverso i servizi dedicati dell'INPS: accedendo al portale www.inps.it, con autenticazione tramite dispositivo PIN INPS, SPID, CIE, CNS oppure chiamando il Contact center integrato al numero verde 803 164 (gratuito per rete fissa) o allo 06 164.164 (a pagamento da rete mobile).

COMPATIBILITÀ

Il congedo per quarantena scolastica dei figli può essere richiesto anche quando l'altro genitore è in particolari situazioni di fragilità – a prescindere

dalla sussistenza o meno dell'attività lavorativa o dell'eventuale svolgimento in smartworking – o nel caso in cui si trovi in una delle seguenti condizioni:

- > Periodo di malattia, ferie, aspettativa non retribuita
- > Congedo parentale per altro figlio
- > Permessi e congedi L. n. 104/1992
- > Inabilità e pensione di invalidità

INCOMPATIBILITÀ

Quando, invece, l'altro genitore si trova in una delle seguenti condizioni, il congedo per quarantena scolastica dei figli non può essere richiesto:

- > Congedo parentale per lo stesso figlio
- > Riposi giornalieri per lo stesso figlio
- > Disoccupazione o assenza di attività lavorativa
- > Strumenti di sostegno al reddito (Cassa Integrazione CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpI e DIS-COLL)
- > Prestazione di attività lavorativa in modalità agile
- > Impiego part-time e lavoro intermittente (nelle giornate di pausa)

INFORMAZIONI IMPORTANTI

Il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere:

- > minore di anni 14, ovvero al compimento del 14° anno di età il congedo non è più fruibile
- > convivente durante tutto il periodo di fruizione del congedo, ovvero con residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore che lo richiede
- > in quarantena scolastica disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'ULSS competente per contatto verificatosi all'interno del plesso

Il congedo per quarantena scolastica dei figli:

- > può essere richiesto solo in costanza di lavoro ed è incompatibile con lo smartworking; in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, questa va comunicata tempestivamente all'INPS e il diritto al congedo viene meno
- > qualora richiesto anche dall'altro genitore, i giorni di congedo non possono sovrapporsi, ovvero devono essere utilizzati alternativamente tra i due
- > ha una durata massima

che coincide con il periodo di quarantena disposto dall'ULSS; in caso di proroghe o nuovi provvedimenti emessi per lo stesso oppure per altro figlio convivente, è fruibile durante tutti i periodi disposti, ma dà luogo a un'unica indennità in caso di periodi sovrapposti

- > qualora l'altro genitore non sia convivente, le tipologie di incompatibilità vengono meno

La domanda di congedo:

- > va presentata esclusivamente in modalità telematica all'INPS, ad esclusione dei lavoratori dipendenti pubblici che devono rivolgerla direttamente alla propria Amministrazione/Ente, secondo le indicazioni fornite
- > può riguardare periodi di fruizione antecedenti la data di presentazione della stessa, purché ricadenti nel periodo tra il 9 settembre ed il 31 dicembre 2020
- > deve riportare gli elementi identificativi del provvedimento di quarantena (numero documento, data di emissione, ULSS emittente, etc.) che, qualora non ancora in possesso, deve essere prodotto entro 30 giorni dalla presentazione della domanda stessa, pena il respingimento della richiesta.

CONTENUTI AGGIORNATI SU CGILTREVISORISPONDE

Molte delle misure straordinarie contenute nei Decreti Curialtalia, Rilancio e Agosto, tutti convertiti in Legge e rivolti al sostegno dei lavoratori e delle famiglie, rientrano nel campo di attività del Patronato INCA. Per agevolare i cittadini, è utile ricordare che tutti i contenuti legati all'emergenza covid-19 – blocco dei licenziamenti e proroga della cassa integrazione, nuove indennità covid-19, proroga di NASpI e DisColl, proroghe e rinnovi dei contratti a termine e incentivi alle assunzioni, ma anche il blocco degli sfratti, il bonus vacanze e il pagamento scagionato delle pensioni alle Poste – sono disponibili nella nuova sezione del sito CgilTrevisoRISPONDE dove è attivo anche un servizio di risponderia. Per informazioni e per ricevere assistenza, consultare www.cgiltreviso.it e contattare, a seconda delle necessità, la propria categoria di riferimento o direttamente il Patronato INCA.

DI VALENTINA DURANTE

DI VALENTINA DALLE FESTE

MALATTIE PROFESSIONALI

DIFENDERSI E DENUNCIARE

Le malattie professionali, connesse alle mansioni che si svolgono o all'ambiente di lavoro, sono da anni in crescita. Solo nel 2019 sono state protocollate 1.715 denunce per patologie da lavoro-correlate, per un totale di 61.310 pratiche, il 2,9% in più rispetto all'anno precedente. E il timore che l'impatto reale sia maggiore rispetto alle statistiche ufficiali è altamente giustificato. Troppo spesso, infatti, la paura di mettere a rischio la propria occupazione, la complessità del sistema e la necessità di dimostrare il cosiddetto nesso causale **inducono chi si ammala a rinunciare ai propri diritti.**

Un atteggiamento di rassegnazione e un senso di solitudine che vanno scardinati, tanto quanto l'idea, ancora accarezzata da qualcuno, che i luoghi di lavoro siano zone franche in cui poter sospendere la tutela della salute. Su questo, da anni, a livello nazionale e territoriale, al fianco del Sindacato si batte il Patronato INCA, per promuovere una nuova cultura della sicurezza nei posti di lavoro, basata sull'informazione e sulla prevenzione e tesa a stimolare la presa di posizione da parte delle Istituzioni.

Strumenti comprensibili rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici – che orientano sul sistema di protezione e rendono realmente esigibile quanto previsto dalle normative vigenti – e un'attività di consulenza individuale che si avvale di un team di medici e legali specializzati nell'assistenza per il riconoscimento delle malattie professionali. In questo si concretizza il contributo del Patronato INCA a tutela dei lavoratori.

Una **malattia professionale**, infatti, si differenzia da un infortunio lavorativo per una **lenta, graduale e progressiva azione causata dalla mansione oppure dalle condizioni ambientali del luogo di lavoro.** Una progressione che può compromettere la capacità individuale di svolgere la propria attività, ma anche investire l'integrità psico-fisica della persona fino ad intaccarne la sfera relazionale e affettiva. Per questo dal 2000 è stato introdotto il concetto di **danno biologico, che garantisce al lavoratore "tecnopatico" o infortunato una serie di benefici di natura sanitaria ed economica erogati dall'INAIL. I principali:**

- > la copertura contributiva ed economica dei periodi di assenza dal lavoro per interventi

- chirurgici o cure riabilitative, finalizzati al recupero della capacità lavorativa
- > l'esenzione dal ticket sanitario per la patologia riconosciuta
- > le cure termali
- > l'indennizzo in capitale, con pagamento di un'indennità economica una tantum per i danni riconosciuti con grado accertato dal 6% al 15%
- > la costituzione di una rendita vitalizia per le menomazioni superiori al 16%
- > una rendita ai superstiti quando la malattia è la causa diretta del decesso

Inoltre se la patologia subisce un aggravamento nel corso dei 15 anni successivi al riconoscimento, è possibile ottenere un adeguamento economico riferito al nuovo grado di invalidità. **Rivolgersi al Patronato INCA** diventa allora fondamentale per ottenere il riconoscimento della malattia professionale. Questo perché significa affrontare il percorso nella piena consapevolezza ed esercizio dei propri diritti, con il sostegno e la consulenza di operatori competenti, in grado di informare e accompagnare il lavoratore passo passo.

INFORTUNIO SUL LAVORO

PER CONTAGIO DA COVID-19

Con il perdurare dell'emergenza sanitaria, esercitare i propri diritti sul lavoro diventa ancora più importante. Per questo il Patronato INCA ricorda a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici che il contagio da covid-19, avvenuto nell'ambiente di lavoro oppure a causa dello svolgimento dell'attività lavorativa, è considerato infortunio sul lavoro e tutelato come tale a norma di legge.

C'è però un limbo che rischia di far desistere i lavoratori dal denunciare l'infortunio. Con nota specifica, infatti, l'Istituto ha subito chiarito che l'infezione da covid-19 deve essere trattata come infortunio lavorativo provocato da causa virulenta, al pari delle malattie parassitarie e infettive. Ma ha anche affermato che in caso di contagio, per i lavoratori del comparto sanità vige la "presunzione semplice di origine professionale", stante l'alto rischio insito nella propria mansione, mentre per tutti gli altri lavoratori, qualora non sia possibile risalire con certezza all'episodio, il criterio da adottare è quello "scientifico medico-legale".

Il Patronato INCA non avvalorava la posizione dell'INAIL poiché in questo modo non viene garantita la piena tutela ai lavoratori che, durante la pandemia e ognuno secondo la propria occupazione, hanno comunque svolto e continuano a svolgere la propria attività lavorativa, rischiando tutti, in egual misura, il contagio. È dunque fondamentale che il lavoratore si rivolga sempre e comunque al Patronato INCA per ricevere assistenza, affinché si attivino, anche nei casi di contagio da covid-19, tutte le tutele sanitarie ed economiche previste per gli infortuni lavorativi. Al termine del percorso amministrativo, il lavoratore potrà inoltre sottoporsi a una visita medico-legale gratuita presso il Patronato INCA, con lo scopo di valutare l'eventuale persistenza di postumi permanenti e invalidanti.

DI VALENTINA DALLE FESTE

ENERGIA ELETTRICA E GAS

IL MERCATO TRA AUMENTI E TRUFFE

Aumenti del 15,6% per l'energia elettrica e dell'11,4% per il gas: è questo l'aggiornamento sulle tariffe nel quarto trimestre del 2020 reso noto a fine settembre da ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente). Dopo i ribassi registrati nel secondo trimestre, confermati solo per il gas anche nel terzo, con il rafforzamento della ripresa delle attività economiche e dei consumi è arrivato puntuale, alle porte dell'inverno, il **rimbalzo dei costi dell'energia, tornati a livelli vicini a quelli pre-covid.**

Si calcola quindi che la spesa media per una famiglia tipo nell'anno in corso sarà di circa 485 euro per l'elettricità e di 975 euro per il gas. Vi sarà **comunque un risparmio in termini annui - di 74 e 133 euro rispettivamente, in confronto al 2019, per una media complessiva di circa 207 euro -**, ma decisamente più contenuto di quanto previsto e sperato. Smorzato il calo dei precedenti trimestri, i cittadini, già alle prese con le difficoltà economiche causate dall'emergenza sanitaria, dovranno quindi far fronte anche a questo aumento, che rischia di aggravare il fenomeno della povertà e della discriminazione energetica, che riguarda in particolare anziani e giovani studenti fuorisede.

Come Federconsumatori rivendica già da tempo, è giunto quindi il momento di **agire concretamente anche sul versante della tassazione**

del mercato dell'energia, operando una **riforma complessiva di oneri, accise e balzelli** che, in varia misura, pesano sulle tasche dei consumatori. Gli interventi di sospensione dei distacchi nel periodo del lockdown e la proroga dei termini per il rinnovo dei bonus sociali sui consumi domestici non bastano. Urgono provvedimenti ancora più incisivi, destinati soprattutto ai cittadini in maggior difficoltà, quelli in cassa integrazione o senza lavoro. Anche perché **sulle situazioni di fragilità**, momentanea o legata all'età, rischiano di attecchire con maggiore facilità i discorsi e le **proposte di sedicenti agenti commerciali, che altro non sono che dei truffatori.**

Nelle ultime settimane, infatti, si stanno moltiplicando le **segnalazioni alla sede trevigiana di Federconsumatori.** Telefonate di **cittadini che raccontano di esser stati contatti a nome dell'Associazione** stessa e di aver ricevuto richiesta di fornire i propri dati per aderire a un cambio di gestione e contratto per la luce e il gas. Un **uso assolutamente improprio e fraudolento del nome di Federconsumatori** che, salvo comunicazioni ai propri associati relative a pratiche in corso, non contatta mai i cittadini al telefono, e di certo non per offerte commerciali o raccolta di dati personali e sensibili. Si invitano pertanto quanti abbiano ricevuto o dovessero ricevere telefonate di questo tipo di **non dare seguito alle richieste, ma di appuntarsi il numero da cui parte la chiamata e avvisare tempestivamente Federconsumatori,** mettendo così l'Associazione nelle condizioni di presentare denuncia circostanziata. Per segnalazioni e appuntamenti negli Sportelli territoriali, chiamare il numero unico 0422 4091.

DI CLAUDIA DE MARCO



CAAF CGIL

IN UN SISTEMA DA RIFORMARE

IL FONDAMENTALE CONTRIBUTO DEI CENTRI DI ASSISTENZA FISCALE



DI MONICA GIOMO

Tra i 36 Paesi più industrializzati dell'Ocse, il sistema fiscale italiano si conferma il meno competitivo. A dirlo, a riprova di una condizione da anni al centro delle richieste di riforma del Sindacato, è l'ultima elaborazione dell'indice internazionale sulla competitività fiscale. Caratterizzato da una forte immobilità e dalla conseguente scarsa capacità di adattarsi ai mutamenti, come emerso anche con la pandemia, il nostro impianto fiscale rivela lacune, specie nella tassazione sui consumi che copre meno del 40% di quelli finali, e un pesante carico amministrativo. Si stima infatti che servano 169 ore ogni anno per adempiere a tutti gli obblighi connessi a un'attività economica. E per i singoli cittadini le cose non vanno meglio. La materia è complicata, in continua evoluzione nonostante l'immobilismo del sistema. Il "fai da te" in ambito fiscale, nonostante la messa a disposizione del modello precompilato, rischia allora di rivelarsi un boomerag. Affidarsi, infatti, a operatori professionali significa non solo risparmiare tempo, ma anche ricevere le giuste indicazioni per ottenere i maggiori vantaggi fiscali e non incorrere in errori. E in questo contesto il lavoro dei Centri di Assistenza Fiscale risulta fondamentale. Sono i CAF a elaborare l'81% delle dichiarazioni dei redditi degli italiani, che ovunque li considerano i punti di riferimento nelle relazioni economiche con lo Stato, in maniera trasversale tra fasce di reddito.

Un dato confermato anche dalla nostra ultima campagna fiscale, che rispetto al 2017 ha visto peraltro aumentare del 9% la quantità di modelli elaborati in assistenza. È il rapporto di fiducia, consolidato negli anni, a far sì che lavoratori, famiglie e pensionati si affidino al CAAF CGIL per la dichiarazione dei redditi così come per gli altri obblighi tributari, e non solo. Guardiamo ad esempio alle pratiche per l'ISEE, principale strumento per accedere a bonus e prestazioni sociali, compresi quelli straordinari per l'emergenza covid, in forte crescita anche nella Marca. Un servizio finora gratuito per il contribuente perché sostenuto da finanziamenti statali, gli stessi che permettono ai CAF di contenere le tariffe per le dichiarazioni dei redditi. Finanziamenti che hanno subito continui tagli - i CAF lo scorso anno hanno assorbito 170 miliardi di costi - e che nel caso dell'ISEE, salvo interventi last minute, dal Ministero dicono essere esauriti. Per questo insieme agli altri Centri di Assistenza Fiscale - cresciuti in un rapporto collaborativo con le istituzioni di cui siamo diventati in sostanza un braccio operativo - chiediamo risorse organiche, rispondenti al carico di lavoro che ci è affidato. Perché il contributo dei CAF - flessibili, dinamici e organizzati - permette allo Stato di raggiungere risultati che da solo non potrebbe garantire né per sé, né per i cittadini in termini di assistenza. Che è ciò per cui lavoriamo, tutti i giorni.

REDDITI DEI TREVIGIANI

TRA GAP SALARIALE E DIVARIO GENERAZIONALE

DI MONICA GIOMO

Una crescita della richiesta di assistenza, in un contesto caratterizzato da un ampio gap salariale tra uomini e donne, redditi da pensione più alti rispetto alla media del Veneto e un divario tra under30 e altre fasce di età che supera i 7.000 euro. È questa la fotografia che emerge a chiusura della campagna fiscale 2020 del CAAF CGIL di Treviso che, assicurando il servizio sia online sia in presenza in tutte le sedi del territorio, ha processato quest'anno oltre 68mila modelli 730.

Un ritratto tra luci e ombre, elaborato sulle dichiarazioni di oltre 58mila contribuenti, che per composizione costituiscono una base statistica attendibile dell'intera platea che si è rivolta al CAAF CGIL in questi mesi e del profilo reddituale dei trevigiani, nonché del loro rapporto con gli adempimenti burocratici.

Inserito all'interno del più ampio sistema dei servizi della CGIL, il lavoro del CAAF è infatti fondamentale su due fronti. Non solo garantisce un'assistenza fiscale professionale e competitiva a tutti i cittadini, a prescindere dall'iscrizione o meno al Sindacato, ma al Sindacato stesso fornisce gli strumenti per intercettarne i bisogni e le criticità emergenti, e a tradurli in richieste e istanze da portare ai tavoli della contrattazione, sia essa nazionale o territoriale. Tavoli che, con questo perdurare dell'emergenza, diventano ancora più fondamentali per contenerne gli effetti, già evidenti.

Il rapporto Caritas 2020, uscito a metà ottobre, già evidenzia, ad esempio, come la nuova povertà in Italia sia donna. Italiana, di circa 40 anni, e con due figli,

che per la prima volta, durante la pandemia, ha chiesto cibo e sostegno per la propria famiglia. E che sia così, anche a guardare l'elaborazione del CAAF CGIL, non c'è purtroppo niente di cui stupirsi. Perché il gap salariale tra generi, che si traduce in contributivo e dunque pensionistico, è enorme. Si parla di una stima che tocca il 40%.

Confermando il dato regionale, il preoccupante divario in provincia di Treviso vede il reddito medio degli uomini che utilizzano il Mod.730 pari a 24.048 euro, superare quello delle donne di quasi 10.000 euro. Si ferma, infatti, a 14.216 euro il reddito medio dichiarato dalle trevigiane per l'anno 2019. Una forbice di 8.000 euro, meno ampia ma pur sempre marcata, se riferita al solo campione del lavoro dipendente nella fascia 31-65 anni dove il reddito medio

è di 22.442 euro: gli uomini, però, dichiarano mediamente 26.086 euro e le colleghe sono ferme a 18.217 euro.

Medesima, dal punto di vista del genere, la situazione rilevabile tra i pensionati, con il reddito medio degli uomini pari a 22.205 – il più elevato, a livello regionale, dopo veneziani e bellunesi – e quello delle donne che si attesta a 14.353 euro. Un valore che, nonostante la netta differenza rispetto agli uomini, le vede ritirare in media il cedolino più pesante in Veneto, davanti alle pensionate bellunesi e veronesi. Così, con un reddito medio di 17.505 euro, quello degli over65 trevigiani supera quello degli under30, che per il 2019 hanno dichiarato mediamente appena 15.315 euro, mettendo in luce una situazione particolarmente critica.

Numeri che trovano riscontro nei dati di ben 68.195 dichiarazioni presentate nel corso dell'ultima campagna fiscale nelle sedi trevigiane del Centro di Assistenza Fiscale CGIL. Una cifra, quella dei Modelli 730, che nel 2020 conferma un trend positivo, con 529 pratiche in più rispetto al 2019 (e 786 rispetto al 2018), grazie anche ai boom di Roncade (4.555), Conegliano (6.789) e Montebelluna (4.989). Da sottolineare, infine, il netto aumento di chi ha scelto di avvalersi in forma completa del servizio, con l'utilizzo del precompilato che in tre anni è sceso dal 17 all'11% sul totale delle dichiarazioni processate.

Una platea ampia, quella dei clienti CAAF CGIL, e in crescita, che conferma l'apprezzamento dei cittadini per i servizi erogati e permette di scattare una fotografia

attendibile della situazione reddituale dei contribuenti trevigiani. Un quadro che, a chiosa di quest'ultima campagna di rilevazione sui dati dei modelli 730, evidenzia un'immagine composita, fatta di tendenze positive e in linea con la media regionale, ma anche di marcatori di marginalità importanti.

Lavoro povero e precarietà continuano a incidere pesantemente soprattutto sui redditi di donne e giovani, anche nella Marca, dove con questi e altri temi sul tavolo il Sindacato si è appena confrontato nella giornata intitolata appunto "Good Working". Perché i giovani, e tra loro in particolare le donne, studiano e si formano più delle fasce di età più elevate. Eppure questo al momento non basta. Lo attesta anche questa prima ricognizione del CAAF CGIL.

DI GIULIANA MAFFEI

NON SOLO MOD. REDDITI PF

LE PROSSIME SCADENZE FISCALI

Chiusi i termini per la presentazione del Modello 730 ordinario e integrativo, il CAAF CGIL continua ad assistere tutti i cittadini nelle sedi della provincia di Treviso per la compilazione e l'invio del Mod. Redditi PF Persone Fisiche (ex Unico) e per l'adempimento di tutti gli **obblighi fiscali di questa ultima parte dell'anno, secondo le relative scadenze:**

> 30 novembre 2020

Presentazione Mod. Redditi PF ordinario
Pagamento 2° o unico acconto Mod. 730/2020
senza sostituto d'imposta e/o Mod. Redditi PF

> 16 dicembre 2020

Versamento saldo nuova IMU 2020

> 31 dicembre 2020

Presentazione Dichiarazione IMU/TASI relativa a variazioni intervenute nel 2019

> 2 marzo 2021

Presentazione Mod. Redditi PF tardivo
(con sanzione di euro 25 per la tardività)

MODELLO REDDITI PF 2020

Riservato a tutti i **contribuenti che non possono o preferiscono non presentare il Mod. 730**, il Modello Redditi PF è utilizzato solitamente da professionisti in partita IVA, lavoratori autonomi occasionali o continuativi, persone che nell'anno d'imposta oggetto della dichiarazione hanno solo redditi da terreni, fabbricati o partecipazioni societarie, redditi o patrimoni esteri, o che risiedono all'estero.

Come per il 730, anche il modello Redditi PF permette di detrarre o dedurre spese e oneri sostenuti nel corso dell'anno, ma per beneficiare dell'eventuale credito generato i tempi sono più

lungi. Inoltre, altra differenza sulle tempistiche, il pagamento delle imposte non avviene con il conguaglio in busta paga, sulla pensione o altro trattamento, ma con il versamento degli importi a debito tramite il Modello F24.

Entro il 30 giugno vanno versati il saldo dell'anno precedente e il primo acconto dell'anno in corso, mentre il **secondo acconto va versato entro il 30 novembre**, fatta eccezione per i Mod. Redditi PF di persone decedute dopo il 29 febbraio 2020, per i quali gli eredi hanno tempo fino al 30 dicembre 2020. Per la **trasmissione telematica del Mod. Redditi PF il termine di presentazione ordinario è fissato al 30 novembre**. Se trasmesso successivamente, ovvero entro il 2 marzo 2021, sarà comunque valido a fronte di una sanzione di 25,00 euro, diversamente verrà considerato omesso.

A tal proposito si ricorda, infine, che nonostante le attività ispettive dell'Agenzia delle Entrate siano momentaneamente sospese a causa dell'emergenza covid-19, in questo periodo potrebbero esser recapitati **solleciti di notifiche già pervenute e non evase o inviti a regolarizzare** la propria posizione fiscale (cd. Compliance) di cui è **opportuno occuparsi tempestivamente**.

Si ricorda che il CAAF CGIL è a disposizione di tutti i cittadini, non solo degli iscritti al Sindacato, nelle 17 sedi del territorio. Per **prenotare un appuntamento chiamare il numero unico 0422 4091 - tasto 2 o procedere con l'App gratuita digitaCGIL**.

Per tutte le informazioni utili, la lista dei documenti necessari alla presentazione della dichiarazione dei redditi, nonché una guida sintetica su detrazioni e deduzioni, visitare il sito www.cgiltreviso.it/caaf

Superbonus 110%

CESSIONE DEL CREDITO O SCONTO IN FATTURA?

DI GRAZIANO BASSO

La maxi agevolazione fiscale del 110% sulle **spese sostenute dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2021** per interventi di riqualificazione energetica e antisismica degli immobili, l'installazione di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici e pannelli solari fotovoltaici, comincia a funzionare.

Dal 15 ottobre, infatti, è possibile inviare la comunicazione per cedere a terzi il credito fiscale dei lavori rientranti nel Superbonus 110% o godere per gli stessi di uno sconto direttamente in fattura. Queste due opzioni, fermi restando i requisiti di accesso al bonus, si aggiungono alla possibilità di beneficiare della detrazione e del conseguente rimborso dell'importo spettante in 5 rate annuali.

Grazie al **meccanismo dello "sconto in fattura"** il beneficiario può avviare gli interventi anche quando non ha, tutta o in parte, la liquidità necessaria per pagare le spese, anticipate dall'impresa o dal fornitore, sotto forma di sconto parziale o totale sulle stesse. L'intervento può dunque avvenire a zero spese e il beneficio massimo conseguibile può corrispondere al totale della fattura.

Con la **cessione del credito**, invece, il vantaggio si concretizza

in tempi di recupero della detrazione fiscale molto più rapidi rispetto al meccanismo delle cinque rate annuali. Il contribuente, infatti, paga la spesa dei lavori all'impresa o al fornitore e cede l'intero o parziale importo del credito d'imposta corrispondente alla detrazione spettante, salvo commissioni. La cessione può avvenire in favore dei fornitori di beni e servizi necessari alla realizzazione degli interventi (ad esempio, l'impresa che esegue i lavori, società ed enti etc.) o banche e intermediari finanziari.

Le opportunità di risparmio sono dunque indubbie. A maggior ragione per questo, onde evitare di vedersi rifiutato l'accesso al Superbonus, magari dopo aver già avviato i lavori, **indispensabile che ogni passaggio sia gestito correttamente**. Oltre agli adempimenti previsti è, infatti, sempre obbligatorio presentare l'attestato di prestazione energetica (cd. APE) sia a inizio che fine lavori, acquisire l'asseverazione tecnica firmata da un soggetto abilitato, che certifichi i requisiti e congruità delle spese sostenute e, nel caso di cessione del credito o sconto in fattura, anche il visto di conformità sui dati da trasmettere in via telematica all'Agenzia delle Entrate.

Occorre, pertanto, **farsi accompagnare con serietà e competenza e il CAAF CGIL** è in grado di assicurare ai propri clienti tutta l'assistenza necessaria al corretto svolgimento delle pratiche per l'ottenimento del beneficio fiscale, anche nel caso dello sconto in fattura o della cessione del credito. Questo grazie anche al rilascio della **piattaforma digitale "Rilancio Italia"** che assicura la corretta gestione dell'intero iter burocratico riunendo sotto un'unica regia fornitori, imprese, tecnici abilitati, professionisti e intermediari finanziari. Un servizio nuovo al quale i cittadini possono aderire gratuitamente, per affrontare con il **giusto supporto il percorso a ostacoli del Superbonus 110%**.



DI ANNA GRAZIA CARETTA

AMMINISTRATORE DI SOSTEGNO

UNA FIGURA IMPORTANTE PER LE PERSONE FRAGILI

La cura del proprio stato di salute, la gestione delle faccende personali e del patrimonio sono questioni delicate e spesso complesse, in particolare quando insorgono fragilità o l'autonomia va riducendosi in modo significativo. Per questo dal 2004, con apposita legge, in Italia è stata introdotta la **figura dell'Amministratore di Sostegno, disciplinata dal Codice Civile.**

Una figura che affianca o sostituisce le persone che per malattia, anzianità, disabilità o dipendenze sono, in tutto o in parte, incapaci di prendersi cura di sé o dei propri interessi. Una figura importante alla quale il **CAAF CGIL dedica un servizio specifico**, per accompagnare passo passo i cittadini che si trovano nelle condizioni, per un parente o a favore di altri in stato di necessità, di essere nominati Amministratori di Sostegno.

BENEFICIARI

L'Amministratore di Sostegno provvede alla cura del beneficiario e del suo patrimonio quando la persona, per qualsiasi causa, vive una **limitazione rilevante della propria autonomia, parziale o totale, temporanea o definitiva, occasionale o abituale** e comunque quando ciò le **impedisce di esercitare i propri diritti o di soddisfare**

i propri bisogni vitali, rischiando per questo di recare danno a sé o di essere danneggiata da terzi.

NOMINA E INCARICO

La nomina dell'Amministratore di Sostegno, di **competenza di un Giudice Tutelare**, può essere richiesta:

- > dallo stesso beneficiario, che la designa anche tramite scrittura privata non autenticata
- > dal coniuge non legalmente separato, dalla persona stabilmente convivente, da un parente entro il 4° grado o un affine entro il 2° grado (ad esempio, suocera, genero, fratello o sorella della moglie o del marito, etc.)
- > dal Pubblico Ministero o dai Servizi sanitari e sociali che hanno in carico la persona

Quando la nomina avviene con ricorso di terzi – che in linea generale la richiedono per se stessi o altre persone idonee, anche appartenenti ad associazioni o fondazioni che se ne occupano – è talvolta necessario il patrocinio di un avvocato e l'atto va depositato presso il Tribunale. L'Amministratore di Sostegno **opera**

a titolo gratuito, fatta salva la possibilità del Giudice Tutelare di stabilire un equo indennizzo per la sua attività e il rimborso delle spese che sostiene nello svolgimento del suo incarico.

MANSIONI

L'Amministratore di Sostegno **opera tenendo conto dei bisogni e delle aspirazioni della persona che affianca o sostituisce**. Le sue mansioni, stabilite nel decreto di nomina, si concentrano sulla cura personale del beneficiario e l'ordinaria amministrazione dell'economia domestica, compreso l'acquisto dei beni necessari, la scelta e la gestione di collaboratori personali e il rilascio del consenso informato per eventuali trattamenti sanitari. A queste si aggiungono, ad esempio, la riscossione dello stipendio o della pensione, la richiesta di prestazioni sociali, la presentazione della dichiarazione dei redditi, il pagamento di imposte e altre incombenze fiscali, affitti e bollette, nonché la gestione dei risparmi.

Per gli atti di straordinaria amministrazione l'Amministratore di Sostegno deve sempre richiedere l'autorizzazione al Giudice Tutelare, al quale è inoltre tenuto a presentare periodicamente una **relazione sull'attività**

svolta e sulle condizioni di vita personale e sociale del beneficiario. Ogni anno, inoltre, deve rendicontarne lo status patrimoniale, presentando la documentazione delle entrate e delle uscite.

ASSISTENZA CAAF CGIL

Anche in questo particolare ambito, il CAAF CGIL, grazie a un servizio dedicato, è a disposizione per informazioni e assistenza a quanti necessitano di **approfondire l'istituto dell'Amministratore di Sostegno, in merito alle mansioni, alle attività, agli adempimenti e al ruolo che gli è riconosciuto dal Codice Civile.** Gli operatori del CAAF CGIL offrono un accompagnamento puntuale nell'iter burocratico a partire dall'istanza di nomina, la collaborazione di un avvocato di fiducia per tutta la durata della procedura, e l'assistenza nella stesura del rendiconto annuale di spesa.

Per informazioni e per fissare un appuntamento, utilizzare l'App gratuita digitaCGIL, se già registrati, oppure chiamare il numero unico 0422 4091 – tasto 2 o inviare una email all'indirizzo serviziads@servizitreviso.it.

RICERCA OPERATORI

PER LA PROSSIMA CAMPAGNA FISCALE

STAGIONALI

DI MARTINA ZANETTE

La campagna fiscale per la presentazione dei Mod. 730 di lavoratori dipendenti e pensionati, si è appena conclusa. Un lavoro di squadra che in tutte le sedi della provincia ha visto lavorare fianco a fianco il personale CAAF CGIL e gli operatori stagionali selezionati dopo apposito percorso. Un'esperienza formativa e lavorativa rivolta a chi è interessato all'ambito fiscale e ad acquisire competenze all'interno dei Centri autorizzati che proprio in questo periodo devono gestire importanti picchi di attività.

Così, rinnovando le partnership con Forma.Temp, che finanzia la formazione, e l'Agenzia per il Lavoro Randstad, che si occupa dei contratti, il CAAF CGIL di Treviso apre da subito la selezione per la ricerca di **operatori stagionali per la prossima campagna fiscale 2021**. Ai candidati e alle candidate è garantita una **formazione professionale gratuita**, valida per l'acquisizione di crediti CFU, finalizzata all'**assunzione con contratto stagionale in somministrazione**, previa conclusione del percorso formativo e del superamento del test finale.

OFFERTA LAVORATIVA

> **Durata del contratto: da aprile a luglio 2021**, con possibilità di proroga a settembre 2021 (salvo diverse disposizioni per emergenza covid-19)

> **Luogo di lavoro: una delle sedi CAAF CGIL della provincia di Treviso**

> **Orario di lavoro: part-time o full-time**, compatibilmente con le esigenze organizzative e personali

PERCORSO FORMATIVO

Due moduli con lezioni in modalità online:

> **68 ore di formazione propedeutica pre-selettiva, dal 30 novembre 2020**

> **164 ore di formazione professionale di approfondimento teorico-pratico, a partire dal mese di febbraio 2021** (di cui le 24 ore finali saranno tenute in aula)

Al termine del primo modulo chi risulterà idoneo al proseguimento della formazione – sulla base dell'apprendimento, delle esercitazioni e del test finale obbligatorio – potrà accedere al secondo modulo. I candidati e le candidate che – sempre sulla base dell'apprendimento, delle esercitazioni e del test finale obbligatorio – risulteranno idonei allo svolgimento della mansione assegnata saranno contattati per l'assunzione come operatori fiscali.

La frequenza ai corsi – per almeno il 70% delle ore complessive di ciascun modulo – e il superamento dei test finali sono obbligatori ai fini dell'assunzione e del rilascio dell'attestato di qualifica professionale.

REQUISITI

- > Diploma o laurea preferibilmente a indirizzo contabile-amministrativo
- > Gradita, ma non indispensabile, esperienza pregressa in ambito amministrativo-fiscale
- > Buona conoscenza e uso dei sistemi informatici
- > Spiccata attitudine al rapporto con il pubblico
- > Buona propensione al lavoro in team
- > Flessibilità oraria e di spostamento su tutto il territorio provinciale

CANDIDATURE

Per candidarsi è sufficiente **inviare una email a risorseumane@servizitreviso.it entro il 20 novembre 2020**, allegando il proprio curriculum vitae in PDF e indicando **nell'oggetto il proprio Cognome e Nome**. I candidati saranno contattati per un colloquio e l'eventuale ammissione comunicata entro il 25 novembre 2020.

formazione professionale gratuita
con acquisizione crediti CFU
finanziata da **Forma.Temp**

dal 30 novembre 2020
due moduli formativi online
a cura di esperti fiscalisti



per la prossima campagna fiscale **CAAF CGIL**

CERCHIAMO PROPRIO TE

INVIA LA TUA CANDIDATURA ENTRO IL 20 NOVEMBRE 2020

Per la campagna fiscale 2021 il CAAF CGIL Servizi Treviso ricerca operatori stagionali
Per candidarti invia una e-mail a risorseumane@servizitreviso.it con il tuo curriculum in PDF
Per tutte le informazioni sull'offerta e i requisiti visita il sito www.cgiltreviso.it/caaf

☎ 0422 4091 - tasto 2 ✉ caaf@servizitreviso.it 📱 digito CGIL 🌐 cgiltreviso.it/caaf 📌 [caafcgiltreviso](https://www.facebook.com/caafcgiltreviso)

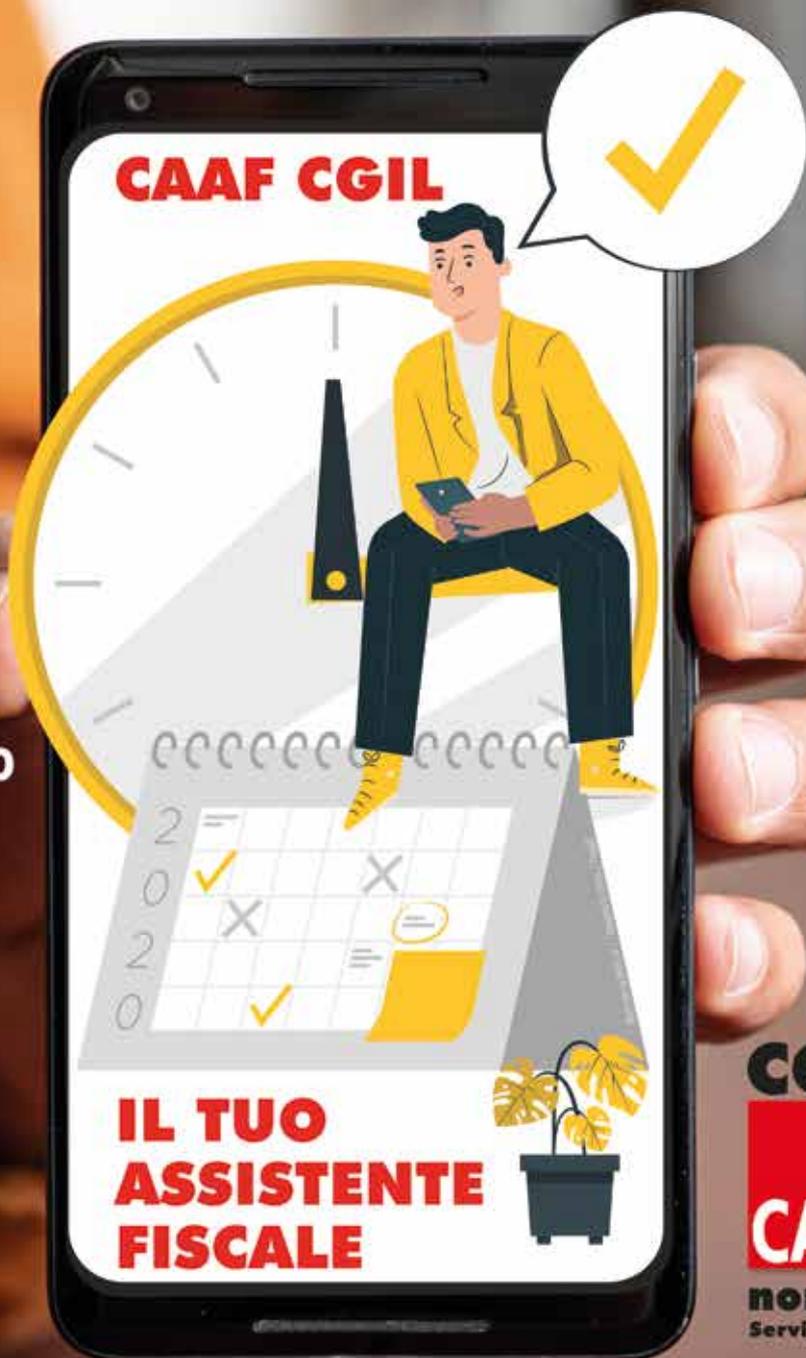
CGIL
CAAF
nordest
Servizi Treviso

in collaborazione con
randstad

Mod. Redditi PF

SCADENZA 2020
30 NOVEMBRE
AFFRETTATI

Prenota il tuo **appuntamento**
chiama il numero unico
0422 4091 - tasto 2
Per maggiori informazioni
www.cgiltreviso.it/caaf



DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2020