

BILANCIO SOCIALE 2017

L'INCA
NEL MOSAICO



DELLE
TUTTELE



il Patronato della CGIL

Hanno collaborato alla stesura del documento i dipartimenti dell'Inca Nazionale.

In particolare, **Fulvia Colombini** (*Area previdenza*) e **Silvino Caneloro** (*Area tutela danni alla persona*);

Andrea Malpassi e **Claudio Piccinini** (*Area Migrazioni e mobilità internazionale*);

Micaela Aureli (*Area comunicazione*);

Marco Venanzangeli (*Ufficio statistica*), **Tiziana Fortunato** (*Area Tecnologica*).

Coordinamento e redazione **Lisa Bartoli**, *responsabile Area comunicazione*.

Supervisione e sviluppo **Dario Boni**, del *Collegio di Presidenza Inca*.

Ideazione grafica e impaginazione a cura di MOSAICO STUDIO.

Documento aggiornato a Novembre 2018

Indice

<i>Premessa</i>	5
<i>Introduzione</i>	7
PRIMA PARTE	
Cap. 1 La Previdenza, il primo banco di prova	8
• <i>Come cambia la platea dei pensionandi</i>	8
• <i>Gli esodati e le otto Salvaguardie</i>	20
• <i>Pensione anticipata per i lavoratori/trici precoci</i>	23
• <i>Prendi l'Ape sociale prima che voli</i>	28
• <i>Ape Volontario</i>	35
• <i>Ape Aziendale</i>	37
• <i>Rita</i>	38
Cap. 2 Gli ammortizzatori sociali in via di esaurimento	41
Cap. 3 Tutela della Maternità/Genitorialità	51
Cap. 4 Infortuni e malattie professionali	58
• <i>La tutela individuale di Inca</i>	61
• <i>Progetti presentati da Inca e accolti dall'Inail</i>	67
Cap. 5 Migrazioni: chi va e chi viene	73
• <i>Il lavoro a "rete" dell'Area Migrazioni e Mobilità Internazionali di Inca</i>	76
SECONDA PARTE	
Cap. 6 Tutela individuale e collettiva nel confronto con le categorie	82
• <i>A colloquio con i Segretari Generali</i>	83

Premessa

di Susanna Camusso, segretario generale della Cgil

L'Inca nasce come soggetto confederale di assistenza e per oltre settant'anni ha operato affianco della Cgil senza mai smentire la sua natura di grande forza solidale ed emancipatrice. Anzi, soprattutto negli ultimi anni, anche a causa della gravissima crisi occupazionale, ha sviluppato una capacità di ascolto e di interpretazione dei bisogni sociali che gli hanno permesso di raggiungere tanti lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate, toccati da un profondo disagio sociale che senza l'Inca sarebbero rimasti davvero soli.

La competenza professionale delle operatrici e degli operatori del l'Inca ha permesso alla Cgil di rafforzare la presenza del nostro sindacato nei territori, ma anche di contenere, pur con tutte le difficoltà del momento, la tendenza a comprimere diritti previdenziali e socio assistenziali, una delle scorciatoie preferite e ancor oggi percorse dai sostenitori delle politiche di austerità. Ciò ha permesso all'Inca di essere riconosciuto come soggetto competente e autorevole. Percepito dai cittadini, italiani e stranieri, come un intermediario affidabile e indispensabile nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, verso cui ancor oggi prevale un profondo senso di sfiducia e scetticismo.

Della provata esperienza dell'Inca si sono avvantaggiate e si avvantaggiano tutte le strutture della Cgil, dalle Camere del lavoro, alle categorie dei lavoratori attivi e dei pensionati, sviluppando una collaborazione costruttiva, che ci sta aiutando a rafforzare sia la capacità di negoziazione collettiva del sindacato, sia la rappresentanza dei bisogni di tutela individuale. Le oltre 500 mila iscrizioni alla Cgil nel 2018 testimoniano il prezioso ruolo svolto anche dal nostro Patronato per incoraggiare ulteriormente tale indirizzo virtuoso.

Lungo questo solco dobbiamo continuare ad impegnarci nella consapevolezza che questi due ambiti di intervento compongono il quadrato rosso della Cgil, nel quale sono impressi i valori fondanti del nostro sindacato: universalità, solidarietà, uguaglianza.

Questo consenso ci dà la possibilità di continuare la nostra battaglia per restituire dignità a donne e uomini che lavorano in condizioni sempre più precarie; dignità ai nostri giovani, che fuggono dall'Italia in cerca di

fortuna; dignità agli anziani, soprattutto a quelli che vivono in condizioni di povertà; dignità agli immigrati, che più di tutti subiscono discriminazioni e razzismo sulla propria pelle.

Il sindacato nasce dai lavoratori che si uniscono per essere più forti, per tutelare i propri interessi, per difendersi dai soprusi, per elevare la propria condizione economica, sociale e culturale. Nel tempo hanno imparato che essere sindacato non è un sostegno a loro soltanto, ma aiuta la collettività a migliorare, a essere forte e in pace. E hanno capito che anche aiutando e avendo attenzione ai singoli lavoratori, ai loro problemi, anche nel rapporto con la burocrazia e le istituzioni, non solo fanno una cosa buona e giusta, ma rendono democrazia e Costituzione parole che abitano le loro vite quotidiani.

Di questo l'Inca deve andarne fiera!

Introduzione

È passato soltanto un anno dalla stesura dell'ultimo Bilancio sociale; un tempo breve per registrare cambiamenti significativi sul volume di attività di Inca, sostanzialmente stabile (circa 3 milioni di pratiche), tuttavia fondamentale per analizzare i cambiamenti della domanda di tutela individuale, alla luce delle profonde modifiche legislative che, a partire dal Jobs act (legge 143/2015) hanno investito il mercato del lavoro, con la riforma dei contratti e degli ammortizzatori sociali, la previdenza, attraverso l'introduzione dell'anticipo pensionistico Ape, nelle sue diverse articolazioni (sociale, volontario e aziendale) e della Rendita Integrativa temporanea anticipata, altrimenti nota come Rita, ma anche materie legate alla sfera più generale del welfare; si pensi per esempio ai numerosi bonus riconducibili alla tutela della maternità.

Complessivamente si tratta di misure che in due anni hanno cambiato completamente il profilo qualitativo e quantitativo della domanda di tutela individuale previdenziale e socio assistenziale facendo emergere limiti e contraddizioni di un orientamento, cui i legislatori si sono ispirati, che guarda prevalentemente alla tenuta dei mercati e assai poco ai bisogni reali delle persone. Il pragmatismo con cui si è voluto giustificare lo smantellamento pezzo a pezzo del welfare universalistico e dei diritti del lavoro si è rivelato miope a tal punto che, a dieci anni dalla crisi, il nostro paese stenta più degli altri ad uscirne, registrando un ampliamento della povertà delle famiglie, con una conseguente riduzione del potere d'acquisto dei redditi, e una disoccupazione, soprattutto giovanile, tra le più alte in Europa.

A dispetto delle aspettative degli ultimi governi, nel nostro paese le disuguaglianze sono aumentate e con esse le difficoltà delle persone di poter entrare o rimanere nel mercato del lavoro, accedere alle prestazioni di sostegno al reddito e di welfare, senza dover pagare un prezzo rispetto alla dignità di ognuno.

Partendo dalla percezione di questa condizione di precarietà diffusa, l'Inca, attraverso il Bilancio sociale 2017, ha voluto interrogare la propria banca dati, composta di quasi 3 milioni di pratiche, per conoscere chi sono coloro che si rivolgono al Patronato, cosa chiedono e quali sono state e sono tutt'ora le principali difficoltà che hanno ostacolato e ostacolano ancora l'esercizio di un diritto sia esso previdenziale o socio assistenziale. Uno studio che certamente aiuterà a comprendere anche quanto siano stati efficaci i provvedimenti legislativi messi in campo per contrastare, o almeno mitigare, le disuguaglianze e quanto resta ancora da fare.

La Previdenza, il primo banco di prova

A partire dal 2011 (e senza considerare le riforme degli anni novanta), non c'è stato Governo che non si sia misurato sulla voce previdenza, considerata tra i capitoli di bilancio più importanti per la tenuta dei conti pubblici. Complice la crisi finanziaria, poi economica e occupazionale, cominciata nel 2008, la legge 214/2011 ha impresso una corsa a inasprire i requisiti anagrafici e contributivi pensionistici per ridurre il numero degli accessi al diritto, introducendo tra l'altro, il meccanismo automatico di innalzamento dell'età di pensionamento all'aspettativa di vita indicata dall'Istat. Una scelta che si è rivelata profondamente sbagliata, oltre che iniqua, al punto da costringere il Parlamento, su sollecitazione delle organizzazioni sindacali, a varare negli anni successivi ben otto provvedimenti di salvaguardia per "esodati" (cioè coloro che sono rimasti intrappolati senza alcun reddito, né da pensione né da lavoro), costati alla collettività complessivamente oltre 11 miliardi di euro.

COME CAMBIA LA PLATEA DEI PENSIONANDI

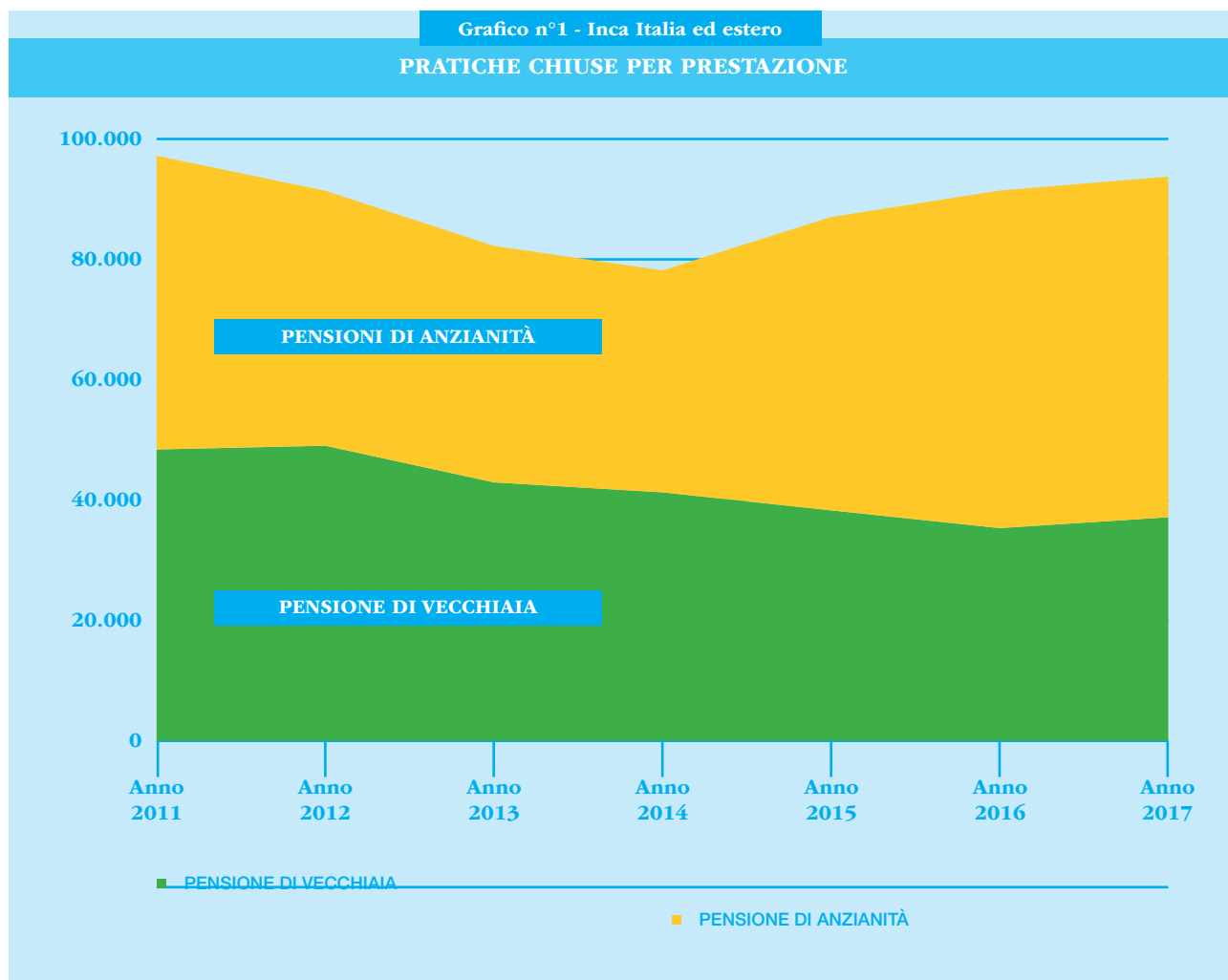
Prima di analizzare in dettaglio tutte le misure di "flessibilità relativa" che si sono succedute dal 2012 ad oggi e che hanno obbligato il patronato ad un surplus di lavoro, effettuato spesso nell'incertezza, proviamo ad analizzare cosa è cambiato per i nostri assistiti in questo lasso di tempo che ci separa dall'entrata in vigore della legge Fornero sulle pensioni, ad oggi.

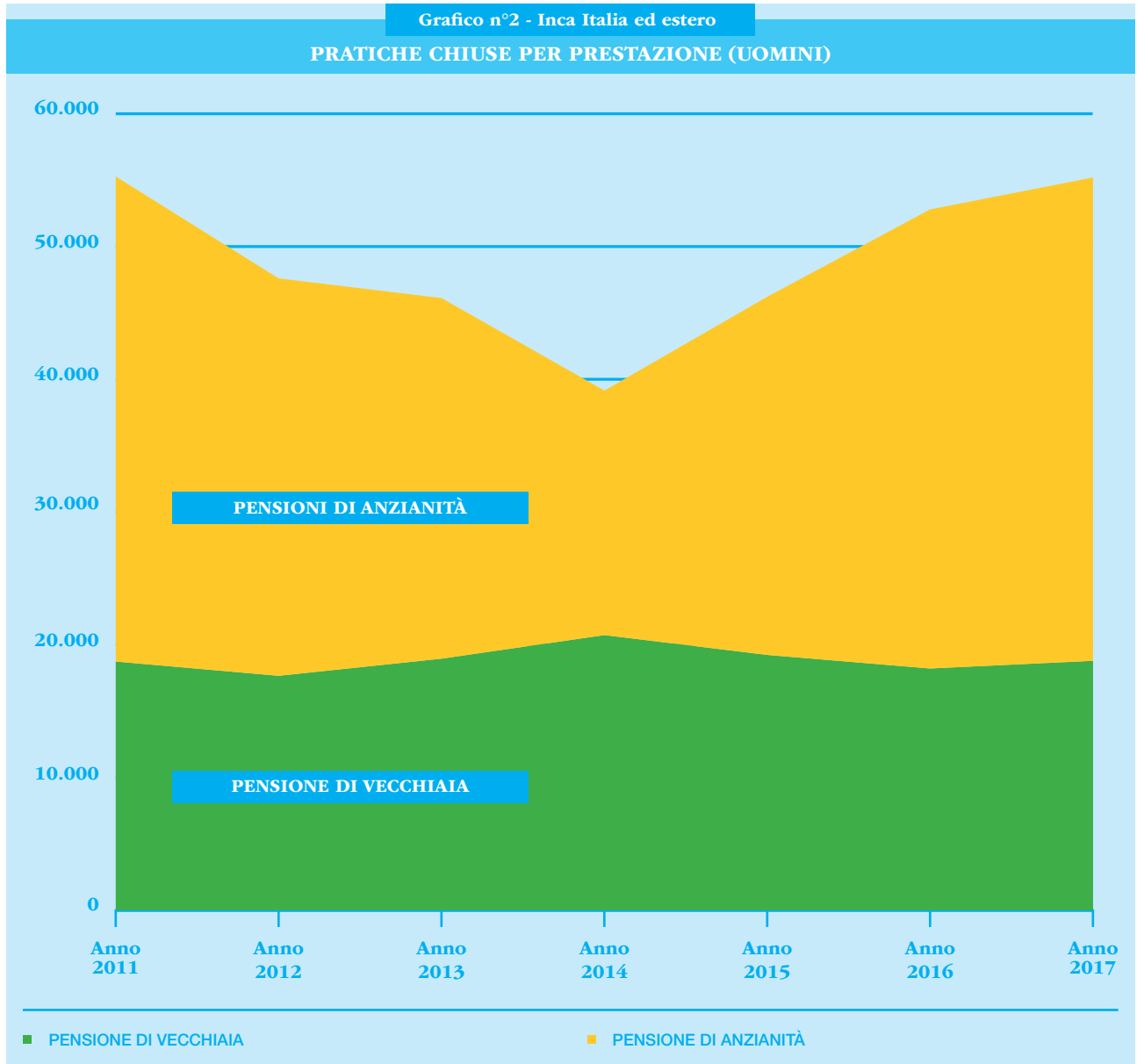
Sofferamoci, con un primo sguardo generale, all'andamento delle prestazioni previdenziali dal 2011 al 2017 per le due prestazioni più diffuse e significative: la pensione di anzianità e la pensione di vecchiaia in generale e suddivise per genere.

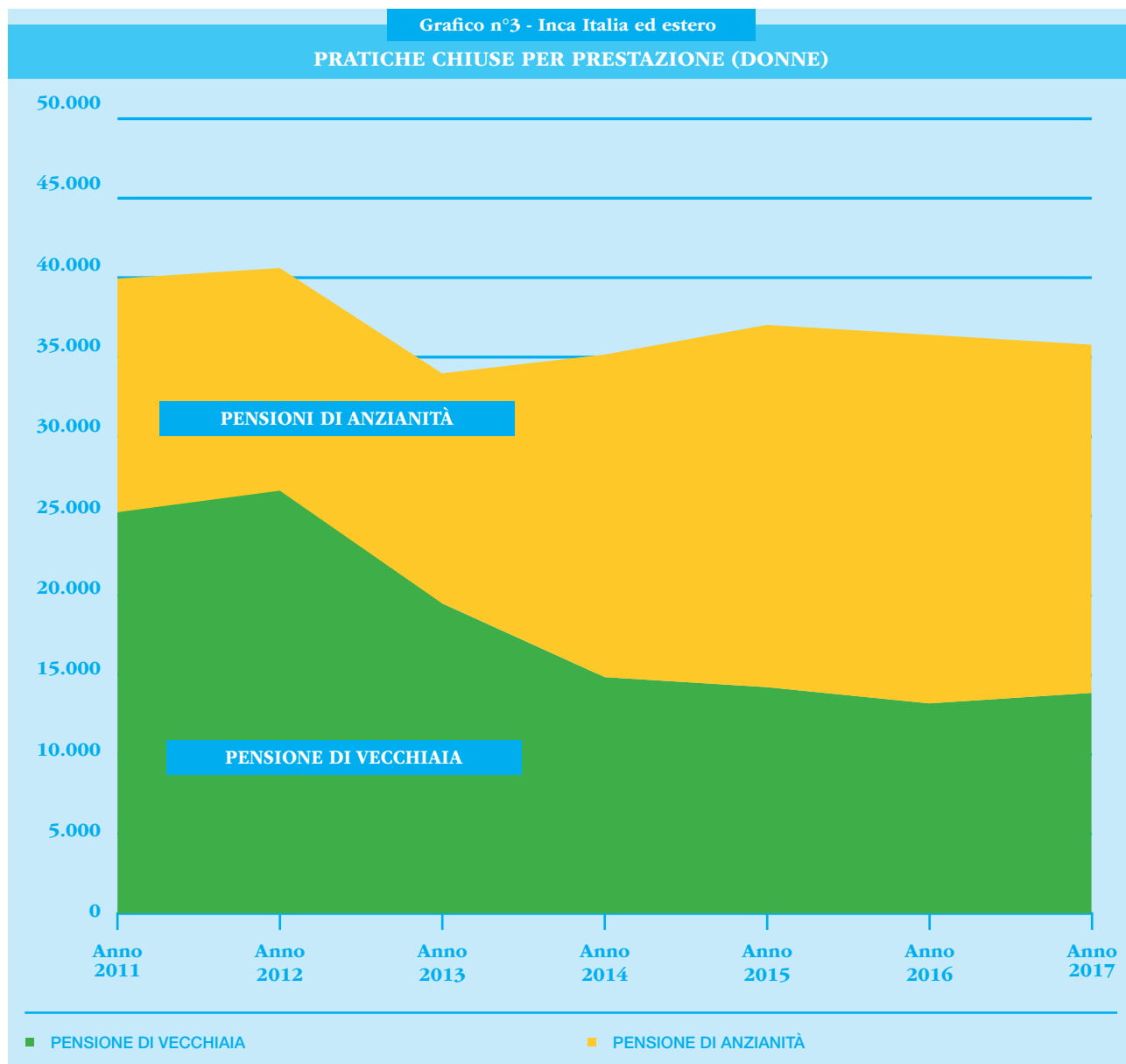
Il grafico n. 1 evidenzia la linea discendente del numero delle prestazioni richieste da Inca e la strozzatura corrispondente al numero maggiore di anni e di contributi richiesti dopo riforma per ottenere il diritto a pensione. La strozzatura, corrispondente alla contrazione delle domande, culmina nel 2014, successivamente la linea riprende lentamente a crescere.

La strozzatura risulta ancora più evidente nei due grafici di genere (grafici n. 2 e 3) con la differenza che per le donne il picco negativo si presenta un anno prima e cioè nel 2013, vista la maggior accelerazione che le lavoratrici hanno dovuto subire. Dal 2013/2014 riprendono a crescere le pensioni di anzianità, mentre le pensioni

di vecchiaia si riducono complessivamente, vista l'aspettativa di vita che le rende una chimera irraggiungibile. Si veda il grafico riguardante le donne dove il fenomeno risulta particolarmente evidente. Possiamo commentare che, a partire dal 2012 si va meno in pensione e il numero delle prestazioni annuali, a distanza di otto anni, non è ancora risalito ai livelli del 2011. Infine, le donne risultano particolarmente penalizzate.







Analizziamo ora un altro gruppo di tabelle relative all'andamento dell'età di uscita dal lavoro con pensione di anzianità. Il grafico n. 4, riportante i dati complessivi, ci fa vedere che, dopo la contrazione del numero di domande relativa al 2014, di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente, il numero di domande riprende a crescere e si evidenzia un cambiamento nelle coorti di età, dove emerge che le età più basse (56, 57, 58 anni) si vanno assottigliando sempre di più, mentre, per contro, si irrobustiscono le quantità degli ultrasessantenni. Questo fenomeno è dovuto all'aumento degli anni di contribuzione necessari per poter chiedere la prestazione di anzianità.



Analizzando i due grafici di genere (n. 5 e n. 6), notiamo che per gli uomini il fenomeno qui sopra descritto è valido, anche se molto accentuato. Per le donne, il grafico n. 6 ha un andamento del tutto diverso perché a fronte di una minore contrazione negli anni 2012 e 2013, si nota un'accelerazione e un incremento successivo delle domande di pensione di anzianità, accompagnato all'aumentata età, che denota come ci sia stata una corsa alla pensione non appena maturati i requisiti. Si sono aggiunte, a maggior accentuazione del fenomeno, anche l'opzione donna che consente un'uscita anticipata con il meccanismo di calcolo dell'importo totalmente contributivo.

Grafico n°4 - Inca Italia ed estero

ANDAMENTO DELL'ETÀ DI USCITA CON PENSIONE DI ANZIANITÀ

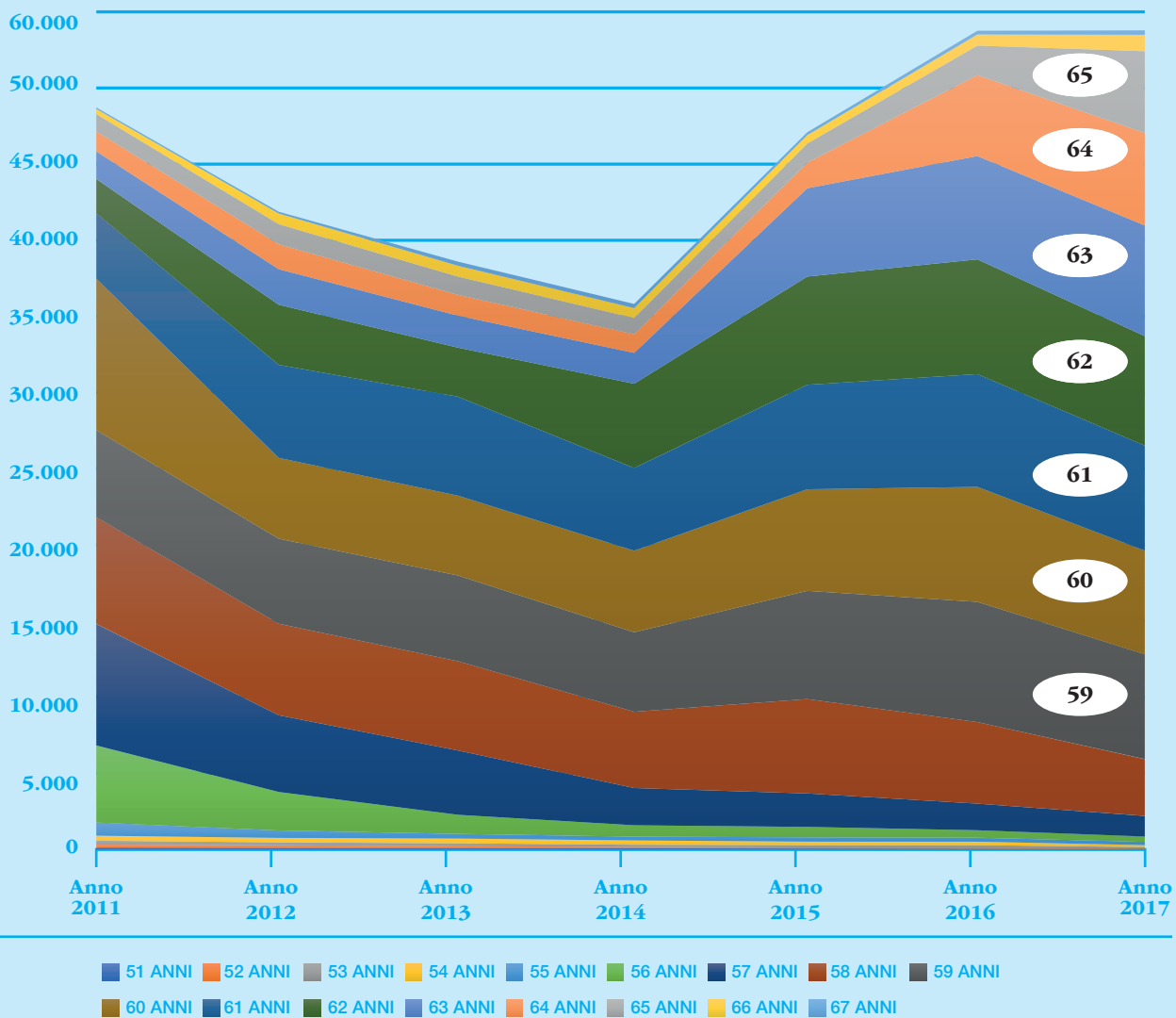


Grafico n°5 - Inca Italia ed estero

ANDAMENTO DELL'ETÀ DI USCITA CON PENSIONE DI ANZIANITÀ (UOMINI)

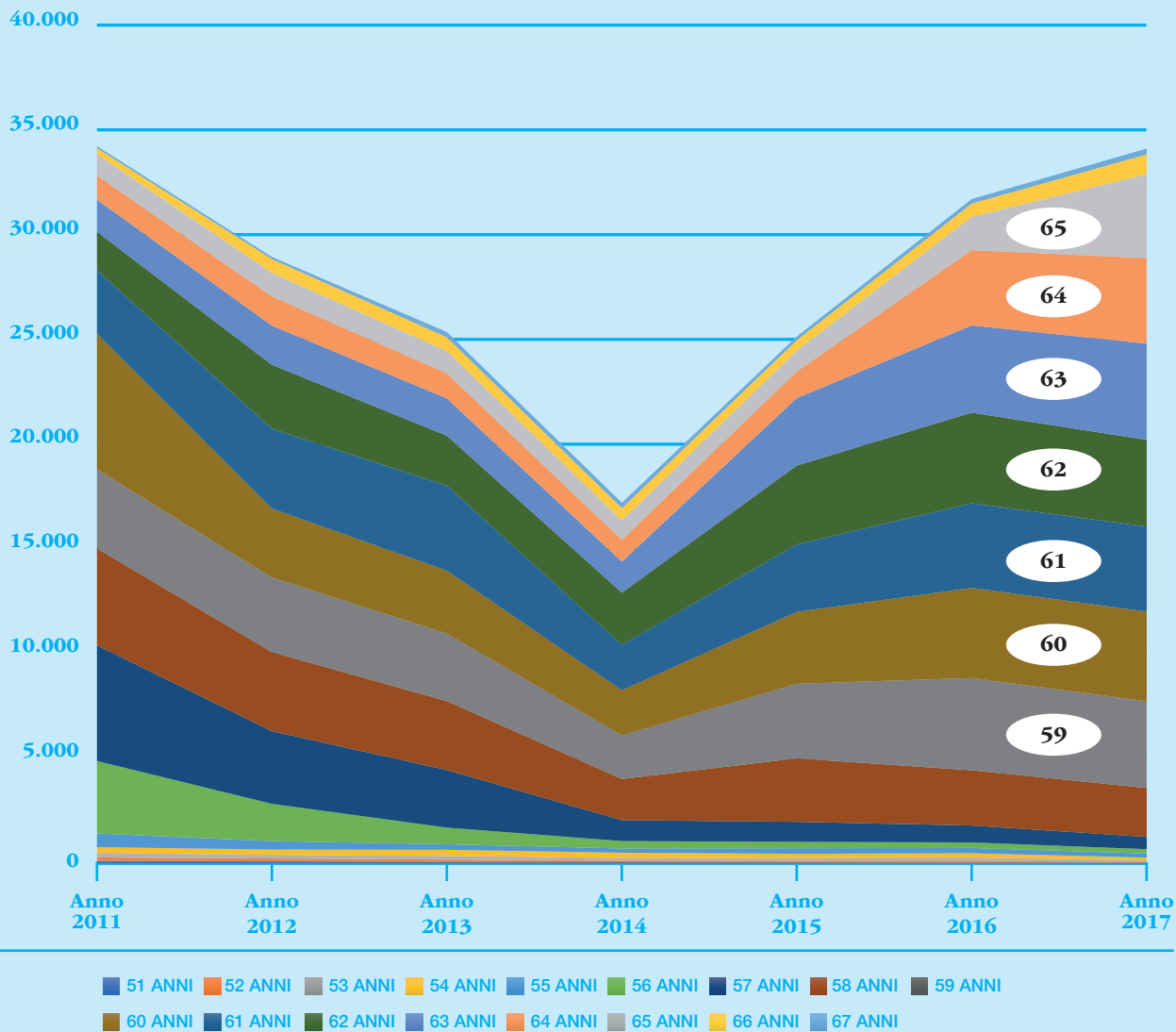
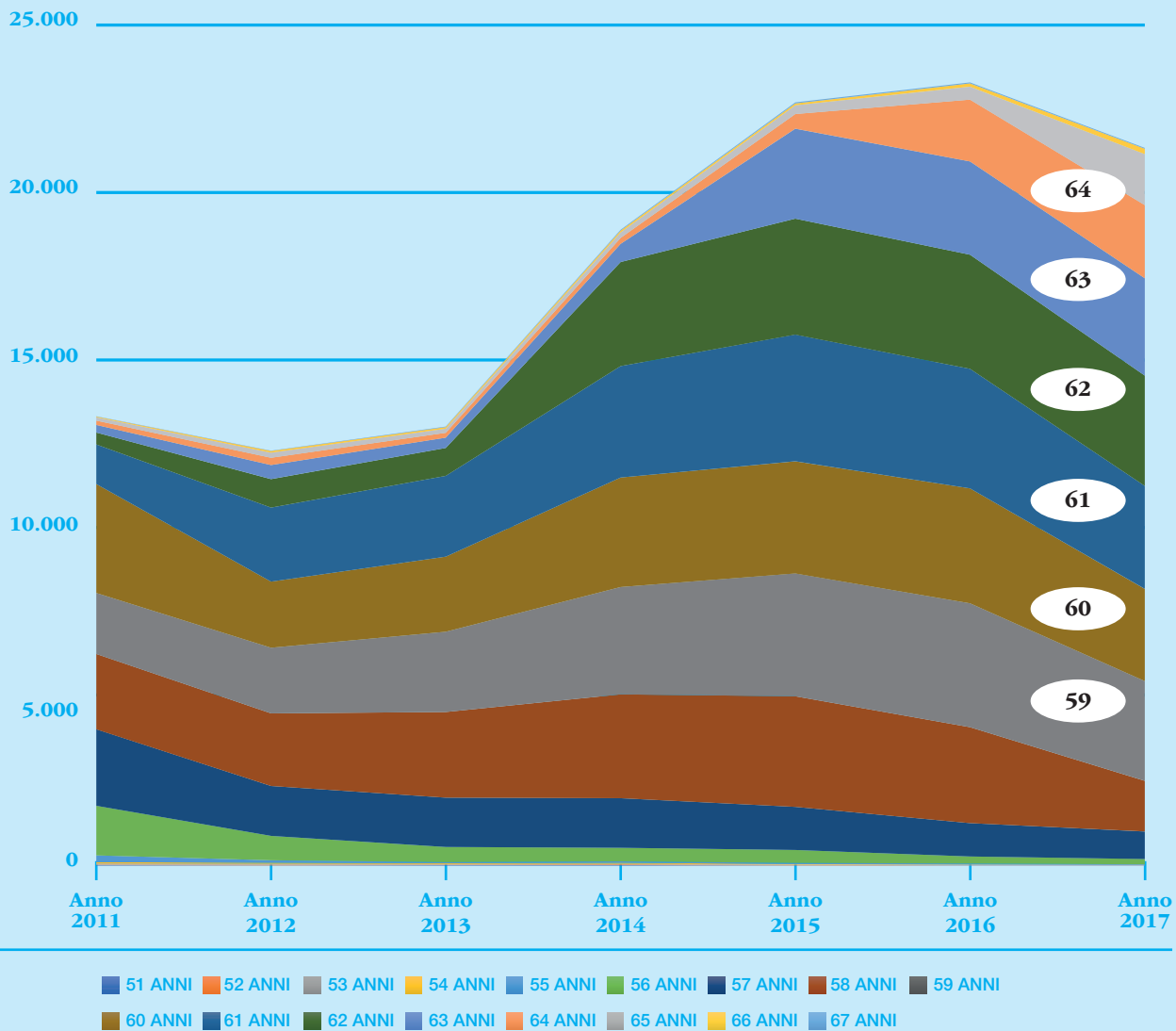


Grafico n°6 - Inca Italia ed estero

ANDAMENTO DELL'ETÀ DI USCITA CON PENSIONE DI ANZIANITÀ (DONNE)



L'ultimo gruppo di grafici da analizzare è relativo all'andamento dell'età di uscita con pensione di vecchiaia. Il grafico generale (n. 7) ci dimostra come le pensioni di vecchiaia siano meno raggiungibili, in generale, perché la linea risulta discendente, con un accenno di ripresa nel 2017, probabilmente per effetto dei provvedimenti di flessibilità, di cui parliamo nei capitoli successivi. Le età di pensionamento si sono rapidamente alzate e l'incidenza maggiore risulta quella delle coorti dei sessantaseienni e dei sessantasettenni, in linea con i nuovi requisiti. I due grafici di genere (n. 8 e n. 9) dimostrano, per gli uomini, una linea altalenante, con una ripresa nel 2014, motivata dal raggiungimento dei requisiti per coloro che erano stati bloccati dalla riforma negli anni precedenti. Per le donne si nota invece un vero e proprio tracollo del numero delle pensioni di anzianità perché per loro l'aumento e l'accelerazione dei requisiti sono stati molto più repentini che per gli uomini. Le età del pensionamento sono passate in pochissimo tempo dai 61 anni ai 66/67 anni.

Per concludere, il campione di Inca, che riteniamo significativo rispetto a quanto accade nel paese, ci dimostra che gli effetti della legge Fornero, applicata a partire dal 2012, si sono fatti sentire in modo massiccio, allontanando il momento della pensione per tutti, alzando l'età in modo generalizzato e, ancora una volta, le donne sono state il soggetto maggiormente penalizzato. Da tempo la Cgil e l'Inca chiedono misure che riconoscano il lavoro di cura svolto dalle donne, ma per ora vediamo solo gli effetti negativi di misure che, applicandosi indistintamente a tutti, penalizzano ancor più le lavoratrici, proprio per la loro posizione più critica nel mercato del lavoro.



Grafico n°7 - Inca Italia ed estero

ANDAMENTO DELL'ETÀ DI USCITA CON PENSIONE DI VECCHIAIA

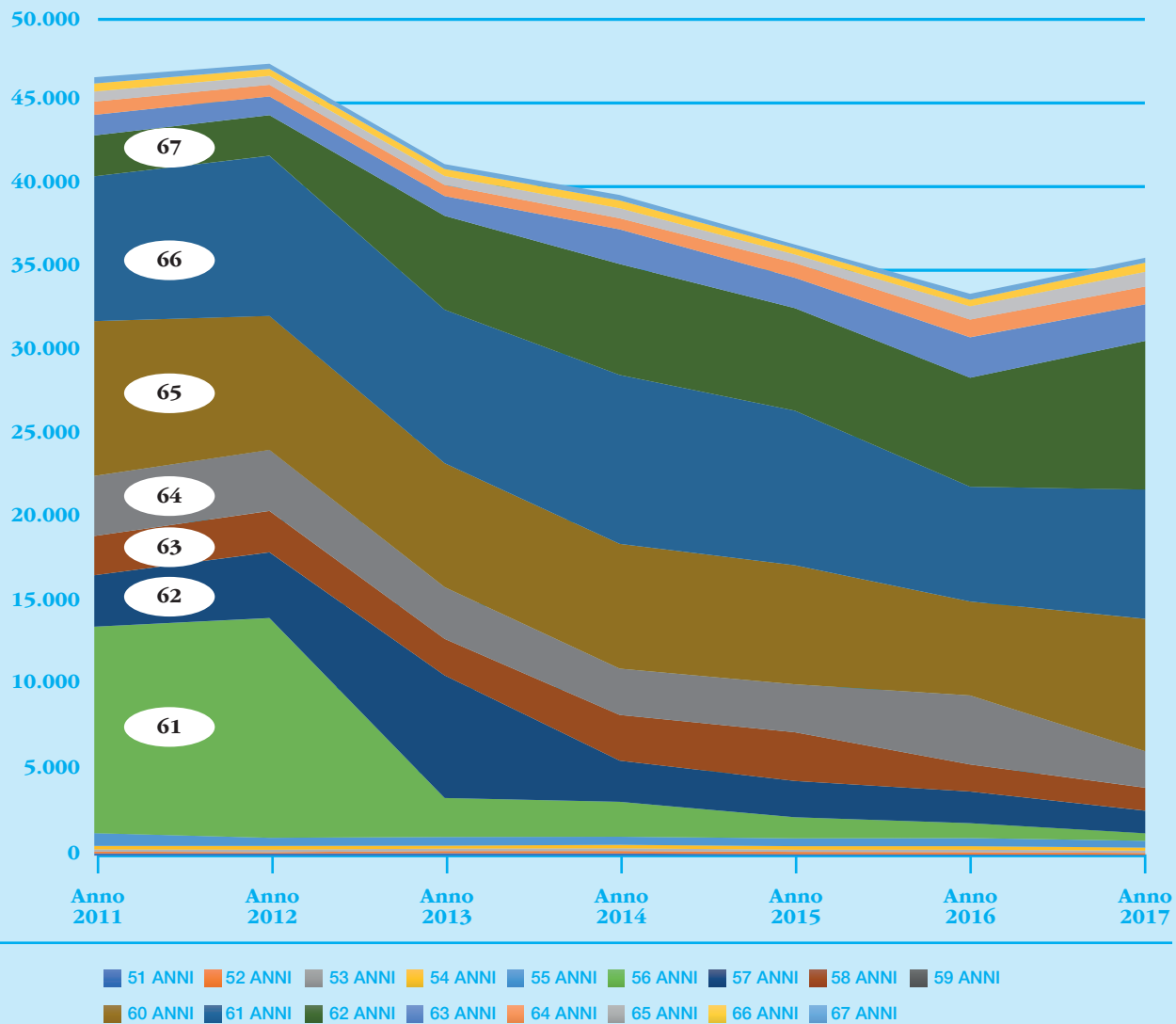


Grafico n°8 - Inca Italia ed estero

ANDAMENTO DELL'ETÀ DI USCITA CON PENSIONE DI VECCHIAIA (UOMINI)

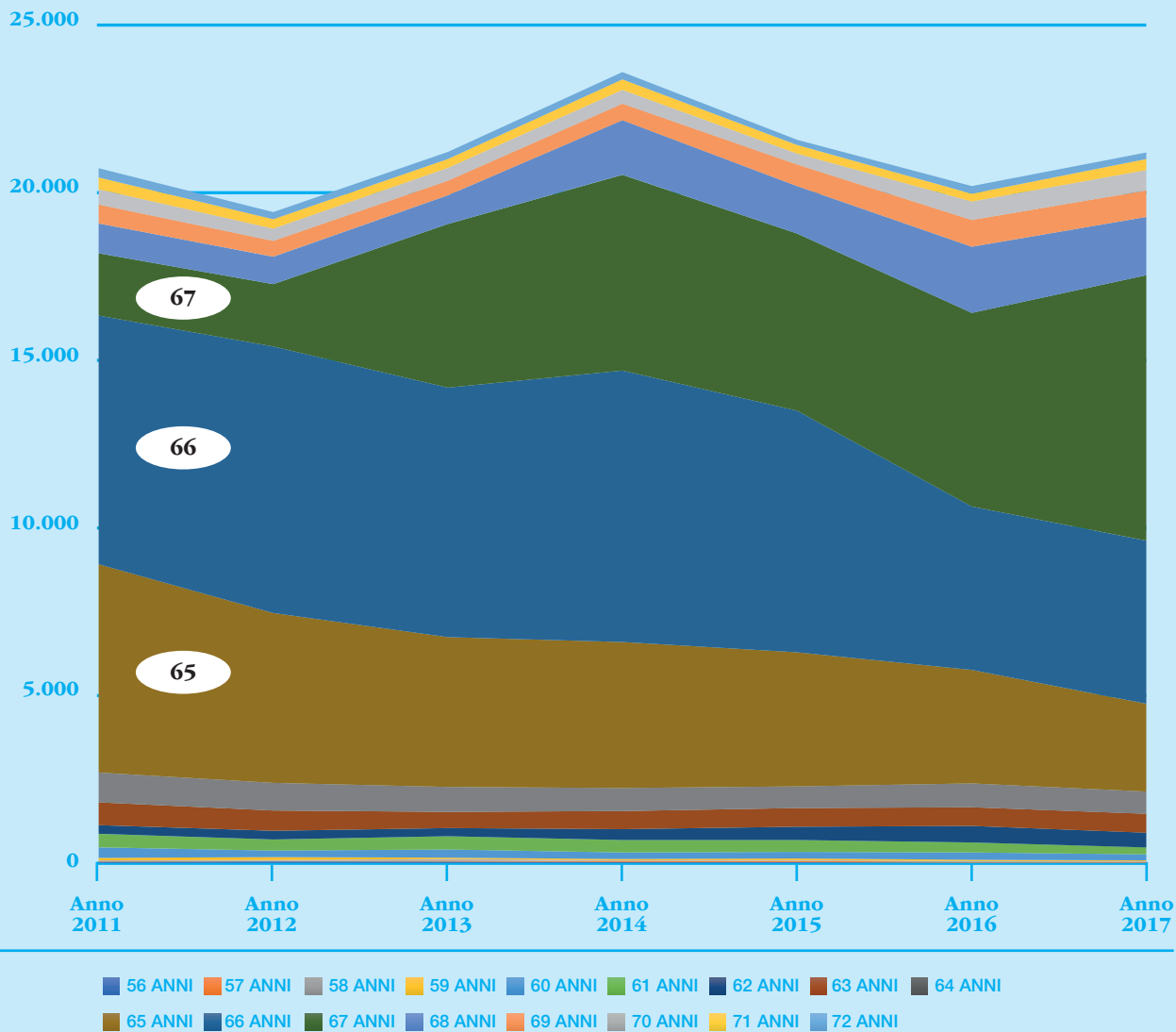
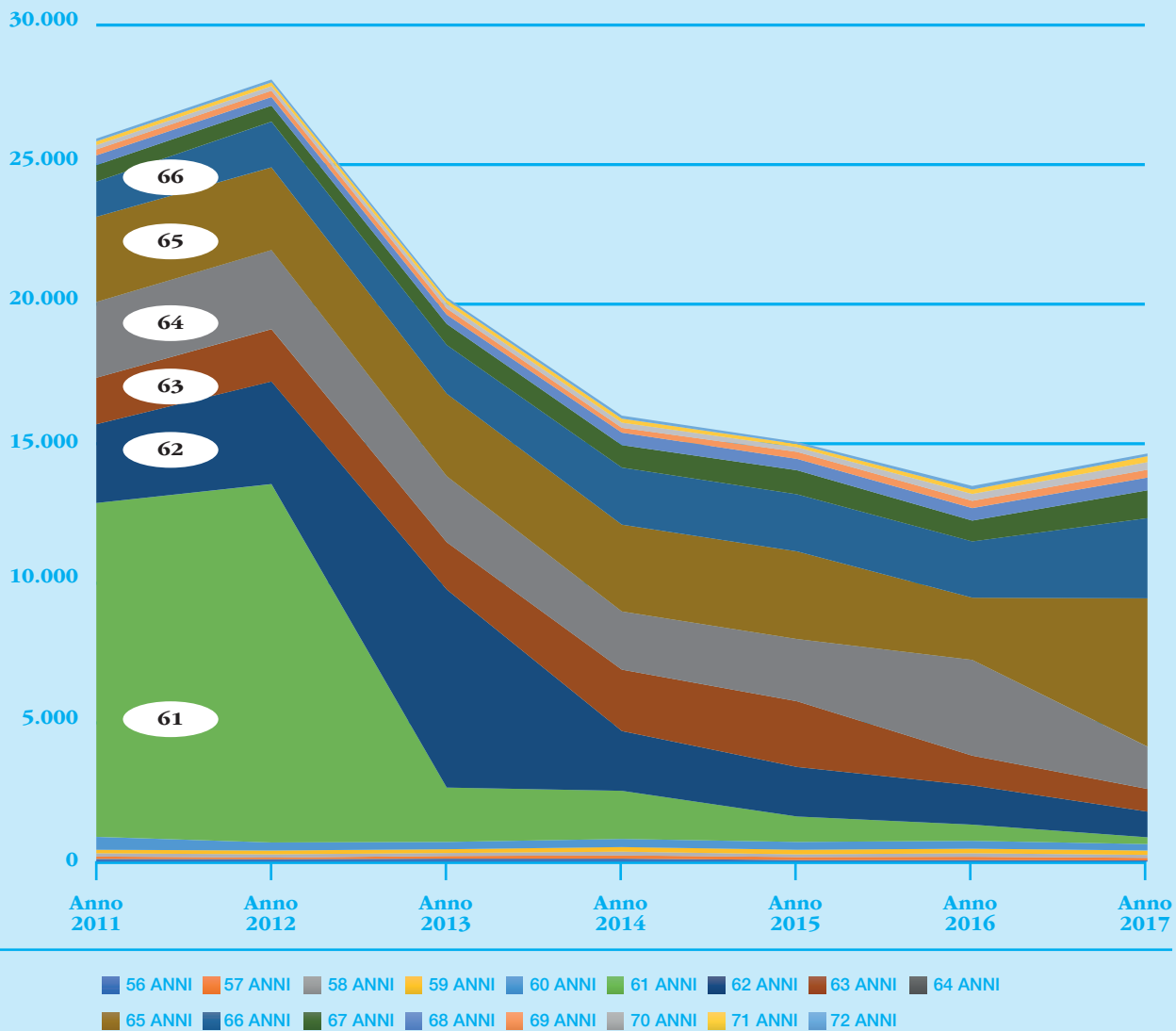


Grafico n°9 - Inca Italia ed estero

ANDAMENTO DELL'ETÀ DI USCITA CON PENSIONE DI VECCHIAIA (DONNE)



Gli esodati e le otto Salvaguardie

Tali provvedimenti, succedutisi negli anni, si sono rivelati particolarmente complessi per i tanti vincoli e paletti imposti dalla legislazione allo scopo di selezionare e ridurre la platea di beneficiari, che hanno ridotto di molto l'accessibilità alla deroga rispetto ai requisiti precedenti.

La farraginosità complessità delle procedure ha altresì costretto le persone a tornare più volte agli uffici del Patronato, nel corso degli anni, per verificare, ad ogni nuova legge di salvaguardia, la possibilità di essere inclusi e di poter finalmente andare in pensione.

Le domande e la verifica dei requisiti si sono dimostrate molto difficili, anche perché ogni volta le modalità risultavano diverse. Il lavoro prodotto in termini di contatti e consulenza con le persone è stato enorme, anche se spesso non considerato e non valorizzato economicamente, perché il punteggio spettante è stato considerato solo sulle domande di pensione accettate e chiuse in modo positivo, mentre la parte consulenziale, informativa, orientativa si è dimostrata molto complessa e impegnativa.

Come si può osservare dalle tabelle allegate, le salvaguardie si sono succedute dal 2012, primo anno di validità della riforma Fornero, al 2017, con un inizio in sordina, per quanto riguarda i numeri delle domande presentate, con un crescendo successivo che ha visto l'anno 2014, come il periodo più impegnativo. In totale, l'Inca ha presentato 25.525 domande ma le persone che si sono recate ai nostri uffici sono state molto più numerose e sono passate da noi per più volte.

Tabella n°1 - Salvaguardie per anno e genere

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
DONNE	1	455	1.606	4.104	596	2.327	2.599
UOMINI	7	681	2.094	4.650	456	3.009	2.948
Totale complessivo	8	1.136	3.700	8.754	1.052	5.336	5.547

Le regioni che hanno usufruito in misura maggiore di questa misura sono state la Lombardia, l'Emilia Romagna, la Toscana, il Piemonte, le Marche e il Lazio in corrispondenza quindi dei maggiori distretti industriali del paese colpiti dalla crisi economica che ha avuto inizio nel 2008.

Tabella n°2 - Salvaguardie per anno e regione

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
ABRUZZO	--	19	85	271	49	221	273
BASILICATA	--	--	41	115	48	73	43
CALABRIA	--	17	56	167	13	65	59
CAMPANIA	--	41	104	367	58	277	246
EMILIA ROMAGNA	--	105	478	1.086	146	628	768
FRIULI	--	27	101	227	22	128	116
LAZIO	--	71	210	612	42	375	415
LIGURIA	--	48	120	226	30	171	188
LOMBARDIA	3	266	790	1.549	183	829	911
MARCHE	--	78	212	648	62	345	425
MOLISE	--	--	5	27	3	17	20
PIEMONTE	--	137	400	740	79	434	399
PUGLIA	--	12	67	229	58	160	139
SARDEGNA	1	60	139	365	35	254	231
SICILIA	--	19	44	182	18	152	124
TOSCANA	--	73	342	873	59	501	470
TRENTINO	--	17	62	111	21	66	80
UMBRIA	--	20	30	153	29	84	116
VALLEDAOSTA	1	1	9	7	3	9	2
VENETO	3	125	405	799	94	547	522
Totale complessivo	8	1.136	3.700	8.754	1.052	5.336	5.547

Le lavoratrici rappresentano il 45% del totale di coloro che si sono rivolti all'Inca, in linea quindi con i dati di partecipazione femminile al mercato del lavoro e le fasce di età maggiormente interessate sono ampie e ricomprese tra i 56 e i 63 anni.

Tabella n°3 - Salvaguardie per anno ed età di fruizione

Età	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
52	--	10	22	36	--	16	10
53	--	28	36	59	4	27	34
54	1	70	140	162	7	55	76
55	--	115	264	404	20	112	111
56	--	131	390	625	39	218	199
57	1	134	448	802	68	327	316
58	5	165	440	848	84	418	380
59	1	178	476	923	63	421	426
60	--	209	641	1.305	118	499	510
61	--	37	528	1.522	207	734	735
62	--	19	130	1.326	193	866	836
63	--	16	52	404	182	704	725
64	--	6	40	128	35	615	595
65	--	14	31	113	11	164	413
66	--	--	24	25	8	101	139
67	--	1	1	10	3	29	11

Le otto salvaguardie sono state la dimostrazione che un cambio delle regole repentino e senza confronto con le organizzazioni sindacali ha prodotto, non solo un peggioramento delle regole generali per il pensionamento, ma veri e propri danni materiali per coloro che si trovavano in particolari situazioni e che avevano già raggiunto accordi e percorsi per il pensionamento con le vecchie regole ante Fornero che, da un giorno all'altro, non valevano più.

Nonostante gli otto decreti di salvaguardia per esodati, non si fermano le proteste del mondo sindacale contro la riforma pensionistica targata Monti-Fornero, giudicata troppo rigida e soprattutto iniqua, approvata in tutta fretta e senza l'ausilio di un confronto con le parti sociali, nel momento in cui la crisi mordeva maggiormente il nostro Paese. Lo scontro sempre più duro, accompagnato da mobilitazioni in tutto il Paese, indurrà il Presidente del Consiglio, Matteo Renzi ad aprire un tavolo di trattativa con i sindacati, conclusosi con un verbale di sintesi firmato il 28 settembre 2016 tra Governo e Cgil, Cisl, Uil.

Il verbale di sintesi tra Governo e Sindacati

Accogliendo, in linea di principio, la rivendicazione sindacale di considerare i diversi livelli di “gravosità” dei lavori, l’accordo prevede l’introduzione di alcuni elementi di flessibilità di pensionamento anticipato per particolari tipologie di lavoratori e lavoratrici (Anticipo pensionistico Ape sociale, volontario, aziendale e pensionamento anticipato per i lavoratori precoci). Il verbale d’intesa verrà giudicato dai sindacati una prima risposta alla loro richiesta di rivedere nel profondo la riforma pensionistica del 2011, ma certamente non esaustiva, considerando anche la lunga, tardiva e difficoltosa gestazione dei relativi decreti applicativi, che renderà nell’immediato davvero riduttivo l’impatto effettivo di queste misure.

PENSIONE ANTICIPATA PER I LAVORATORI/TRICI PRECOCI

Tra le novità importanti, contenute nel verbale di sintesi Governo-Sindacati e recepita nella Legge di Bilancio 2017, è la previsione di consentire ai lavoratori e alle lavoratrici, che hanno cominciato la loro attività prima del compimento dei 19 anni, di poter andare in pensione solo per il 2018 al raggiungimento di 41 anni di contribuzione, a prescindere dall’età anagrafica. La misura, però, non cancella l’adeguamento automatico del requisito contributivo all’incremento della speranza di vita, che già dal prossimo anno (2019) prevede un innalzamento di 5 mesi sia per gli uomini che per le donne.

Possono accedere alla pensione anticipata le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, autonomi e parasubordinati, **che possono vantare almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del diciannovesimo anno di età** e contestualmente si trovino in una delle seguenti condizioni:

- **in disoccupazione** a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale (art. 7 della legge 604/1966) e senza ammortizzatori sociali da almeno 3 mesi (non rientrano quindi i disoccupati per scadenza di un contratto a termine);

- **coloro che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o la persona in unione civile o parente di primo grado convivente con handicap grave** (art. 3, comma 3, della legge 104/1992), a prescindere dall'aver utilizzato o meno i congedi previsti. Dal 1° gennaio 2018 viene esteso il beneficio a coloro che assistono da almeno 6 mesi un parente o affine di secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- **invalidi civili con un grado di invalidità riconosciuto pari almeno 74%.**

La pensione anticipata spetta anche ai lavoratori/trici dipendenti, che hanno svolto da almeno 6 anni negli ultimi 7, oppure dal 1° gennaio 2018, 7 anni negli ultimi 10 antecedenti la decorrenza della pensione, una delle seguenti **attività lavorative particolarmente difficili e rischiose**:

- operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici;
- conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni;
- conciatori di pelli e pellicce;
- conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante;
- conduttori di mezzi pesanti e camion;
- personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni;
- addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza;
- insegnanti dell'infanzia e educatori degli asili nido;
- facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati;
- personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia;
- operatori ecologici ed altri raccoglitori e separatori di rifiuti;
- operai dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca;
- pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative;
- lavoratori/trici del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori/trici del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nella normativa del decreto legislativo n.67 del 2011;
- marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.

Possono usufruire altresì di questo pensionamento anticipato i lavoratori/trici che, per almeno 7 anni negli ultimi dieci o per almeno la metà della vita lavorativa, hanno svolto lavori usuranti. Si tratta di persone che hanno lavorato in galleria, cava, miniera, cassoni ad aria compressa, o che abbiano svolto lavoro da palombari, ad alte temperature, in spazi ristretti, di asportazione amianto, lavoro del vetro cavo, addetti alla

linea catena, conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizio pubblico di trasporto di persone, dipendenti che svolgono attività notturna per tutto l'anno e turnisti con almeno 64 notti annue.

COME SONO ANDATE LE COSE

L'inoltro delle domande per la certificazione delle condizioni di accesso per la pensione anticipata per lavoratori precoci, visti i tempi lunghi per l'emanazione del decreto applicativo da parte del Governo, è stato possibile solo a partire dalla seconda metà di giugno del 2017, con notevole disagio da parte di coloro che attendevano il varo di questa misura e del patronato che in pochissimi giorni ha dovuto accogliere tutti coloro che ritenevano di averne diritto, sopportando un impatto di persone molto consistente.

Le tabella n. 4 sul riconoscimento delle condizioni lavoratori precoci (numero di pratiche aperte), i cui unici dati significativi e da prendere in considerazione sono quelli relativi al 2017, dimostra che si sono rivolte a noi 12.690 persone, alle quali abbiamo presentato la domanda preliminare di riconoscimento delle condizioni di accesso.

Le domande sono state presentate al Nord per un totale di 7.266 che rappresentano oltre il 57% del totale e al Centro per un totale di 4.648 pari al 36% del totale. Al Sud e nelle isole la presenza di lavoratori precoci con 41 anni di anzianità contributiva è risultata irrisoria pari a meno del 7% del totale dei richiedenti. Questa misura agevolata è andata quindi a favore soprattutto, come era peraltro prevedibile, delle aree maggiormente industrializzate del paese dove, nei decenni scorsi, era frequente l'inserimento al lavoro in età minorile e la continuità dell'occupazione favoriva il raggiungimento di elevati livelli di contribuzione versata, soprattutto nei decenni precedenti la grande crisi economica iniziata circa dieci anni fa.

Per quanto riguarda la suddivisione di genere, gli uomini fanno la parte del leone perché sono 10.956 pari all'86% del totale mentre le donne rappresentano solo il restante 14% con un numero totale di 1.734 richiedenti; segno che, pur avendo inserito tra i lavori gravosi le insegnati della scuola d'infanzia e le infermiere specializzate sottoposte ai turni notturni e tra i criteri la prestazione di assistenza a un familiare affetto da handicap grave, la platea è risultata comunque prettamente maschile.

Il numero totale di coloro che si sono rivolti a noi è particolarmente significativo perché, pur non in presenza di dati ufficiali definitivi diramati da Inps, sappiamo che abbiamo significativamente superato la quota di mercato raggiunta dal nostro patronato rispetto alla media delle altre prestazioni. Ciò dimostra che, il lavoro di informazione svolto in via preventiva da Inca insieme alla Cgil e alle categorie, la nostra presenza nelle

fabbriche e nei distretti industriali, ha permesso di raggiungere in modo capillare i lavoratori e le lavoratrici che si sono rivolti con fiducia all'Inca.

Per quanto riguarda invece l'età media che la tabella riepilogativa ci indica divisa per genere e per provenienza territoriale, possiamo osservare che l'età media generale, che è intorno ai 59,3 anni, è leggermente più bassa al Nord del paese, in particolare per le donne la cui media si attesta intorno ai 58,6 anni, viceversa più alta al sud del paese, con scostamenti che rientrano in un range differenziale di due anni. Anche il riferimento dell'età dei lavoratori e delle lavoratrici precoci ci racconta la storia di un paese dove il lavoro è più stabile e i contributi sono più continuativi al Nord, rendendo più facile il raggiungimento dei requisiti per l'anticipazione. La stessa cosa avviene per il genere maschile dei lavoratori che si vedono avvantaggiati da questi criteri rispetto alle donne che riescono ad accedere alle misure di anticipazione in misura di gran lunga inferiore.

Tabella n°04 - Inca italia ed estero

RICONOSCIMENTO CONDIZIONI LAVORATORI PRECOCI (NUMERO DI PRATICHE APERTE)							
		Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
CENTRO		--	--	--	--	--	4.648
	DONNE	--	--	--	--	--	696
	UOMINI	--	--	--	--	--	3.952
ISOLE		--	--	--	--	--	386
	DONNE	--	--	--	--	--	18
	UOMINI	--	--	--	--	--	368
NORD		--	--	--	--	5	7.266
	DONNE	--	--	--	--	1	978
	UOMINI	--	--	--	--	4	6.288
SUD		--	--	--	--	1	390
	DONNE	--	--	--	--	--	42
	UOMINI	--	--	--	--	1	348

Tabella n°05 - Inca italia ed estero

RICONOSCIMENTO CONDIZIONI LAVORATORI PRECOCI (ETÀ MEDIA)							
		Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
CENTRO		--	--	--	--	--	59,4
	DONNE	--	--	--	--	--	59,2
	UOMINI	--	--	--	--	--	59,4
ISOLE		--	--	--	--	--	60,4
	DONNE	--	--	--	--	--	60,2
	UOMINI	--	--	--	--	--	60,4
NORD		--	--	--	--	58,5	59,1
	DONNE	--	--	--	--	59,0	58,6
	UOMINI	--	--	--	--	58,3	59,2
SUD		--	--	--	--	63,0	60,5
	DONNE	--	--	--	--	--	60,4
	UOMINI	--	--	--	--	63,0	60,5

Prendi l'Ape... sociale prima che voli

La prima misura di natura sperimentale (valida fino al 31 dicembre 2018), che entrerà nel vocabolario corrente di tutti, è l'Ape sociale, vale a dire il pagamento di una indennità a carico dello Stato, erogata dall'Inps in 12 rate mensili in un anno, in favore di lavoratori e lavoratrici, in particolari condizioni di disagio, ai quali viene consentito di anticipare il pensionamento a 63 anni, anziché a 66 anni e 7 mesi, purché in possesso di almeno 30 anni di contribuzione. Per le donne, il requisito dei contributi è ridotto di un anno, per ogni figlio, però fino a un massimo di due.

NEL DETTAGLIO, L'APE SOCIALE È RIVOLTA A:

- **disoccupati** a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale (art. 7 della legge 604/1966) e senza ammortizzatori sociali da almeno 3 mesi. Dal 1° gennaio 2018 l'anticipazione viene estesa anche ai lavoratori/trici cessati per scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che abbiano effettuato, nei trentasei mesi precedenti la cessazione, almeno 18 mesi di lavoro dipendente.
- **Coloro che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o la persona in unione civile o parente di primo grado convivente con handicap grave** (art. 3, comma 3, della legge 104/1992), a prescindere dall'aver utilizzato o meno i congedi previsti. Dal 1° gennaio 2018 viene esteso il beneficio a coloro che assistono da almeno 6 mesi un parente o affine di secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
- **Invalidi civili con un grado di invalidità riconosciuto pari almeno al 74%.**
- **Lavoratori e lavoratrici addetti ad attività gravose, che hanno compiuto 63 anni di età, possiedono**

36 anni di contribuzione (per le donne dal 1° gennaio 2018 viene riconosciuta una riduzione contributiva pari a 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di due anni) e che hanno svolto per almeno 6 anni negli ultimi 7, oppure dal 1° gennaio 2018, 7 anni negli ultimi 10 antecedenti la decorrenza della pensione, una delle seguenti attività lavorative particolarmente difficoltose e rischiose:

- operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici;
- conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni;
- conciatori di pelli e di pellicce;
- conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante;
- conduttori di mezzi pesanti e camion;
- personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni;
- addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza;
- insegnanti della scuola dell'infanzia ed educatori degli asili nido;
- facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati;
- personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia;
- operatori ecologici ed altri raccoglitori e separatori di rifiuti.

Introdotta con la legge di Bilancio 2017 (articolo 1, commi da 179 a 186), questa misura rivelerà ben presto la sua fragilità al momento dell'applicazione. La tardiva emanazione del decreto attuativo (previsto entro il 1° maggio 2017, ma approvato a giugno) e le interpretazioni restrittive, a volte addirittura arbitrarie da parte dell'Inps, hanno contribuito ad un risultato finale davvero deludente: oltre il 70% delle domande di prima istanza verranno respinte, come ha avuto modo di denunciare l'Inca in un suo dossier. A distanza di due anni, ancor oggi non è dato sapere la percentuale delle richieste accolte.

L'INCA, DAL CANTO SUO, HA INTERCETTATO UN NUMERO CONSIDEREOLE DI RICHIESTE

Possiamo confrontare i dati generali forniti recentemente da Inps ai patronati (vedi tabella n. 8), sul numero di domande di certificazione presentate in totale nelle due scadenze del 2017 (15 luglio 2017 e 30 novembre 2017), che risultano essere un totale di 48.258 domande.

L'Inca, come si può evincere dalla tabella n. 6 ha presentato 17.418 domande, che rappresentano il 36% delle totali, quindi un numero per noi molto lusinghiero, ben al di là della quota di mercato che generalmente ci viene attribuita sul complesso delle prestazioni previdenziali richieste nel nostro paese. Per l'Ape sociale

è stato svolto un importante lavoro preventivo di informazione e di contatto personalizzato con i lavoratori, anche per il tramite delle nostre categorie; e questa modalità di lavoro a rete ha prodotto un salto qualitativo e quantitativo notevole.

In molte sedi è stata migliorata anche l'organizzazione del lavoro perché i lavoratori e le lavoratrici che, tramite lo studio dei nostri dati, risultavano in possesso di alcuni requisiti di base per poter accedere alla misura, sono stati contattati e invitati a recarsi presso le nostre sedi per verificare la possibilità concreta a poter accedere a una pensione anticipata. I contatti si sono svolti tramite sms, e mail, lettera e sono stati molto apprezzati dalle persone che si sono sentite al centro di un'attenzione e di una cura che non era, per loro, scontata.



Purtroppo, questo grande lavoro e le conseguenti aspettative sono state poi in larga parte disattese, perché le domande respinte da Inps sono risultate più del 60% a causa della rigidità dei criteri, dei paletti frapposti al raggiungimento del diritto, rendendo una misura di anticipo pensionistico, molto gradita, una corsa ad ostacoli che spesso si è conclusa con un diniego.

A dimostrazione di quanto affermato si veda la tabella n. 6 dalla quale si evince che a fronte delle citate 17.418 domande di certificazione delle condizioni, presentate a fine 2017, le domande per la prestazione Ape, successivamente presentate, si sono ridotte a 8.538 nelle due scadenze 2017 e 2018, scontando quindi le numerosissime respinte da parte di Inps. La distribuzione geografica delle domande risulta abbastanza omogenea sul territorio nazionale e in linea con i dati di partecipazione al mercato del lavoro locale.

Tabella n°6 - Anticipo pensionistico

RICONOSCIMENTO CONDIZIONI APE SOCIALE (NUMERO DI PRATICHE APERTE)							
		Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
CENTRO		--	--	--	--	--	5.888
	DONNE	--	--	--	--	--	1.891
	UOMINI	--	--	--	--	--	3.997
ISOLE		--	--	--	--	--	2.535
	DONNE	--	--	--	--	--	466
	UOMINI	--	--	--	--	--	2.069
NORD		--	--	--	--	2	6.245
	DONNE	--	--	--	--	--	2.145
	UOMINI	--	--	--	--	2	4.100
SUD		--	--	--	--	3	2.750
	DONNE	--	--	--	--	2	728
	UOMINI	--	--	--	--	1	2.022

Per quanto riguarda il confronto tra i generi, riconfermiamo che anche l'Ape sociale si è rivelata una misura prevalentemente maschile perché gli uomini che hanno avanzato la domanda sono risultati 11.188 pari a circa il 70% del totale mentre le donne erano solo 5.230 pari al solo 30% del totale.

Tabella n°7 - Distribuzione Territoriale Ape Sociale

	Anno 2017	Anno 2018	Totale
ABRUZZO	170	161	331
BASILICATA	59	79	138
CALABRIA	166	173	339
CAMPANIA	173	178	351
EMILIA ROMAGNA	390	468	858
FRIULI	129	152	281
LAZIO	310	332	642
LIGURIA	137	149	286
LOMBARDIA	516	504	1.020
MARCHE	200	199	399
MOLISE	61	70	131
PIEMONTE	310	269	579
PUGLIA	206	205	411
SARDEGNA	242	222	464
SICILIA	290	307	597
TOSCANA	334	365	699
TRENTINO	61	78	139
UMBRIA	75	78	153
VALLE D'AOSTA	22	32	54
VENETO	352	314	666
Totale complessivo	4.203	4.335	8.538

Dati aggiornati al 30 Settembre 2018

Questi dati ci confermano che se il legislatore vuole attenuare e in prospettiva superare la disparità previdenziale tra uomini e donne, esistente da sempre nel nostro paese, non si deve limitare a misure, pur favorevoli, ma uguali per tutti, bensì deve avere grande attenzione a introdurre correttivi e incentivi che premino il lavoro di cura che ricade, ancora oggi, soprattutto sulle spalle delle donne.

Il lavoro di cura prestato a tutti i livelli per i figli, i genitori o parenti anziani, per le persone non autosufficienti

della famiglia rende più precario e discontinuo il lavoro professionale con ripercussioni negative per le donne anche sulla costruzione di una posizione previdenziale adeguata.

Per quanto riguarda l'età non ci sono particolari commenti da evidenziare perché, visto che uno dei requisiti essenziali per poter ottenere l'Ape sociale è quello di avere compiuto 63 anni, la nostra platea rientra in questo specifico range, con un'età media di anni 63,5 e con sviluppi significativi negli anni immediatamente successivi.

Tabella n°8 - Anticipo pensionistico

RIEPILOGO APE SOCIALE INPS - DOMANDE PERVENUTE				
SCRUTINI	DATA LIMITE PRESENTAZIONE DOMANDE	DATA LIMITE INVIO CERTIFICAZIONI	DOMANDE PERVENUTE	DOMANDE ACCOLTE
1° SCRUTINIO 2017	15/07/2017	15/10/2017	39.763	16.069
2° SCRUTINIO 2017	30/11/2017	30/06/2018	8.495	3.549
1° SCRUTINIO 2018	31/03/2018	30/06/2018	30.742	13.110
2° SCRUTINIO 2018	15/07/2018	15/10/2018	8.454	--
3° SCRUTINIO 2018	30/11/2018	31/12/2018	591	--

Fonte Dati: Direzione centrale pesnsioni Inps Aggiornamento al 31 luglio 2018

Tabella n°9 - Anticipo pensionistico

DOMANDE DI APE SOCIALE PER ETÀ' E GENERE (DATI AGGIORNATI AL 30 SETTEMBRE)			
Età	Donne	Uomini	Totale
60	15	67	82
61	20	79	99
62	106	189	295
63	1.165	1.349	2.514
64	1.097	1.249	2.346
65	779	1.099	1.878
66	214	735	949
67	2	77	79
70	1	--	1

Ape Volontario

Sull'Ape volontario si sono registrati i maggiori ritardi per la sua applicazione: doveva partire entro il 1° maggio 2017, contestualmente all'anticipo pensionistico Ape sociale, ma soltanto alcuni mesi fa le procedure telematiche di Inps hanno consentito l'avvio effettivo delle richieste. Introdotta dalla legge di bilancio 2017, la misura prevede la possibilità per chi ha 63 anni di età e almeno 20 anni di contribuzione e un importo di pensione maturato di 1,4 volte il trattamento minimo (pari a 710,38 euro mensili) di poter ottenere un anticipo finanziario da un Istituto di credito, da restituire in 20 anni, a partire dal raggiungimento dell'età pensionabile, con ratei mensili, comprensivi di interessi bancari e oneri assicurativi contro il rischio premorienza. A differenza dell'Ape sociale, l'Ape volontario non richiede la cessazione dell'attività lavorativa.

Trattandosi di un prestito finanziario a garanzia pensionistica, a totale carico del lavoratore e delle lavoratrici richiedenti, l'Ape volontario ha richiesto una gestazione più lunga e complessa rispetto all'anticipo pensionistico di tipo sociale, che è invece a carico dello Stato.

A lungo si è rimasti in attesa delle convenzioni con gli Istituti di credito e con le compagnie assicurative, da stipulare con Inps, indispensabili per l'avvio effettivo della misura che, lo ricordiamo, è di natura sperimentale, valida fino al 31 dicembre 2019. La scarsa adesione delle banche (ad oggi limitata al solo istituto di credito Intesa San Paolo) e delle compagnie assicurative (UnipolSai e Allianz), rendono questa misura ancora poco appetibile, considerando che l'ultima rilevazione di Inps di aprile 2018 conta poco più di 7 mila le domande accolte. Ciononostante, molti si sono rivolti al Patronato Inca per avere delucidazioni ed essere assistiti nella compilazione dei moduli delle richieste.

STORIE DI ORDINARIO DISSERVIZIO?

Questa misura è partita nel 2018 perché è stata l'ultima ad essere attuata, del pacchetto previdenziale del Governo Renzi, pertanto non è possibile per noi fare raffronti con gli anni precedenti, ma riteniamo comunque utile, a partire dai dati ad oggi disponibili, ricostruire la vicenda per come l'abbiamo vissuta. Si sono rivolte

a noi numerosissime persone e dobbiamo subito segnalare che la parte preliminare e consulenziale è stata particolarmente complessa.

Come si sa, l'Ape volontario è una misura finanziaria e le modalità per la richiesta prevedono una serie di passaggi particolarmente complicati: dapprima occorre avanzare all'Inps la domanda di certificazione delle condizioni di accesso, ovvero l'Inps deve confermare alla persona che ha diritto a chiedere il prestito con le relative conseguenze.

Per fornire la consulenza alle persone che si rivolgono a noi, l'Inps ha messo a disposizione un "simulatore" che calcola, sulla base dell'importo presunto di pensione futura, l'ammontare totale del prestito che si può chiedere; la rata che il lavoratore percepirà mensilmente con la decorrenza e l'importo da restituire all'Inps, una volta che l'assistito sarà andato in pensione di vecchiaia, per i 20 anni successivi. Viene calcolato dal simulatore anche l'importo dell'assicurazione sulla vita, che è obbligatorio stipulare con una compagnia di assicurazione. Peccato che l'importo presunto della pensione, senza il quale è impossibile fare la consulenza, non venga mai comunicato dall'Inps all'interessato ma è esclusiva cura del Patronato calcolarlo, con il rischio di incorrere in errori, mentre avrebbe dovuto essere nelle responsabilità dell'Istituto di previdenza la comunicazione di tutti i dati utili.

Ma questo è solo l'inizio. Una volta ricevuto l'ok dall'Inps va inoltrata, esclusivamente on line, la domanda di Ape volontario e anche per questa seconda operazione le difficoltà sono risultate notevoli perché una prima parte della domanda è riservata al patronato, ma nel momento in cui si passa alla sottoscrizione del vero e proprio contratto di finanziamento con la banca e del contratto di assicurazione con la compagnia, deve necessariamente entrare in gioco personalmente il richiedente, con il proprio Spid dispositivo, che nel frattempo ha dovuto procurarsi. Abbiamo registrato quasi sempre notevoli difficoltà da parte dei nostri assistiti ad utilizzare questi strumenti informatici che non risultano alla portata di tutti. Spesso abbiamo dovuto farci carico di prestare assistenza e aiuto personale agli utenti che si trovavano in difficoltà e non avevano a disposizione altri familiari che potessero aiutarli nelle incombenze.

Tutti i soggetti istituzionali hanno teso a deresponsabilizzarsi lasciando quasi esclusivamente nelle mani del Patronato l'onere di informare, accompagnare e assistere le persone nella fase di richiesta e tutela dei propri diritti individuali. Ai Patronati tutto questo lavoro e impegno non è valso neppure alcun riconoscimento economico che però spesso le persone ci hanno riconosciuto, anche iscrivendosi alla nostra organizzazione sindacale.

Ape Aziendale

Tra le tre tipologie di anticipo pensionistico, l'Ape aziendale rappresenta senz'altro quella maggiormente favorevole per i lavoratori e lavoratrici dipendenti, i cui oneri sono totalmente a carico dei datori di lavoro, che dovranno versare all'Inps la contribuzione relativa agli anni di anticipo della pensione, pari al 33% della retribuzione media imponibile previdenziale degli ultimi 12 mesi. Ciò determinerà l'incremento del montante contributivo che influirà positivamente sull'importo di pensione e ridurrà, fino eventualmente ad azzerare, l'entità della rata di restituzione del prestito. Tuttavia, si tratta di una misura che soltanto le grandi aziende potranno garantire ai propri dipendenti.

Per pubblicizzare questa misura che è collegata direttamente all'Ape volontario e che potrebbe essere molto interessante nella contrattazione delle crisi aziendali, l'Inca nazionale ha preparato una serie di simulazioni economiche da utilizzare in questi casi.

L'azienda potrebbe, attraverso un accordo individuale o collettivo, incrementare il montante contributivo del proprio dipendente che ha richiesto l'Ape volontario, per ridurre o addirittura eliminare la quota da restituire sulla pensione di vecchiaia per i 20 anni dalla decorrenza. Pertanto, il lavoratore percepirebbe da subito l'assegno mensile di Ape volontario e dopo il pensionamento, a seguito dell'Ape aziendale, la rata da restituire verrebbe alleggerita o addirittura eliminata.

Le nostre simulazioni mostrano gli oneri economici che devono essere posti a carico del datore di lavoro, rapportati ai benefici che otterrebbero i lavoratori, partendo da vari livelli stipendiali. Queste operazioni possono naturalmente essere effettuate anche per le consulenze personalizzate, a partire dai dati retributivi reali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Abbiamo effettuato diverse giornate formative per illustrare lo strumento e mostrare le simulazioni, ma ad oggi non siamo a conoscenza di casi aziendali dove questo tipo di Ape sia stato utilizzato concretamente nella contrattazione. Lo strumento però esiste e potrebbe prestarsi ad un uso anche in futuro.

Rita: Rendita integrativa temporanea anticipata

Tra gli strumenti previdenziali messi in campo negli ultimi anni, la Rita (Rendita integrativa temporanea anticipata) rappresenta l'unica misura introdotta nel 2017 in via sperimentale, trasformata in strutturale con la legge di bilancio 2018. Si tratta di un'altra opportunità che fa leva sul capitale accumulato nei Fondi Pensione.

La Rita si ottiene, quindi, utilizzando in tutto o in parte la posizione individuale maturata nel Fondo Pensione, presso cui si è iscritti, e decorre dal momento dell'accettazione della richiesta fino al conseguimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza.

Possono farne richiesta i lavoratori e le lavoratrici che abbiano cessato l'attività lavorativa o inoccupati, a cui mancano rispettivamente 5 o 10 anni dal raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia e possano vantare almeno 20 anni di contributi nei regimi obbligatori di appartenenza, alla data di presentazione della domanda, e 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

La novità più rilevante è che la RITA non è più collegata all'Ape volontario e di conseguenza non è più necessaria la certificazione sull'attestazione dei requisiti da parte di Inps.



Gli ammortizzatori sociali in via di esaurimento

A partire dal 2012, anno in cui è stata approvata la riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012), gli ammortizzatori sociali hanno subito una serie di modifiche che hanno via via peggiorato il sistema di protezione per i tanti lavoratori licenziati a causa di ristrutturazioni o chiusure aziendali. Il Jobs Act, approvato nel 2015, conferma l'eliminazione dell'indennità di mobilità, già prevista nella riforma del 2012 (i cui effetti sono cessati definitivamente dal 1° gennaio 2017), sopprime ASpI e Mini ASpI, introdotti solo tre anni prima, che vengono sostituiti da un'unica assicurazione generale (cosiddetta NASpI); a questo strumento si aggiungono l'ASDI (poi abrogata dal 1° Gennaio 2019), la DIS-COLL per i collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca con borse di studio, che sostituisce la vecchia "una tantum".

Misure, i cui criteri di accesso sono peggiori e più restrittivi rispetto a quelli della riforma Fornero. Il nuovo sistema di tutela contro la disoccupazione involontaria subordina il riconoscimento della prestazione (pena la decadenza dal diritto) alla disponibilità effettiva del lavoratore/trice a partecipare a percorsi di formazione, riqualificazione e orientamento finalizzati alla ricerca di nuova occupazione (il cosiddetto Contratto di ricollocazione).

In sostanza, il decreto legislativo del 4 marzo 2015, in attuazione della legge delega al Governo n. 183/2014, ha riordinato il mercato del lavoro nel suo complesso prevedendo sì un potenziale ampliamento della platea dei beneficiari, ma con una penalizzazione degli importi rispetto a quelli dei precedenti ammortizzatori sociali. Infatti, è prevista una riduzione progressiva del 3% mensile delle indennità a partire dal quarto mese di percezione.

Il D.lgs, insieme a quello riguardante il "contratto a tutele crescenti", è stato duramente contestato dalla Cgil, perché anziché incoraggiare la stabilizzazione del lavoro, amplifica le divisioni esistenti, tra chi è precario e chi invece continuerà ad avere le vecchie tutele, senza ridurre le tante tipologie di contratti atipici, dietro cui si nasconde un esercito infinito di precari, nonostante le dichiarate intenzioni di volerle eliminare, a cominciare dai co.co.co, co.co.pro. e le false partite Iva.

Inoltre, il nuovo provvedimento interviene pesantemente sull'istituto della contribuzione figurativa (quella di cui si fa carico lo Stato, in determinate circostanze, senza l'obbligo dei versamenti contributivi da parte del lavoratore/trice) prevedendo un tetto massimo, che comporterà conseguenze negative rispetto alla misura e al raggiungimento dei requisiti pensionistici di ogni lavoratore/trice.

Anche il cosiddetto Contratto di ricollocazione, introdotto per aiutare il lavoratore/trice disoccupato/a nella ricerca di nuova occupazione e l'istituzione dell'Anpal, l'agenzia incaricata di gestire l'erogazione degli assegni ai datori di lavoro, disponibili ad assumere personale, ancor oggi stenta ad avere lo sviluppo auspicato. In Italia, la rete dei Centri per l'impiego (coordinate dalle Regioni) è fragilissima, molto meno capillare rispetto a quella che opera nei principali Paesi europei, e la stessa Anpal, ad oggi dall'emanazione del decreto legislativo di riordino degli ammortizzatori sociali non è ancora pienamente operativa.

Di fronte a questo scenario, non deve sorprendere l'andamento decrescente delle domande di sostegno al reddito inoltrate dall'Inca e neppure il deprimente quadro complessivo sulla disoccupazione in Italia, che resta a due cifre percentuali, con un apice che tocca oltre il 30% dei giovani.



Grafico n°10 - Ammortizzatori sociali

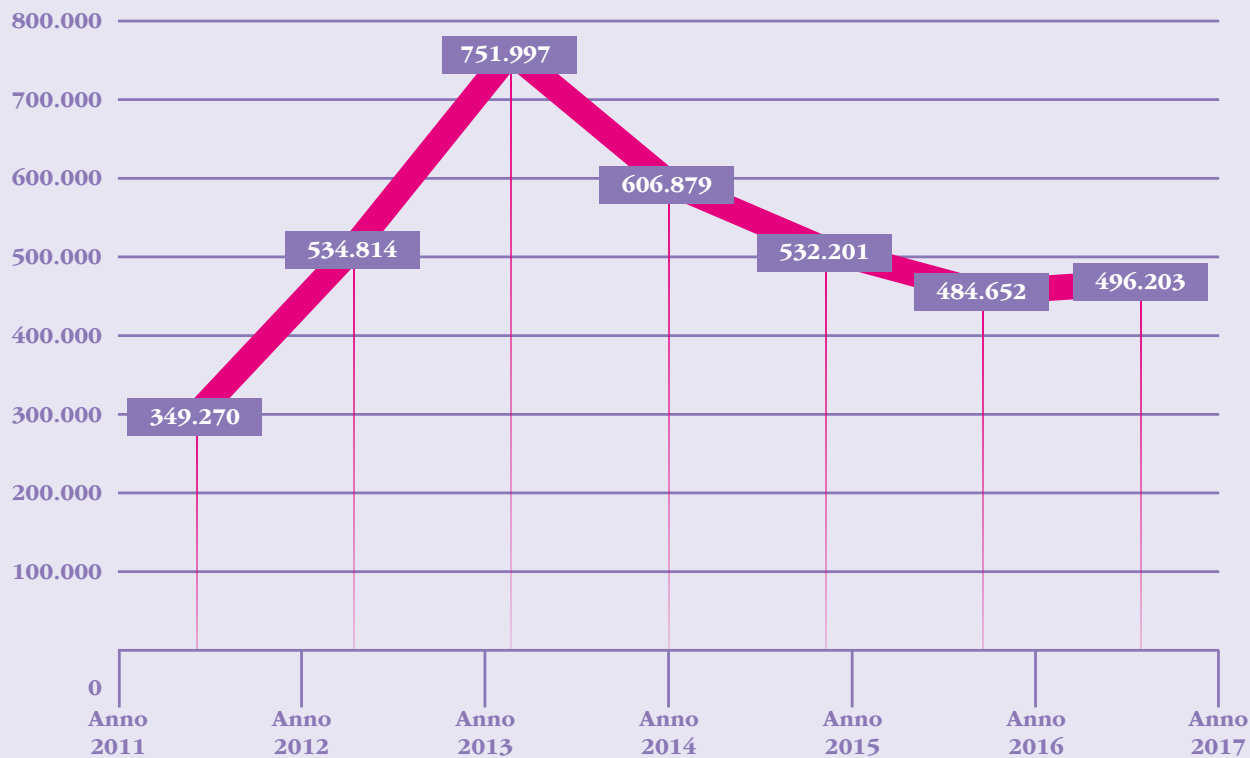
PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO
EROGATE NEGLI ULTIMI SETTE ANNI

Grafico n°11 - Ammortizzatori sociali

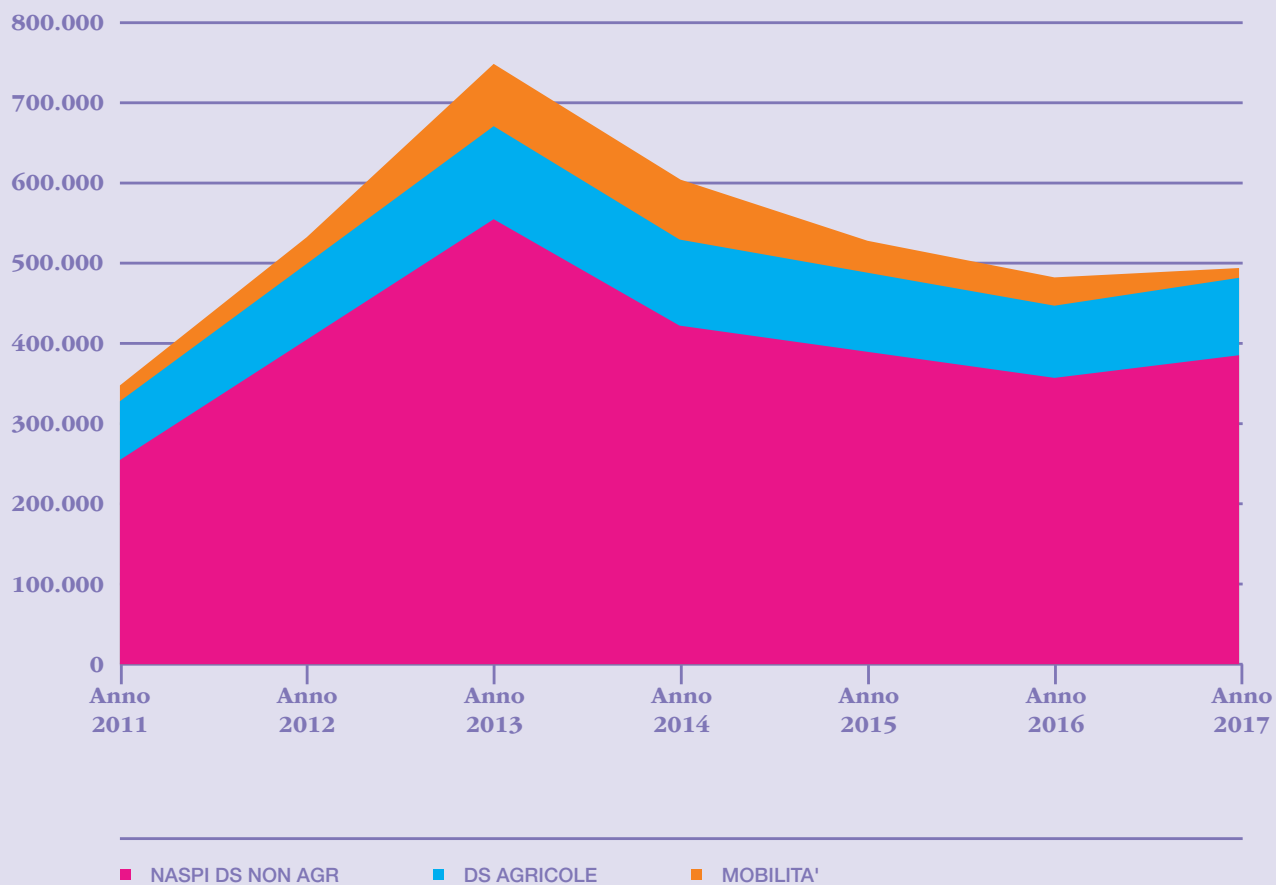
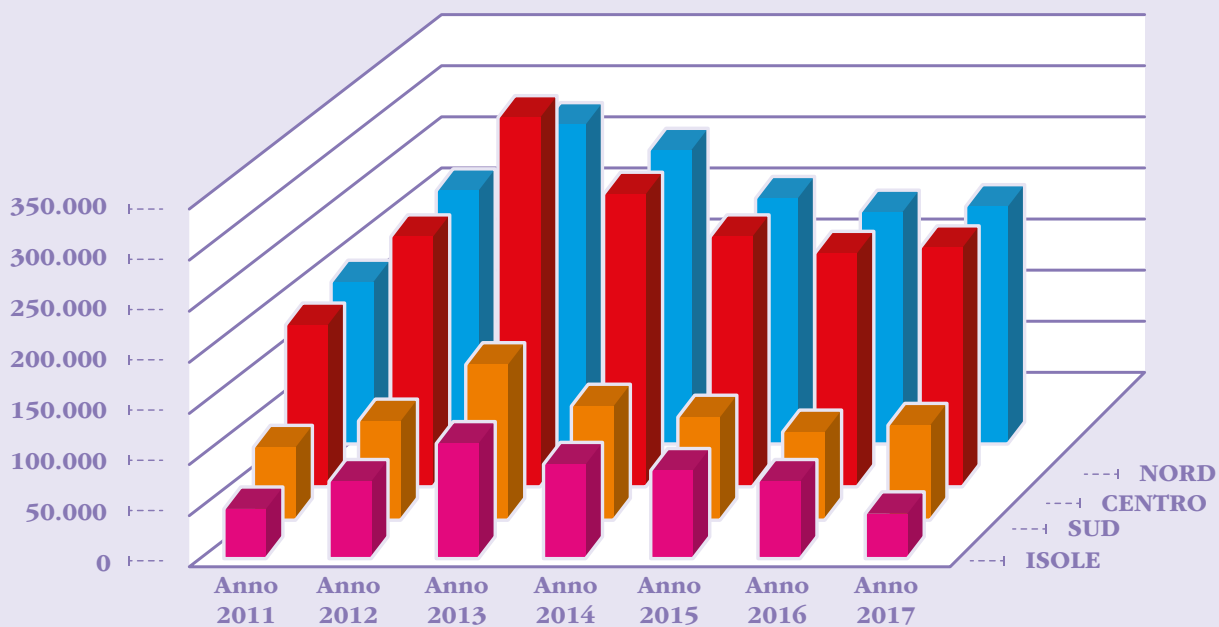
PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO NEGLI ULTIMI SETTE ANNI
(NASPI - DS AGRICOLE - MOBILITÀ)

Grafico n°12 - Ammortizzatori sociali

PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO NEGLI ULTIMI SETTE ANNI
(AREA GEOGRAFICA)

Analizzando i grafici che visualizzano i dati delle prestazioni di sostegno al reddito erogate negli ultimi sette anni, dal 2011 al 2017, dobbiamo rimarcare che risulta del tutto evidente che, dopo il picco raggiunto a fine 2013, l'andamento diviene discendente e le prestazioni, nella loro totalità si riducono gradualmente, a nostro avviso principalmente per due ordini di fattori. Da un lato l'eliminazione della mobilità fa sì che questo tipo di ammortizzatore sociale si riduca fino quasi a scomparire e non viene compensato dall'aumento delle NASpI, perché, queste ultime, soggiacciono a criteri più ristretti e a requisiti più selettivi, nonché di durata inferiore rispetto alla mobilità. Un secondo fattore, positivo in questo caso, è l'affacciarsi di una lenta e parziale attenuazione della crisi economica, accompagnata da una piccola crescita del Pil che contribuisce marginalmente a ridurre il peso degli ammortizzatori sociali.

La disoccupazione agricola, che ha regole specifiche non modificate dalle recenti riforme, mantiene invece un andamento costante, segno che in agricoltura, continuano a prevalere i contratti stagionali e a termine, con parziale copertura annuale, dal punto di vista retributivo e previdenziale, ottenuta attraverso il trattamento di disoccupazione. Analizzando il territorio nel quale il sostegno al reddito viene erogato, si nota che il maggior fruitore risulta il Centro, seguito dal Nord, Sud e Isole, segnando il mantenimento e l'intensificazione del divario industriale e produttivo.

Complessivamente il nostro giudizio è che gli ammortizzatori sociali, dopo le varie riforme, non riescono a coprire tutta la platea di chi ne avrebbe bisogno e quindi dovrebbero essere rafforzati, come la Cgil ha spesso denunciato e richiesto.

Grafico n°13 - Ammortizzatori sociali

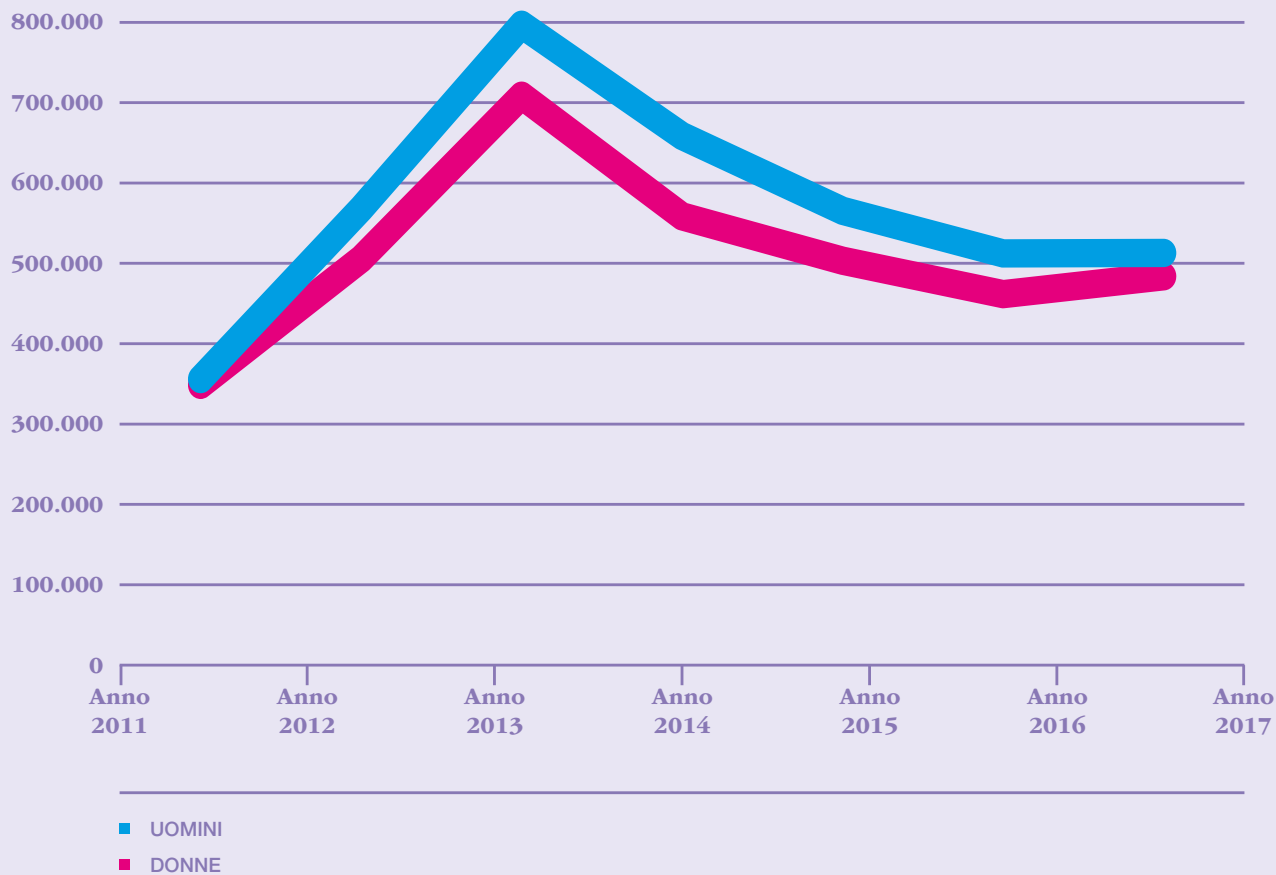
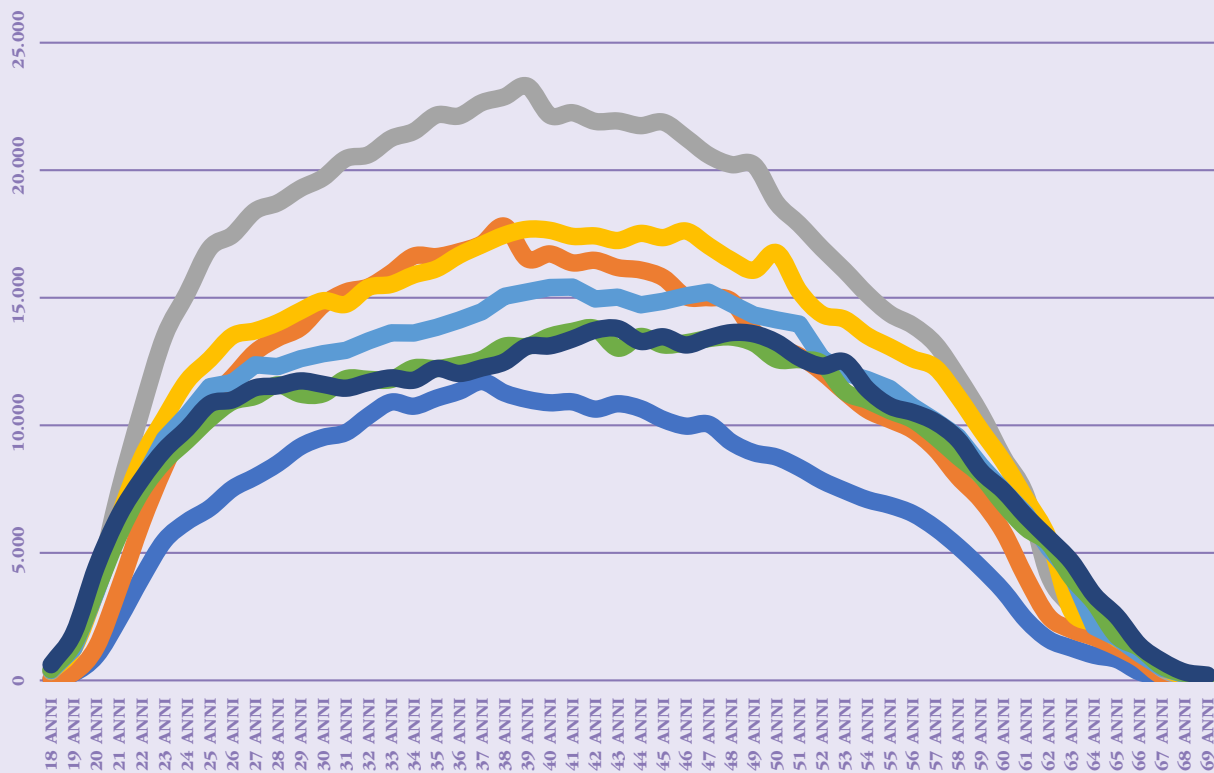
PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO
EROGATE NEGLI ULTIMI SETTE ANNI (PER GENERE)

Grafico n°14 - Ammortizzatori sociali

PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO
PER ETÀ DI FRUIZIONE (2011/2017)



LEGENDA ANNI

- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017

Se osserviamo il grafico di genere e cioè le prestazioni di sostegno al reddito erogate, suddivise tra uomini e donne, non possiamo che essere stupiti, sia dal andamento della curva del tutto simile tra i due generi, sia dal numero totale delle prestazioni che, per le donne, sono di poco inferiori a quelle maschili, nonostante il grande divario di partecipazione al mercato del lavoro esistente nel nostro paese. Infatti, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro è molto diverso tra uomini e donne.

Naturalmente bisogna sempre ricordare che si tratta di dati Inca e non generali, ma ci sembra di poter affermare che la crisi ha investito, in termini percentuali, in misura maggiore le lavoratrici, rispetto ai lavoratori, anche perché le donne sono più spesso destinatarie di contratti precari. Pertanto, si ripropone il problema, mai risolto nel nostro paese, di come favorire la partecipazione e la permanenza nel mercato del lavoro delle donne. Per fare questo sono necessarie politiche di sistema e di lungo respiro, mentre nel recente passato si è percorsa la strada dei bonus temporanei, per la stabilizzazione dei contratti e quelli collegati alla genitorialità, che non sono in grado di imprimere una vera svolta alle criticità descritte.

Per quanto riguarda il grafico che visualizza le classi di età (n. 14) di coloro che hanno ottenuto un sostegno al reddito, nell'arco dei sette anni analizzati, possiamo vedere che tutte le età sono rappresentate e i picchi di maggior fruizione si attestano in un'ampia fascia, tra i 26 e i 54 anni. Possiamo quindi concludere che nessuna classe di età è risultata indenne dai licenziamenti poiché a perdere il posto di lavoro sono stati sia i giovani che sono destinatari di contratti a termine e di breve durata, sia coloro che si trovano nelle età centrali della vita perché a loro volta colpiti dalle crisi industriali e produttive. Questo dato diventa ancor più preoccupante se associato alla carenza e all'insufficienza delle politiche attive che ancora dobbiamo registrare nel nostro paese.

Chi viene colpito dalla disoccupazione involontaria si trova quindi da solo ad affrontare questa situazione problematica dal punto di vista economico, professionale e psicologico.



Tutela della maternità/genitorialità

Negli ultimi anni, si è fatto un gran parlare di politiche per la tutela della maternità/genitorialità e di misure conciliatorie dei tempi di vita e di lavoro, da adottare sia con il fine di agevolare l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro (i cui livelli restano al di sotto dell'auspicato 60% del trattato di Lisbona) sia per affermare il principio della corresponsabilità genitoriale nella gestione dei figli superando le barriere culturali che restano prevalenti. Obiettivi importantissimi per un Paese, come l'Italia, afflitto dalla denatalità, giunta ai suoi minimi storici - l'Istat ha rilevato che nel 2017 il saldo tra le nascite (464 mila) e i decessi (647 mila) è pari a 183 mila - e dal conseguente invecchiamento progressivo della popolazione.

Non vi è dubbio che il Governo Renzi abbia impresso un passo in avanti in questa direzione, anche se l'impostazione delle misure adottate non sempre ha aiutato questo percorso virtuoso. Positiva è stata l'introduzione dell'obbligo delle dimissioni online, contro la vergognosa piaga delle dimissioni in bianco, cui sono costrette le lavoratrici pur di assicurarsi un posto di lavoro. Va comunque sottolineato che il fenomeno è difficile da debellare considerando l'alto numero di occupazioni precarie, che espongono le donne comunque a ricatti di ogni genere (compreso quello sessuale).

Più difficile da comprendere invece è la strategia adottata sulle politiche di tutela della maternità/genitorialità con la moltiplicazione dei "bonus", che ha di fatto creato un vero e proprio "mercato dei sussidi", a volte, di difficile comprensione e che ha aumentato, anziché ridotto, le disuguaglianze sociali, come più volte sottolineato dall'Inca stesso, mettendo in luce le contraddizioni espresse nei criteri adottati per il riconoscimento delle prestazioni, di seguito illustrate sinteticamente.

- **Premio alla nascita**

Il premio alla nascita è un sussidio economico, una tantum, di 800 euro, riconosciuto a prescindere dalla condizione di bisogno in cui versa la famiglia.

- **Bonus bebé**

La misura, introdotta per la prima volta nel 2015, è stata prorogata nella legge di Bilancio 2018 per i figli

nati dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018. Si tratta di un'agevolazione a favore delle famiglie con reddito ISEE basso. Il Bonus consiste nell'erogazione ai genitori di un assegno a partire dal momento della nascita del figlio, fino al compimento del suo primo anno di vita. In precedenza era prevista per i primi tre anni di vita del bambino.

Le modalità di erogazione, sono due, a seconda dell'importo dell'ISEE del nucleo familiare beneficiario. Infatti, le famiglie interessate potranno incassare un importo di 960 euro annui, versati in 12 rate mensili da 80 euro ciascuna qualora il reddito ISEE rientri entro la soglia dei 25.000 euro. Nel caso in cui, invece, il nucleo familiare beneficiario possieda un ISEE che non supera i 7.000 euro annui, le quote mensili del bonus potranno aumentare fino a 160 euro, corrispondenti a 1.920 euro annui, sempre suddivise in 12 rate.

- **Bonus asilo nido**

Il bonus asilo nido è stato introdotto con la legge di Bilancio 2017 (n. 232/2016) e consiste in un contributo economico di 1.000 euro per il pagamento delle rette, che può essere riconosciuto a tutte le mamme di bambini da 0 a 3 anni, nati dal 1° gennaio 2016, a prescindere da loro reddito; per averlo è sufficiente avviare la richiesta ad Inps, esibendo tutta la documentazione del caso. Il bonus è riconosciuto anche ai genitori di bambini, che non possono frequentare gli asili a causa di gravi patologie croniche.

- **Assegno per nuclei familiari numerosi**

Questa misura è in vigore da diversi anni e consiste nel pagamento di un assegno di 141,30 euro mensili per 13 mensilità (rivalutata ogni anno), riconosciuto ai nuclei familiari numerosi, con più di 3 figli, in particolari condizioni di disagio economico. Perciò, l'ottenimento è subordinato ad un limite reddituale, pari a un ISEE 2017 di 8.555,99 euro (valore che viene annualmente rivisto sulla base dell'indice al consumo indicato dall'Istat).

- **Voucher baby sitting**

Il voucher baby sitting è un'altra tipologia di prestazione, che è stata introdotta con la legge 92/2012, tra le misure per aiutare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e il suo riconoscimento è legato da qualsiasi limite reddituale. Di conseguenza, l'assegno di 600 euro mensili per un massimo di 6 mesi, alternativo al congedo parentale, è riconosciuto a tutte le lavoratrici madri, a prescindere dalle loro stato reale di bisogno.

- **Assegno di maternità dei Comuni**

Anche questa misura esiste da tempo. Si tratta di un assegno di 338,89 euro mensili per 5 mesi, pagato direttamente dai Comuni, il cui riconoscimento è subordinato ad Isee, stabilito annualmente (la cui verifica spetta al Comune di residenza, ma con parametri diversi da quelli richiesti per i bonus bebé e l'assegno ai nuclei familiari numerosi). La prestazione spetta alle donne non occupate e a quelle che lavorano, ma in questo ultimo caso devono dimostrare di non aver diritto ad altri trattamenti economici di maternità ovvero, per la quota differenziale, a trattamenti di importo inferiore a quello dell'assegno.

- **Assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate**

Più circostanziati sono i criteri di riconoscimento dell'assegno di maternità dello Stato, riservato a lavoratrici occasionali, precarie o in cassa integrazione, purché abbiano almeno 3 mesi di versamenti contributivi precedenti il parto. L'assegno (pari a 2.086,24 euro annui per il 2017) può essere pagato in misura intera, se la madre non ha diritto a nessuna indennità di maternità; in misura di quota differenziale, se la madre ha diritto ad una indennità di maternità di importo complessivo inferiore rispetto all'assegno. Se l'indennità di maternità prevista nella Gestione separata dell'INPS risulta inferiore a quella dell'assegno dello Stato, le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'integrazione fino a concorrenza dell'importo. L'Assegno viene pagato per ogni figlio/a: tanti nati/e, tanti assegni.

Tabella n°10 - Maternità/Genitorialità

PRATICHE APERTE
PER ANNO E GENERE

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
DONNE		15.313	15.608	15.448	15.384	15.492	15.542
UOMINI	1.740	2.783	3.064	3.094	3.561	3.770	3.811
Totale complessivo	13.412	18.096	18.672	18.542	18.945	19.262	19.353

Tabella n°11 - Maternità/Genitorialità

PRATICHE APERTE PER ANNO ED ETÀ DI FRUIZIONE

Età	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
21	180	280	269	208	208	181	223
22	270	355	378	342	299	310	283
23	340	487	479	455	407	395	419
24	403	574	550	530	521	476	467
25	474	643	637	627	587	587	562
26	543	666	692	726	689	650	618
27	606	737	728	744	739	724	705
28	606	772	812	773	806	787	767
29	638	802	799	827	804	834	795
30	685	819	834	825	834	835	811
31	693	849	863	822	863	854	873
32	693	876	883	877	854	876	878
33	693	886	910	897	908	905	913
34	706	884	895	890	891	904	890
35	702	877	887	901	905	890	892
36	693	854	895	882	914	901	899
37	637	857	884	865	871	857	880
38	611	822	847	840	863	857	871
39	573	761	797	787	819	838	853
40	512	705	725	742	772	798	783
41	440	633	667	680	682	745	751
42	347	556	611	588	615	648	667
43	287	490	490	512	535	564	596
44	208	370	416	413	445	491	509
45	142	277	316	335	394	401	409
46	120	211	233	280	302	324	373
47	88	166	187	207	253	283	269
48	72	128	168	150	193	240	258
49	50	105	122	133	152	181	209
50	35	81	90	104	113	137	160
51	36	46	62	78	92	118	112

Tabella n°12 - Maternità/Genitorialità

PRATICHE APERTE PER ANNO E PAESE DI NASCITA

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Estero	4.623	6.483	6.619	6.600	6.644	6.874	6.979
Italia	8.789	11.613	12.053	11.942	12.301	12.388	12.374
Totale	13.412	18.096	18.672	18.542	18.945	19.262	19.353



Come si può dedurre dalle tabelle, il grande numero di prestazioni e bonus, legati al tema della genitorialità, pur non avendo sortito l'effetto di incentivare le nascite, ha però fatto aumentare notevolmente il numero totale di prestazioni richieste. Per quanto riguarda la nostra attività di Patronato, dal 2011 al 2017 il numero delle pratiche totali è passato da 13.412 a 19.353. Abbiamo altresì inserito nella nostra attività, svolta a favore degli iscritti e dei non iscritti, la consulenza sulle misure legate alla maternità e alla paternità, perché non è sempre facile per le persone riuscire a districarsi tra i numerosi bonus, sussidi e prestazioni.

In genere, le misure di welfare sono richieste dalle madri, ma è da osservare favorevolmente che cominciano ad affacciarsi ai nostri sportelli, in numero interessante, anche i padri. Inoltre, le pratiche per "genitorialità" vengono effettuate in modo significativo da coloro che sono nati all'estero (circa un terzo), perché mediamente le donne migranti hanno un tasso di natalità più elevato rispetto alle famiglie italiane; sono mediamente più giovani e dispongono di un reddito quasi sempre inferiore alla media del paese.

L'età di fruizione copre un arco temporale molto esteso, dai 21 ai 51 anni, segno che è in atto e si sta accentuando sempre di più la tendenza ad avere i figli in età avanzata, per le donne, ma anche per gli uomini, come minimo dopo i 30 anni. Come abbiamo osservato anche in precedenza, le donne si trovano spesso in una condizione lavorativa e professionale più precaria rispetto ai lavoratori. Pertanto, il fenomeno sociale della maternità tardiva si associa alla necessità di stabilizzare e rendere più sicura, prima di avere figli, la propria situazione lavorativa. La fascia dove le prestazioni si concentrano maggiormente va da un minimo di 26 anni a un massimo di 41 anni.

Per l'Inca, l'incremento delle prestazioni di genitorialità ha richiesto uno sforzo straordinario in termini formativi, di aggiornamento e di organizzazione, per essere in grado di svolgere l'attività di tutela individuale al livello qualitativo cui siamo orgogliosamente legati.

Inoltre, siamo stati protagonisti di decisive battaglie antidiscriminatorie quando talune prestazioni, come per esempio il "premio alla nascita", erano state negate a seguito della pubblicazione di circolari restrittive e discriminanti da parte di Inps, che riguardavano le madri straniere in possesso di un permesso di soggiorno rinnovabile. Per tutte queste prestazioni, l'Istituto, infatti, ha cercato di imporre una limitazione nel riconoscimento del diritto solo a chi era titolare del permesso di soggiorno per lungosoggiornanti. Nel caso specifico del "premio alla nascita", in pochi mesi, siamo riusciti ad ottenere una ordinanza del Tribunale di Milano che ha imposto all'Inps di modificare il proprio orientamento estendendo il beneficio a tutte coloro che ne erano state ingiustamente escluse.

Infortuni e malattie professionali

Il Bilancio sociale di Inca si inserisce in un contesto estremamente preoccupante per quanto riguarda il fenomeno degli infortuni (soprattutto mortali) e delle malattie professionali. I segnali di ripresa economica nei principali settori produttivi, che hanno consentito un allargamento della base occupazionale (seppur con una prevalenza di contratti a termine), hanno fatto registrare un inquietante aumento sia del numero degli incidenti sia delle patologie da lavoro denunciate. Una tendenza che fa riesplodere in tutta la sua drammaticità il problema della sicurezza e della prevenzione, troppo spesso avvertito dalle aziende come un costo da tagliare e non come una priorità sulla quale è un dovere investire nel rispetto del diritto alla salute nei luoghi di lavoro, come più volte sottolineato dal sindacalismo confederale e, in particolare, dalla Cgil e dal suo Patronato.

- **Un quadro di insieme**

I dati dell’Inail dal 2013 al 2017 ci segnalano una riduzione del numero di infortuni sul lavoro da 695.008 (2013) a 641.084 (2017). È chiaro che, per noi, la riduzione dei casi di infortunio sul lavoro non può che essere salutata con favore, anche se dai dati stessi, considerati in termini di quantità, non ci rimane che pensare che sono ancora troppi gli infortuni sul lavoro nel nostro Paese. Inoltre, ci permettiamo di osservare, sulla base di esperienze verificate sul campo, che si tratta di un dato sottostimato sia in relazione alla piena libertà di denuncia da parte del lavoratore (il tipo di rapporto di lavoro incide molto) sia in relazione al lavoro nero, che negli anni di crisi ha trovato ampi spazi.

A prescindere dal dato quantitativo, quello che ci preme di più evidenziare si riferisce ad un’analisi qualitativa del dato infortunistico in quanto da ciò emergono significativi cambiamenti nel corso degli ultimi cinque anni.

Gli infortuni in itinere sono passati, dal 2013 al 2017, da 99.297 a 101.039 (+1,72%) con una particolare crescita nel settore del terziario (+4,8% circa). Per quanto riguarda i settori economici, così come classificati dall’Inail,

si può osservare che in generale il dato infortunistico si riduce o si mantiene costante, fatta eccezione per la voce relativa al NON DETERMINATO (impossibile verificare a quali tipologie di lavoro si riferisce) che vede un forte incremento sia in termini assoluti (da 101.476 del 2013 a 116.643 del 2017) che percentuali, con + 13% circa nell'arco del quinquennio. Elementi significativi, nella dinamica infortunistica di questi anni, si riscontrano nelle diverse Aree Geografiche: mentre il Nord Italia, infatti, registra un incremento del fenomeno infortunistico, gli altri territori (Centro, Sud e Isole) vedono una sua riduzione. È facile immaginare che ciò sia dovuto anche alla ripresa produttiva e alla crescita economica delle regioni del nord, ma rifiutiamo, di accettare come "normale" la relazione fra aumento dell'attività e aumento degli infortuni e continuiamo a batterci per un lavoro di qualità e dignitoso, anche dal punto di vista della sicurezza.

Tutto ciò si realizzerebbe con una maggiore occupazione stabile, con un'informazione e formazione dei lavoratori e lavoratrici adeguata in tema di rischi, tutela della salute e sicurezza nei rispettivi luoghi di lavoro. Un problema, inoltre, riguarda l'andamento infortunistico in base all'età: nei dati Inail del quinquennio si rileva una crescita del fenomeno che investe coloro in età più avanzata. Ciò conferma quanto abbiamo sempre sostenuto circa la correlazione tra innalzamento dell'età pensionabile e i rischi legati al tema della salute e della sicurezza. Infatti, purtroppo, le percentuali di infortuni crescono tra i lavoratori e lavoratrici che si collocano tra 55 ai 69 anni (+ 2% circa).

Da tale punto di vista, la riflessione che si sta sviluppando rispetto all'invecchiamento attivo riguarda anche il come ridefinire col crescere dell'età lavorativa orari, turni, mansioni, carichi di lavoro ecc., per ridurre i rischi che, come dimostrano i dati, sono in stretta relazione con il crescere dell'età. In tal senso, sarebbe importante che gli stessi medici competenti e i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) ne tenessero conto, come suggeriscono materiali elaborati da esperti e dalla medicina del lavoro.

Sempre per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro è necessario e utile valutare, seppur in estrema sintesi, che in questi anni abbiamo assistito alla seguente dinamica degli indennizzi: cresce la quantità di giornate di inabilità assoluta senza menomazioni (da 5.679.140 a 6.198.442), mentre calano del 2% gli indennizzi in capitale e si attestano al di sotto del 2% il numero di indennizzi con rendite.

- **Aggiornamento dati Inail a Settembre 2018**

A) Morti sul lavoro nel 2018 in aumento

In questi primi nove mesi del 2018, l'Inail ha rilevato un incremento dei decessi causati dal lavoro di +8,5% (sono stati 834, 65 in più rispetto ai 769 dell'analogo periodo del 2017). Ad incidere maggiormente su questo

risultato sono i 109 contro 65 del mese di Agosto. In particolare, hanno inciso il crollo del ponte Morandi a Genova e gli incidenti stradali in Puglia con la perdita della vita di numerosi braccianti.

Di tutti i casi mortali si registra un aumento sia di quelli avvenuti negli ambienti di lavoro (+5,4% ,pari a 581 eventi) sia degli infortuni in itinere (ovvero nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il posto di lavoro), passati da 218 del 2017 a 253 del 2018 (+16,1%). Com'era ampiamente prevedibile, nei primi nove mesi del 2018 ad essere investito è stato il settore industria e servizi, dove si sono registrati 67 casi mortali in più (passando da 648 a 715 eventi).

Anche l'analisi territoriale conferma la stretta relazione tra la ripresa economica e occupazionale in atto e il fenomeno degli infortuni mortali, che non a caso aumentano prevalentemente in quelle aree dove si concentrano le principali attività produttive del Paese: nel Nord-Ovest (+40 casi), nel Nord-Est (+15) e al Sud (+14). In particolare, incrementi significativi si registrano in Veneto (da 70 a 90), Lombardia (da 94 a 113).

A dispetto di quanto ci si possa immaginare, a pagare il prezzo più alto di questa piaga sono sia i lavoratori anziani sia i più giovani (per questi ultimi l'inesperienza potrebbe giocare un ruolo determinante nel verificarsi di incidenti). I dati Inail, riferiti ai primi nove mesi di quest'anno, ci dicono che una morte su due ha coinvolto persone di età compresa tra i 50 e i 64 anni, con un incremento di 67 casi (da 322 a 389) rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Sono in aumento anche le denunce che riguardano lavoratori fino a 34 anni (da 132 a 154 casi) e gli over 65 da 59 a 62. Diminuiscono le morti dei lavoratori tra 35 e 49 anni (da 256 a 229).

B) Malattie professionali, denunce in aumento (+1,8%)

Nei primi quattro mesi del 2018 le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail sono tornate ad aumentare. Al 30 settembre 2018, l'incremento si attesta al +1,8% (pari a 771 casi in più rispetto allo stesso periodo del 2017, da 43.312 a 44.083), dopo quelli osservati nelle precedenti rilevazioni mensili: +14,8% a gennaio, +10,3% a febbraio , +5,8% a marzo, ad aprile +5,5%, a maggio +3,1%, a giugno +2,5%, a luglio +3,5% e ad agosto +2,3%. L'aumento interessa tutti i comparti: nell'Industria e servizi le denunce di malattia professionale sono aumentate dell' 1% (da 34.387 a 34.739), in Agricoltura del 5,2% (da 8.397 a 8.831) e nel Conto Stato sono diminuite del 2,8% (da 528 a 513).

L'analisi territoriale evidenzia un incremento delle patologie denunciate al Sud (+385), dove si concentra un quarto del totale dei casi protocollati dall'Istituto, al Centro (+809), dove i casi denunciati sono un terzo del totale, nel Nord-Ovest (+120) e un calo nel Nord-Est (-233) e nelle Isole (-310 casi).

Infine, si rilevano 850 casi in più per i lavoratori (più di 32.000) e 79 in meno per le lavoratrici (circa

11.800). Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo (11.144 casi), con quelle del sistema nervoso (2.255) e dell'orecchio (1.470), continuano a rappresentare le prime malattie professionali denunciate (oltre il 70% del complesso).

La tutela individuale Inca

Dal 2013 al 2017, il complesso delle attività di tutela individuale di Inca per infortuni e malattie professionali si è attestato su livelli significativamente importanti. Il numero complessivo di pratiche aperte in questo periodo è stato 351.999. Tenuto conto che in relazione alle diverse prestazioni, per una malattia professionale di norma si aprono anche più pratiche, si tratta di una crescita costante delle denunce, fatta eccezione per il 2017, che comunque si mantiene a livelli superiori del 2013. Tuttavia, l'analisi dei dati relativi al quinquennio suggerisce una riflessione più articolata, in considerazione delle peculiarità del mercato del lavoro, caratterizzato dalla persistente frammentazione dei contratti, che il Jobs act ha accentuato anziché ridurre, e dall'affermarsi di condizioni di lavoro inedite rispetto al passato, che investono nuove categorie di lavoratori, come i rider delle multinazionali e i magazzinieri di Amazon (solo per citarne alcune), ai quali vengono negate le più elementari protezioni antinfortunistiche. Tutto ciò ha determinato l'acuirsi del conflitto tra il diritto alla salute e il diritto ad un lavoro dignitoso, come dimostrano le numerose vertenze ancora aperte nazionali e territoriali dal sindacalismo confederale.

Questo contesto, difficile e complesso, ha rafforzato ancora di più una "cultura della rassegnazione" tra i lavoratori che sono scoraggiati nel denunciare infortuni e malattie professionali.

Tabella n°13 - Infortuni e malattie professionali

PRATICHE APERTE SU INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI 2013/2017

ANNO 2013				
	POSITIVE	%POS/TOT	NEGATIVE	%NEG/TOT
Riconoscimento malattia professionale	5.614	48%	5.934	51,4%
Riconoscimento danno biologico	11.243	54,8%	9.272	45,2%
Riconoscimento del diritto a rendita	2.834	34,3%	5.419	65,7%
Revisione infortuni malattie professionali danno bio.	2.669	55,4%	2.150	44,6%
Riconoscimento primo pagamento ind. temp.	4.903	58,7%	3.451	41,3%
Totale complessivo	27.263	51,0%	26.226	49,0%

Tabella n°14 - Infortuni e malattie professionali

PRATICHE APERTE SU INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI 2013/2017

ANNO 2014				
	POSITIVE	%POS/TOT	NEGATIVE	%NEG/TOT
C01 - Riconoscimento malattia professionale	5.791	47,6%	6.366	52,4%
C03 - Riconoscimento danno biologico	11.402	53,1%	10.082	46,9%
C05 - Riconoscimento del diritto a rendita	2.856	31,9%	6.087	68,1%
C06 - Revisione infortuni malattie professionali danno bio.	2.857	55,6%	2.277	44,4%
C09 - Riconoscimento primo pagamento ind. temp.	4.721	60,0%	3.150	40,0%
Totale complessivo	27.627	49,7%	27.962	50,3%

Tabella n°15 - Infortuni e malattie professionali

PRATICHE APERTE SU INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI 2013/2017

ANNO 2015				
	POSITIVE	%POS/TOT	NEGATIVE	%NEG/TOT
C01 - Riconoscimento malattia professionale	5.755	45,0%	7.036	55,0%
C03 - Riconoscimento danno biologico	11.194	51,6%	10.484	48,4%
C05 - Riconoscimento del diritto a rendita	3.027	29,9%	7.106	70,1%
C06 - Revisione infortuni malattie professionali danno bio.	2.845	55,7%	2.260	44,3%
C09 - Riconoscimento primo pagamento ind. temp.	4.704	60,4%	3.089	39,6%
Totale complessivo	27.525	47,9%	29.975	52,1%

Dalla tabella del periodo considerato (2013/2017) si evidenzia che, a fronte di una crescita del numero di pratiche aperte su infortuni e malattie professionali, si sono ridotte drasticamente quelle chiuse positivamente con il mancato riconoscimento delle relative prestazioni. Infatti, dalle 28.506 pratiche chiuse positivamente, pari al 41,97% delle aperte, siamo passati alle 27.030 chiuse nel 2017, pari 38,81% delle aperte, con differenze significative in ambito territoriale. In particolare, si sono ridotte soprattutto le prestazioni con riconoscimento di un danno superiore al 15%, cioè le rendite.

Tabella n°16 - Infortuni e malattie professionali

PRATICHE APERTE SU INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI 2013/2017

ANNO 2016				
	POSITIVE	%POS/TOT	NEGATIVE	%NEG/TOT
C01 - Riconoscimento malattia professionale	5.793	47,0%	6.527	53,0%
C03 - Riconoscimento danno biologico	11.258	52,7%	10.120	47,3%
C05 - Riconoscimento del diritto a rendita	2.122	22,8%	7.201	77,2%
C06 - Revisione infortuni malattie professionali danno bio.	2.688	56,6%	2.063	43,4%
C09 - Riconoscimento primo pagamento ind. temp.	4.847	61,5%	3.039	38,5%
Totale complessivo	26.708	48,0%	28.950	52,0%

Tabella n°17 - Infortuni e malattie professionali

PRATICHE APERTE SU INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI 2013/2017

ANNO 2016				
	POSITIVE	%POS/TOT	NEGATIVE	%NEG/TOT
C01 - Riconoscimento malattia professionale	5.622	45,8%	6.651	54,2%
C03 - Riconoscimento danno biologico	11.009	52,1%	10.129	47,9%
C05 - Riconoscimento del diritto a rendita	2.002	19,9%	8.035	80,1%
C06 - Revisione infortuni malattie professionali danno bio.	2.499	55,7%	1.990	44,3%
C09 - Riconoscimento primo pagamento ind. temp.	4.799	62,1%	2.934	37,9%
Totale complessivo	25.931	46,6%	29.739	53,4%

La situazione finora descritta ha alzato il livello di preoccupazione nostro e degli altri Patronati, a tal punto da assumere la questione come criticità e problema da affrontare con l'Istituto.

- **Nell'analisi delle motivazioni della maggior parte delle domande respinte si riscontrano:**
 - A) nesso di causa per patologie emergenti di tipo croniche degenerative come quelle muscolo-scheletriche e tumorali, spesso di origine multifattoriale e a lunga latenza;

- B) assenza di rischi lavorativi, adducendo difficoltà nella individuazione e valutazione dei rischi stessi. Da tale punto di vista proviamo a immaginare cosa questo possa significare per tanti lavoratori che cambiano spesso lavoro;
- C) assenza della malattia denunciata, intendendo con ciò assenza di postumi non rilevanti dal punto di vista medico-legale.

All'insieme di questi aspetti si somma poi una concezione di alcuni ambiti territoriali dell'Inail di prendere ad esclusivo riferimento per la valutazione del rischio, come risulta da verbali e sentenze, il DVR, che, come è noto, è redatto dall'azienda per obbligo di legge, ma ciò avviene in modo spesso approssimativo e a volte neppure aggiornato.

Nonostante le difficoltà riscontrate dall'Inca nel denunciare gli infortuni e le malattie professionali e nell'ottenere i giusti riconoscimenti delle prestazioni Inail, i dati dell'attività rilevano il valore e la qualità del lavoro svolto dalle strutture dell'Inca, ma al contempo fanno emergere l'esigenza di rafforzare il nostro impegno per l'emersione delle patologie da lavoro nei vari settori produttivi, chiamando in causa i diversi soggetti (di area amministrativa e sanitaria), istituzionalmente incaricati di decidere la sorte di una pratica per il riconoscimento di una prestazione da parte dell'Istituto.



- **I rapporti con le categorie**

È ormai nota la sottostima in Italia del fenomeno delle denunce delle malattie professionali. Le ragioni sono diverse e vanno dalla moltitudine delle tipologie dei rapporti di lavoro, spesso precarie, alla frammentazione della struttura produttiva, alla scarsa consapevolezza e informazione dei lavoratori e delle lavoratrici su salute e sicurezza e sulle diverse forme di tutela.

La legislazione italiana, in un contesto europeo propositivo e favorevole ad una evoluzione delle norme a favore della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha visto in questi anni significativi progressi grazie anche all'impegno delle Confederazioni sindacali.

Nonostante ciò, purtroppo, il nostro Paese resta una realtà dove l'emersione delle malattie professionali deve fare ancora grandi passi avanti per raggiungere una media europea che è molto più avanzata. A tal fine, l'Inca, insieme alle categorie di rappresentanza sindacale, ha in questi anni cercato di promuovere progetti finalizzati alla emersione delle patologie da lavoro con l'impegno di favorire anche maggiori tutele e una crescita della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Inca e le categorie sindacali sono impegnate in maniera significativa per ideare e promuovere vari progetti sul tema, sia a livello nazionale che territoriale. È fondamentale che si lavori non solo all'emersione delle patologie più tradizionali, che continuano a rappresentare l'80% delle denunce (osteomuscolari, udito e sistema nervoso), ma anche di quelle di più recente acquisizione scientifica: stress-lavoro correlato, tumori professionali in relazione a nuovi modelli organizzativi, nuovi strumenti di lavoro e sostanze di nuova generazione che si utilizzano nei processi produttivi.

I risultati di tale impegno sono significativi e si possono così riassumere:

- in collaborazione con le categorie, con la Fondazione di Vittorio e con i nostri consulenti medici, sono stati elaborati, o sono in fase di elaborazione, oltre venti questionari, specifici per tipologia di attività;
- è stato ideato, in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio, un archivio digitale in cui inserire i dati raccolti con i questionari, al fine di monitorare il lavoro svolto, ma anche di procedere all'elaborazione dei dati, di effettuare indagini epidemiologiche e di restituire le analisi, che potranno essere utili per l'attività di tutela sia individuale che collettiva, a livello di azienda o di territorio, in base alle esigenze presenti e future;

- sono stati raccolti in sede nazionale già oltre 4.000 questionari provenienti dai territori, a seguito di progetti svolti, che sono stati inseriti nel database; questionari che raccolgono le storie lavorative, i dati delle condizioni di lavoro e di salute;
- con le categorie sono state già programmate molte iniziative, altre sono in preparazione, per rendere noti i risultati delle elaborazioni dei dati e contribuire così non solo all'approfondimento del tema delle malattie professionali, ma anche alla realizzazione di attività che possano aumentare l'efficacia della prevenzione e al tempo stesso tutelare i lavoratori danneggiati.

L'attività di rilevazione ed emersione delle malattie professionali nei luoghi di lavoro deve diventare ora più strutturata ed assumere una continuità che ci permetta di svolgere al meglio la nostra missione di tutela in modalità integrata con le categorie.

Riepiloghiamo i questionari elaborati per i seguenti settori specifici:

- **Filcams** - Grande Distribuzione alimentare, Grande Distribuzione merci, Vigilanza, Turismo termale
 - **Filt** - Drivers, Autotrasporti, Aeroporti
 - **Flai** - Forestali, Agricoltura/coltivazione, Agricoltura/lavorazione, Pesca, Macellazione, Consorzi di miglioramento fondiario
 - **Fp** - Igiene Ambientale, Nidi/scuole materne, Polizia locale, Sanità
 - **Fillea** - Cantieri fissi, Lapideo, Grandi opere/lavori stradali
 - **Fiom** - Metalmeccanici
 - **Slc** - Poste, Call center
- **Modalità e fasi operative dei progetti**

Le modalità scelte hanno favorito la partecipazione dei compagni/e della Categoria Sindacale interessata al progetto e degli uffici Inca regionali e territoriali per definire i luoghi di lavoro da impegnare nell'iniziativa e per eventuali percorsi di comunicazione e formazione dei funzionari, dei delegati e degli operatori del Patronato sulle tematiche della salute e sicurezza relativamente al settore e allo specifico progetto.

Sono state organizzate assemblee sui luoghi di lavoro per informare i lavoratori in vista della distribuzione del questionario finalizzato alla rilevazione dello stato di salute dei lavoratori, all'emersione di eventuali malattie professionali e conseguenti tutele.

Gli obiettivi, le elaborazioni e i risultati delle analisi statistiche, svolte in modalità aggregata e anonima, vengono condivisi fra la Categoria e il Patronato, sia a livello territoriale che nazionale, al fine di sviluppare

al meglio una politica di garanzia della salute e sicurezza in generale, oltre che della tutela individuale.

- L'analisi dei dati di alcuni settori finora raccolti ed elaborati

Progetti presentati da Inca e accolti dall'Inail

L'Inca, come tutti i patronati, svolge attività d'informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il decreto 81/2008 e il decreto 78/2010, poi convertito nella legge 122/2010, modificano e ampliano il ruolo dell'Inail determinando la trasformazione da ente prevalentemente assicurativo, con un ruolo quindi risarcitorio, a soggetto prevenzionale attribuendo un'importanza rilevante alla formazione e alle relazioni con altri soggetti che perseguono le stesse finalità.

Dal 2010, quindi la Direzione centrale dell'Inail emana delle linee guida per la prevenzione finalizzate a indirizzare le sedi territoriali sulle priorità d'intervento e le norme operative per realizzare la funzione di prevenzione. Seguendo le linee d'indirizzo quindi le strutture territoriali sono invitate a selezionare i soggetti esterni all'istituto che siano interessati a predisporre e realizzare dei progetti.

Nel quinquennio 2014-2018 i progetti hanno riguardato le seguenti aree: agricoltura, edilizia, infortuni su strada, infortuni in ambito sanitario, malattie professionali. Le attività sono state rivolte alla promozione/informazione, formazione e assistenza/consulenza.

Nel biennio 2015-2016, l'Inca ha ottenuto l'approvazione da parte dell'Istituto di quattro progetti regionali che coprono le tipologie di attività previste dalle linee d'indirizzo.

In Veneto il progetto è stato rivolto soprattutto ai lavoratori del settore sanitario e di servizi alla persona e ha interessato il territorio di Padova. In Umbria invece il progetto è destinato prevalentemente ai lavoratori dei Comuni, soprattutto quelli che hanno contatto con il pubblico; in Piemonte di nuovo il settore prescelto è stato quello della sanità nelle province di Cuneo, Novara e Vercelli; in Liguria invece è stata realizzata attività di formazione, tramite la realizzazione di materiali audiovisivi. I destinatari sono stati operatori del patronato, delegati d'azienda e funzionari sindacali.

Gli strumenti utilizzati e le azioni previste sono vari:

- questionari per la rilevazione di stato di salute e condizioni di lavoro al fine di prevenire infortuni e malattie professionali (Piemonte);
- seminari informativi;
- laboratori di discussione;
- produzione di manuali e linee guida che forniscano strumenti operativi e orientamenti strategici per la prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni;
- creazione di piattaforme web (Umbria) per l'informazione e la formazione continua;
- servizio di Counselling (Umbria) per i lavoratori;
- simulazioni di "Teatro Impresa" (Veneto);
- realizzazione di video tematici (Liguria).

L'obiettivo dei progetti è favorire la diffusione delle conoscenze e della cultura della prevenzione d'infortuni e malattie professionali creando sinergie indispensabili fra tutti gli attori: solo con l'azione coordinata di Inail, aziende, lavoratori, Patronato, Categorie sindacali si può ottenere prevenzione efficace e assicurare ai lavoratori una tutela globale integrata esercitando così appieno il mandato del Patronato.

I progetti sono un'ottima opportunità per sperimentare nuove modalità di azione, di relazione e di approfondimento di tematiche tradizionali del patronato ma anche di ricerca di obiettivi e strumenti più moderni ed evoluti, coerenti con il contesto sociale attuale.

Per concludere i progetti sono stati sviluppati in coerenza con il Piano Nazionale di prevenzione 2014-2018 e con i Piani Regionali della Prevenzione 2015-2018.

VENETO - "ASSISTERE IN SICUREZZA - WE CARE ABOUT YOU"

Il progetto si colloca nell'area di attività della promozione e informazione; è iniziato alla fine del 2015 e terminato nel 2017; ha coinvolto Spisal AULLS 6 Euganea, Spisal - ULSS 16, CGIL Veneto e Padova, due primarie Fondazioni padovane (O.I.C. e I.R.P.E.A.) che, per compito istituzionale, gestiscono centri e strutture di assistenza per disabili e anziani autosufficienti; destinatari: 1800 lavoratori delle Fondazioni.

In prima battuta si sono analizzate le tematiche (rischi lavorativi su cui era già stata attuata la formazione specifica) in cui i lavoratori del comparto socio sanitario fossero maggiormente impegnati: rischio da posture incongrue e movimentazioni manuali, rischio biologico, rischio da stress-lavoro correlato, rischio

da differenze di genere, età, provenienza geografica, ecc. A tal fine, sono state realizzate azioni finalizzate a promuovere la crescita della consapevolezza dei lavoratori in tema di prevenzione, unitamente allo sviluppo della loro percezione dei rischi professionali.

Si è applicata la metodologia didattica dell'“Industrial Theatre” con le logiche già utilizzate con successo nell'industria mineraria sudafricana, per promuovere la proattività dei lavoratori, facendoli così diventare formatori dei propri colleghi di lavoro: metodologia che ha permesso di incidere efficacemente sulle loro attitudini comportamentali.

Il piano formativo ha complessivamente coinvolto, nelle 120 ore d'aula, 264 lavoratori (13% dei lavoratori dell'OIC e il 30% dell'IRPEA) suddivisi in quindici edizioni, partendo da una lezione pilota, utile a testare l'impianto progettuale mediante la raccolta e l'analisi dei feed-back provenienti dai lavoratori stessi.

Il monitoraggio finale è stato condotto mediante somministrazione ai lavoratori coinvolti di questionari specifici al termine di ognuna delle quindici edizioni e di follow-up semestrale: l'analisi statistica dei dati ha premiato l'originalità dell'idea progettuale, confermando l'intenzione di candidare il progetto come “Buona Prassi” presso la Commissione Consultiva Permanente.

UMBRIA - “IO E GLI ALTRI.”

LA GESTIONE DELLE RELAZIONI NELL'AMBIENTE LAVORO

Il progetto si colloca nell'area di attività dell'assistenza e consulenza; è iniziato alla fine del 2016 e terminerà nel 2019, coinvolgendo circa 800 dipendenti di Comuni dell'Umbria.

Inail, Inca e Anci hanno progettato un Modello sperimentale di gestione delle relazioni negli ambienti di lavoro, che si pone l'obiettivo di migliorare le capacità relazionali dei lavoratori, in particolare delle risorse adibite ai servizi aperti al pubblico.

Il report su un campione di 250 dipendenti ha mostrato la situazione lavorativa emersa negli Enti Pubblici attraverso la pluralità dei punti di vista degli operatori interessati. I risultati emersi dalla somministrazione del questionario, volto a comprendere il livello di competenza conflittuale percepito e il livello di competenza conflittuale rilevato attraverso i comportamenti espresi, evidenziano un esito insolito: nei Comuni partecipanti, il livello di competenza conflittuale percepito è inferiore a quello rilevato nei comportamenti. Questo dato pone alcune domande circa il divario tra il riconoscimento di una professionalità saliente e allo stesso tempo spesso sottovalutata negli ambienti di lavoro.

PIEMONTE - “INFORMARE È PREVENIRE.”

LE MALATTIE PROFESSIONALI, UN PERCORSO DI PROMOZIONE E INFORMAZIONE PER LAVORATORI E RLS.

Il progetto si colloca nell'area di attività della promozione e informazione; l'Inca ha avuto come partner la Fondazione Di Vittorio; si è svolto da marzo 2017 ad aprile 2018 nelle seguenti aziende: ASL Cuneo, ASL Novara, ASL Vercelli, Ospedale Maggiore della Carità di Novara.

L'obiettivo principale del progetto è stato quello di favorire la prevenzione delle malattie professionali emergenti in ambiente sanitario, con particolare riferimento alle patologie tumorali, attraverso una campagna di promozione e informazione della cultura della prevenzione basata sul ruolo attivo degli RLS e dei lavoratori, con il supporto dei servizi del patronato in collaborazione con l'INAIL e gli altri attori dei sistemi di prevenzione.

Il progetto mirava a sviluppare un metodo d'informazione e tutela individuale basata sul coinvolgimento diretto dei lavoratori attraverso l'analisi delle loro condizioni di lavoro, di rischio e di salute. È stato, a tal fine, realizzato un opuscolo con linee guida e un questionario ad-hoc somministrato nelle situazioni aziendali dai RLS. I servizi d'informazione e tutela sono stati sviluppati in maniera personalizzata per ciascun lavoratore coinvolto nel progetto, al fine di rispondere ai suoi bisogni specifici individuati tramite il questionario, ed erogati dall'Inca in collaborazione con i medici del lavoro.

Il progetto prevedeva l'assunzione di un ruolo attivo e propositivo dei lavoratori e dei RLS e la collaborazione di tutti gli attori dei sistemi di prevenzione, valorizzando anche il ruolo dei medici del lavoro, del Patronato Inca e degli esperti del sindacato. Il progetto ha voluto offrire dei momenti di formazione ai RLS e diffondere informazioni ai lavoratori e a tutti gli attori della prevenzione per migliorare i livelli di tutela delle malattie professionali nelle realtà aziendali coinvolte.

LIGURIA - “DALLO SVILUPPO DELLA PREVENZIONE ALLA TUTELA GLOBALE”

Il progetto si colloca nell'area di attività della formazione; è stato avviato a marzo 2017 ha visto coinvolti i Patronati Inas Cisl, Inca Cgil, Ital Uil; destinatari gli operatori dei tre patronati sindacali (100), specializzati nella tutela per i danni da lavoro; funzionari sindacali (50) e delegati d'azienda (500).

Il progetto prevede un piano formativo articolato in video lezioni, ciascuno dedicato ad un argomento specifico, finalizzato ad accrescere le competenze di sindacalisti e operatori di patronato in merito alla

materia della tutela infortunistica e della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli argomenti trattati riguardano la conoscenza del DVR, gli infortuni e le malattie professionali, le tariffe dei premi e l'oscillazione del tasso per andamento infortunistico e per prevenzione, la presa in carico, le cure, il rimborso dei farmaci, le protesi e la riabilitazione, il regolamento per la conservazione del posto di lavoro, la prevenzione di fronte all'invecchiamento della popolazione attiva per l'innalzamento dell'età pensionabile.





Migrazioni: chi va e chi viene

Il tema delle migrazioni si è prepotentemente imposto all'attenzione delle Istituzioni nazionali ed europee, che tuttavia di fronte ad un fenomeno così vasto stanno mostrando tutta la loro drammatica fragilità ponendo in essere politiche inadeguate di integrazione e di coesione sociale, basate sulla difesa delle frontiere e negando il carattere irreversibile della mobilità internazionale delle persone. I dati contenuti nel XXVI rapporto immigrazione 2016 (Fondazione Migrantes) riferiscono che nel 2015 sono 243,7 milioni le persone che nel mondo vivono in un paese diverso da quello d'origine. Dal 1990 al 2015, il numero delle persone che hanno lasciato il proprio paese d'origine è aumentato del 59,7%. Nel 2015, in totale, i migranti rappresentavano il 3,3% dell'intera popolazione mondiale.

Per quanto riguarda l'Italia, alle ondate migratorie di coloro che fuggono da guerre e povertà, si sono affiancate, a causa della grave crisi, quelle di giovani italiani (cosiddetta generazione Erasmus), che lasciano il nostro paese per studiare; quelle di ragazze e ragazzi disoccupati, che non trovando un lavoro, si trasferiscono in altri Paesi nella speranza di trovare opportunità professionali.

Un fatto inedito negli ultimi anni è anche la mobilità dei pensionati italiani, che scelgono di spostare la residenza all'estero verso quelle regioni climaticamente più confortevoli o dove il fisco è più vantaggioso. L'indicatore principale di questo fenomeno lo fornisce l'Inps attraverso i dati sulle prestazioni pagate all'estero: nel 2016 quasi 380.000. Questo dato include, avverte l'Inps, sia le pensioni riconosciute in regime di totalizzazione internazionale sia i trattamenti liquidati sulla base di sola contribuzione italiana. Complessivamente questo aggregato rappresenta il 2,2% del totale delle pensioni erogate dall'Istituto di Previdenza pubblico italiano e si distribuisce su circa 160 paesi, ma con una concentrazione maggiore in Europa e - sia pure in riduzione - in Canada, USA e Australia.

Comparando i flussi in entrata e in uscita del nostro paese, ci si accorge che entrambi gli indicatori si equivalgono: al 31 dicembre 2017 il numero degli italiani residenti all'estero si è attestato a 5.114.469,

aumentati in un anno di 140.527 (alla stessa data del 2016 erano 4.973.942), mentre gli immigrati residenti risultano essere 5.026.153.

In buona sostanza, con un leggero sbilanciamento verso chi lascia il nostro paese, che conferma il persistente disagio in cui versano le fasce più deboli della popolazione, il saldo dei flussi resta sostanzialmente invariato. Le ultime rilevazioni statistiche ci dicono che in Italia la presenza di stranieri incide dell'8,3% rispetto ad una popolazione di 60.665.551 (dato dell'ultimo censimento 2016 Istat). Oltre il 50% (circa 2,6 milioni di individui) è rappresentato da cittadini di un paese europeo e di questi, poco più del 30% proviene da Paesi membri dell'UE (1,5 milioni), mentre 1,1 milioni di persone arrivano dagli Stati dell'Europa Centro-Orientale non appartenenti all'Unione. I gruppi, le cui quote sono più consistenti, sono i romeni (22,9%), gli albanesi (9,3%) e i marocchini (8,7%): nel complesso, queste tre nazionalità rappresentano il 40,9% del totale degli stranieri residenti (XXVI Rapporto Immigrazione 2016 - Fondazione Migrantes).

Nonostante i numeri suggeriscano come l'immigrazione verso l'Italia sia contenuta e non abbia assunto dimensioni emergenziali, la percezione sempre più diffusa di una possibile "invasione" del territorio da parte degli stranieri sta alimentando odiose e inaccettabili pulsioni xenofobe e razziste, incarnate dalle forze politiche di destra, cosiddette sovraniste, che si stanno rafforzando in Italia e in altri paesi europei. Un elemento inquietante che amplifica ancor più l'inerzia delle Istituzioni nazionali ed europee nell'affrontare seriamente il tema delle migrazioni e della mobilità internazionale, facendo degenerare il confronto di merito sulle possibili soluzioni da intraprendere.

**IN QUESTO CONTESTO SI INSERISCE L'ATTIVITÀ
DI ASSISTENZA E DI TUTELA DELL'INCA CHE IN QUESTI ANNI HA
REGISTRATO NOTEVOLI RISULTATI**

Grafico n°15 - Migrazioni

NUMERO PRATICHE PER STRANIERI - VALORI ASSOLUTI

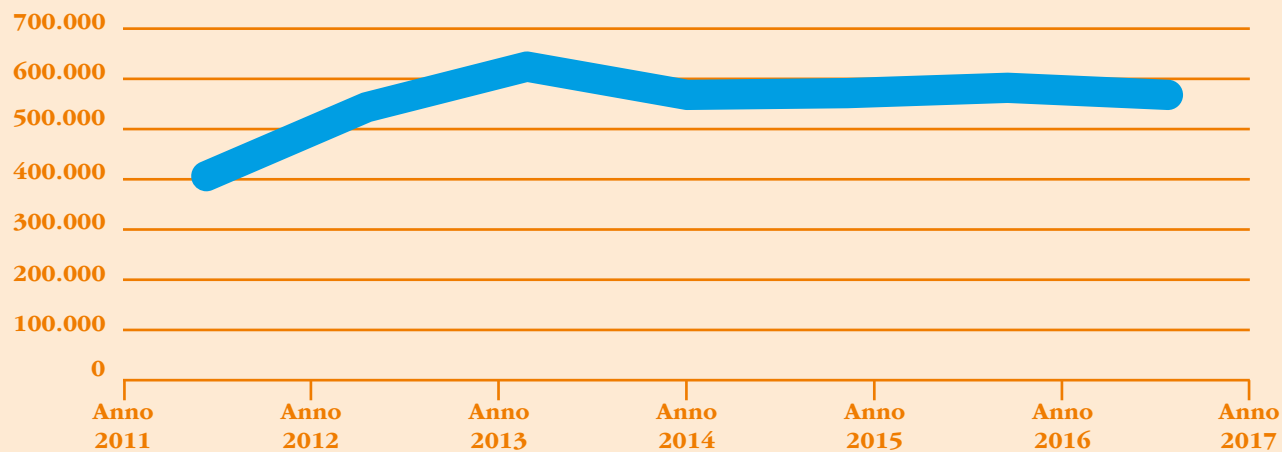
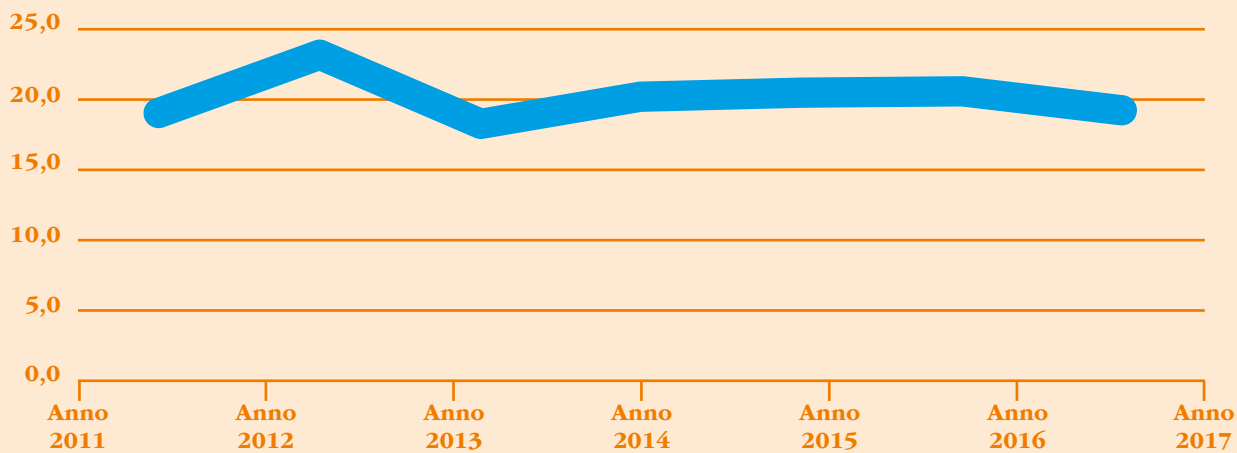


Grafico n°16 - Migrazioni

NUMERO PRATICHE PER STRANIERI - PERCENTUALI



Il lavoro a “rete” dell’Area Migrazioni e Mobilità Internazionali

Nel corso del 2018, per quanto concerne l’attività dell’Inca Cgil sulle materie di migrazioni, mobilità internazionali ed italiani all’estero, si è consolidato il percorso avviato l’anno precedente, quando si è scelto di formalizzare il superamento della distinzione delle aree tradizionali (“Estero” e “Immigrazione”), dando vita all’unica area “Migrazioni e Mobilità Internazionali” che –all’interno di un preciso coordinamento di materie e competenze specifiche, sotto la responsabilità politica della Presidenza Nazionale- potesse operare in modo più incisivo ed efficace nella mutata realtà migratoria.

Questo nuovo dipartimento -stabilendo in modo più coerente anche il proprio presidio logistico-ha favorito la più funzionale interazione tra gli ambiti.

E’ stato così possibile impostare e gestire il lavoro sugli ambiti specifici: le cosiddette “Nuove Attività” dell’Inca all’Estero (con particolare riferimento alla nuova migrazione e alla mobilità nei paesi stranieri), l’indirizzo e il controllo delle “tradizionali” attività di patronato all’estero, l’avvio e la gestione dell’associazione ITACA (e di tutte le attività di ricerca, studio, formazione, promozione e divulgazione ad essa connesse), le attività sui temi legati all’immigrazione in Italia (nel lavoro quotidiano di assistenza e tutela fornito dai nostri uffici e nell’intervento legale rispetto a normative, decreti e alla loro attuazione), il processo di gestione e realizzazione del progetto FORM@ sui ricongiungimenti familiari, progetto CEPA/Ministero del Lavoro di cui l’Inca Nazionale è capofila.

Nel portare avanti i “singoli capitoli” è stato però più facile l’interazione tra aree tematiche e specifiche competenze che evidentemente, su tutti i temi suddetti, sono state chiamate a interagire in modo orizzontale per il maggior vantaggio per l’Inca. Non sarebbe stato più sufficiente uno scambio di informazioni, il

coinvolgimento sporadico e occasionale o il confronto periodico su singole questioni: poiché nella complessità del fenomeno migratorio e nei nuovi bisogni e richieste che questo ci pone davanti è scritto il futuro di una parte assolutamente consistente della nostra attività di tutela, l'Inca Cgil ha accettato la sfida e ha cominciato a tradurla in opportunità.

Sarebbe stato del resto impossibile fare altrimenti e continuare a lavorare nel modo "consueto", specializzando magari competenze e conoscenze e però tenendole separate anche formalmente nel lavoro quotidiano.

La costruzione e gestione di queste nuove attività dedicate a temi ampi e complessi ci ha infatti immediatamente posto davanti alla necessità di allargare la rete di relazioni –sia in Italia che nel Mondo- con quanti più soggetti possibili.

Ed è proprio questo il punto centrale dell'attività messa in campo –nonché il motore dei risultati raggiunti nel 2018- dell'Area Migrazioni e Mobilità Internazionali: la costruzione, il rafforzamento, l'implementazione della rete dei soggetti con cui cooperare, ponendoci –nei vari ambiti in cui siamo intervenuti- al centro di un mondo più ampio che va costantemente allargandosi rispetto alle tradizionali relazioni di patronato o sindacali.

Innanzitutto è stata strutturata la collaborazione - sia in ambiti generali che su materie o luoghi specifici - con la Confederazione e con le varie categorie della Cgil. Rispetto alle politiche generali di relazione con il Sindacato Europeo e con il Sindacato Internazionale, senza dubbio, ma anche negli interventi in Italia e nei singoli Paesi esteri dove siamo presenti.

Si è rafforzata la relazione con gli organi Ministeriali e i soggetti istituzionali, sia italiani che europei. Facciamo alcuni esempi. La gestione del progetto Form@ (affidata principalmente all'Inca) ci ha messo in condizione di costruire e applicare quotidianamente una relazione di confronto e scambio quotidiani con il Ministero del Lavoro, dove –nel pieno rispetto di ruoli e competenze specifiche- si riescono a superare costantemente i limiti di una certa attitudine burocratica per costruire invece interventi e soluzioni che ci permettono di lavorare nel miglior interesse dei nostri assistiti.

La presenza attiva nel CGIE (Consiglio Generale degli Italiani all'Estero) ha permesso di strutturare un confronto con il Ministero degli Esteri che ha portato, tra le altre cose, alla realizzazione del testo base

di protocollo tra Patronati e MAECI (un protocollo la cui approvazione – dopo 18 anni di attesa- sembra andare avanti indipendentemente dai cambi politici e governativi), nonché all’indicazione formale –da parte del MAECI- affinché ambasciate e consolati si attivino ovunque a cooperare con i Patronati all’estero per la migliore tutela della nostra “nuova emigrazione”.

Tale approccio è stato seguito ed ha prodotto forti risultati anche a livello locale: basti citare la Romania (dove nelle prossime settimane si siglerà un protocollo formale di collaborazione per studi, ricerche e interventi congiunti tra il Ministero dei Romeni all’Estero, l’Inca Cgil e ITACA) o il Regno Unito (dove i corsi di formazione per il nostro personale e le assemblee informative per la cittadinanza sulla Brexit sono forniti e patrocinati direttamente dalla Commissione Europea e dove sono i nostri consolati in Scozia, In Irlanda e nel Nord dell’Inghilterra a proporci di mantenere permanenze e assemblee con la cittadinanza).

Tutte le nostre attività hanno permesso di costruire una rete con centinaia di soggetti locali –in Italia e all’estero- che mai prima di oggi avevano avuto modo di collaborare, interagire o anche solo conoscere la realtà del Patronato. Una fitta rete di associazioni sociali e culturali, organizzazioni internazionali non governative, enti di formazione, strutture sindacali e anche competenze e imprese private che –nell’ultimo anno- hanno collaborato direttamente con la nostra Area o tramite le associazioni Inca locali, il progetto Form@, le iniziative di ITACA.

Si va dalla formazione, destinata al nostro personale o da noi fornita ad altri soggetti (sindacali, istituzionali, associativi), o somministrata in materie linguistiche e normative in ambito di ricongiungimenti familiari, nuova emigrazione, mediazione culturale...

Molteplici i momenti formativi: partendo dal seminario per gli operatori del corso base svolto in Senegal o dal seminario per gli operatori all’estero sulle nuove attività svolto a Bruxelles, fino ai corsi del progetto Form@ in Senegal, Marocco, Tunisia e Però, fino ai tavoli di lingua nelle nostre sedi britanniche, uruguaiane e tunisine, passando per tutte le azioni di intermediazione con consolati e ambasciate per assistere cittadini di nazionalità italiana non parlanti però la nostra lingua; ed evidenziando la formazione fornita dalle nostre strutture ad altri: in Tunisia ai quadri del sindacato UGTT, in Svizzera ai sindacalisti dell’USS e dell’UNIA, in Belgio a quelli della FGTB e ai membri delle associazioni romene e marocchine, nel Regno Unito alle rappresentanze consolari e ai membri delle associazioni italiane, europee ed internazionali... ogni momento formativo messo in campo ci ha “costretti” ad interagire con soggetti nuovi e diversi da noi, con i quali la

collaborazione non solo continua, ma si amplia inevitabilmente in altri ambiti.

Così come è stato possibile realizzare e, al tempo stesso, ha ampliato la nostra rete ogni iniziativa su temi locali specifici, ogni azione su un “nuovo” servizio fornito dalle sedi Inca e predisposto da ITACA, ogni intervento di studio, ricerca e analisi che abbiamo messo in campo. Iniziative sui nostri temi specifici di competenza (le convenzioni bilaterali, l’accesso al diritto alla residenza e al soggiorno –per italiani all’estero o stranieri in Italia - l’esportabilità delle prestazioni contributive o sociali...) ed iniziative di carattere socialmente più ampio (la partecipazione attiva alle campagne –ancora: sia in Italia che all’estero- per l’estensione dei diritti di ingresso e di cittadinanza, per l’equiparazione dei diritti tra migranti e “nativi”, per il sostegno alle forme di aiuto e assistenza ai rifugiati...).

Iniziative di carattere esplicitamente culturale finalizzate a rafforzare i meccanismi di integrazione e coesistenza: seminari sul ruolo degli artisti italiani nella storia dell’arte britannica, eventi sportivi solidali nelle periferie tunisine, concerti sul valore della diversità realizzati da musicisti emigrati, presentazioni di libri e mostre fotografiche sui percorsi migratori, iniziative locali per la valorizzazione di “quartieri ghetto” simbolici come Molenbeek in Belgio, partecipazione attiva agli eventi antifascisti e antirazzisti co-promossi con l’ANPI in tutto il mondo, realizzazione di materiali informativi di approfondimento o di divulgazione.

Il nostro lavoro si inserisce naturalmente in un contesto dove sono ancora aperti tantissimi problemi, dove se ne aggiungono continuamente di nuovi e dove il clima politico - specifico e generale - desta più di qualche preoccupazione.

Mancano alcuni determinanti strumenti, organizzativi e normativi, ad esempio: le convenzioni bilaterali con molti Paesi dell’immigrazione, i “vuoti” lasciati dalle normative europee sul coordinamento degli istituti previdenziali e delle prestazioni sociali, la riduzione della rete consolare che non permette di rispondere alle richieste di cittadinanza o anche solo di rilascio del passaporto e iscrizione all’AIRE...

Più spesso ci scontriamo con l’applicazione della normativa vigente e con la relativa organizzazione istituzionale. Nel caso specifico dell’assistenza agli immigrati in Italia continua, ad esempio, la dura lotta agli ostacoli che vengono posti agli stranieri per l’accesso alle prestazioni assistenziali. Le procedure amministrative divengono barriere insuperabili e riusciamo ad aggirarle –temporaneamente- grazie ad alcune sentenze dei Giudici; si ripropongono però continuamente, in una logica xenofoba che asseconda le tendenze politiche

in corso. Basti citare il “Bonus Bebè”, che regolarmente otteniamo solo in giudizio per gli stranieri con PdS semplice, o il “Bonus natalità”, oggi disponibile solo grazie ad una sentenza per “discriminazione”; l’Assegno sociale però continua ad essere una prestazione dove le amministrazioni si accaniscono nelle indagini dedicate ai soli stranieri richiedenti.

O il fenomeno delle “dichiarazioni di impossidenza patrimoniale”, che obbliga gli stranieri a produrre documentazione dal paese di origine, con costi talmente elevati rispetto all’indennità ricevibile da non meritare il dispendio economico: un sistema messo a punto per limitare sia l’insediamento che l’accesso all’assistenza degli immigrati che soffrono un disagio economico. Così come appare ormai insopportabile la contraddizione tra i dati ISTAT sulle natalità e le politiche a sostegno della genitorialità, quando in ballo ci sono stranieri.

E la stessa contraddizione la vediamo sulle politiche per i nostri concittadini all’estero. Le cifre dimostrano ormai una realtà immensa di emigrazione, alle quali non corrispondono iniziative adeguate: la rete consolare, dopo anni di riduzione e smantellamento, in molte realtà non è più in grado di soddisfare le richieste o non è proprio presente con i suoi rappresentanti.

A fronte di iniziative legislative per il rientro dei capitali all’estero o per la detassazione nel rientro di attività imprenditoriali, non corrisponde alcun intervento normativo per accompagnare e tutelare i “neo-migranti” italiani o favorirne il ritorno.

A fronte di un controllo sempre più intensificato sui redditi dei pensionati all’estero, non si prevedono misure di aiuto e sostegno innovative ed adeguate ai nostri connazionali espatriati che si trovano in difficoltà; le azioni internazionali bilaterali (convenzioni, accordi di collaborazione, protocolli istituzionali...) si concentrano ancora maggiormente sui paesi con maggior numero di “oriundi”, anziché rivolgersi altrettanto adeguatamente ai Paesi di destinazione della “nuova emigrazione” (nonché, naturalmente, ai Paesi di provenienza degli immigrati in Italia).

E più in generale, che si tratti di nostri connazionali all’estero, cittadini provenienti in Italia da altri Paesi o famiglie straniere che –dopo un periodo anche molto lungo in Italia- decidono di trasferirsi all’estero, troppo spesso il nostro lavoro riesce ad incontrarsi proficuamente con la parte istituzionale solo laddove i singoli dirigenti e rappresentanti dello Stato italiano mostrano sensibilità ed attenzione individuale, più che come

frutto di una strutturata e regolata sinergia che permetta di attuare soluzioni anche nelle realtà locali meno “collaborative”.

Nel quadro dunque dei mutati e ampliati bisogni della migrazione, nel contesto socio-politico italiano ed internazionale, ogni azione dell’Area Migrazioni e Mobilità Internazionali si è basata su questo obiettivo: allargare la nostra rete, il nostro network, al fine di ampliare la gamma dei servizi di tutela offerti, rafforzare la nostra presenza e le nostre competenze, aumentare la visibilità della nostra organizzazione.

Nell’epoca delle migrazioni di massa, dell’Italia che torna ad essere Paese di massiva emigrazione, di migrazioni circolari più che stanziali, di trasformazione continua non solo delle norme di accesso ai paesi o alle tutele, ma di vero e letterale stravolgimento delle relazioni internazionali consolidate (basti citare la “Brexit” su tutto), non sarebbe del resto possibile svolgere il nostro compito pensando di farlo basandoci solo sulle nostre forze tradizionali. Istituzioni pubbliche, sindacati, forze sociali e politiche, mondo associativo, iniziativa privata: sono tutti soggetti con i quali stiamo collaborando e dobbiamo collaborare sempre più in futuro. Constatando che la nostra presenza diffusa e la nostra competenza ci permettono, se al lavoro di “avvio” corrisponde poi un impegno costante di “mantenimento”, di assumere un ruolo indispensabile e centrale all’interno di qualsiasi rete.

Tutela individuale e collettiva nel confronto con le categorie 2° Parte



A colloquio con i Segretari Generali

Con oltre 5 milioni di persone che si rivolgono all'Inca ogni anno, il Patronato della Cgil oltre a mostrare la propria vitalità si conferma come uno dei soggetti più autorevoli per intercettare la domanda di tutela individuale che, in un quadro di incertezze come quello attuale, cresce sempre di più, affiancando e rafforzando l'azione di contrattazione del sindacato confederale nel suo complesso.

Quello tra Cgil e Inca è un legame inscindibile, come sottolineava Di Vittorio fin dalla sua istituzione, che però sconta oggi le contraddizioni di un mercato del lavoro profondamente diverso, per certi versi agli antipodi rispetto al passato. Paradossalmente, proprio negli anni in cui il benessere delle persone sembrava essere alla portata di tutti, grazie alla spinta straordinaria verso l'evoluzione tecnologica dei sistemi produttivi e l'avvento di internet, si è registrata la più grande frammentazione del mercato del lavoro, con una precarietà diffusa tra tante tipologie di contratti atipici, che ha accentuato anziché diminuire le disuguaglianze sociali ed economiche.

Partendo da questa premessa, l'Inca, inserendosi nel dibattito congressuale della Confederazione, ha voluto rivolgere alcune domande ai segretari generali di categoria sia per conoscere qual è stato l'impatto di questa crisi su lavoratori, lavoratrici, pensionati e pensionate in termini di diritti negati, ma anche per avere da loro suggerimenti preziosi sulle future strategie da seguire per rafforzare l'unione tra l'azione di tutela individuale e collettiva.

Hanno risposto alle interviste: Giuliano Calcagni (Fisac); Antonio Corradi (Filt); Ivana Galli (Flai); Alessandro Genovesi (Fillea); Emilio Miceli (Filctem); Ivan Pedretti (Spi); Francesca Re David (Fiom); Francesco Sinopoli (Flc-Federazione Lavoratori della Conoscenza); Fabrizio Solari (Slc - Sindacato Lavoratori della Comunicazione); Serena Sorrentino (Funzione Pubblica); Claudio Treves (NidiL).



Domanda: In questo contesto così difficile, la Cgil da un lato e l'Inca dall'altro hanno dovuto fare i conti con una realtà inedita, che li ha costretti in un percorso difensivo dei diritti del lavoro e di cittadinanza, piuttosto che di promozione. Qual è stato il prezzo più alto pagato dalla vostra categoria?

- **Galli (Flai)**

In una forte fragilità sociale, il ruolo del sindacato diviene fondamentale. Accresce, tra i lavoratori, la consapevolezza di doversi rivolgere alla rappresentanza del mondo del lavoro per una maggiore tutela del cittadino/lavoratore, soprattutto per le accresciute insofferenze dei datori di lavoro alla manodopera organizzata, sempre meno capitani d'impresa e sempre più conflittuali, incoraggiati da un mercato del lavoro fortemente deregolamentato. Per i lavoratori, di pari passo, è cresciuto il timore di dichiarare la propria adesione al sindacato nei luoghi di lavoro, specie in quelli di medio-piccola dimensione, gravati dal timore di essere espulsi dall'attività lavorativa sempre più spesso caratterizzata da rapporti di lavoro precari e privi di tutele contrattuali.

- **Re David (Fiom)**

Il prezzo pagato dalla nostra categoria è stato enorme, considerato che negli anni di crisi si sono persi più di mezzo milione di lavoratori metalmeccanici, ma soprattutto perché la crisi ha messo in discussione, cancellandoli o riducendoli, i diritti che erano stati conquistati da decenni e che nella loro applicazione hanno, nel corso del tempo, definito una condizione lavorativa dignitosa. Oggi il lavoro nell'industria è peggiorato rispetto al passato con i lavoratori sempre con il rischio occupazionale e sotto ricatti continui.

- **Genovesi (Fillea)**

La crisi ha lasciato sul campo oltre 600 mila posti di lavoro nel nostro settore, con circa 100 mila piccole e medie imprese che hanno chiuso. Nella crisi abbiamo assistito al riproporsi di un "nero da sopravvivenza" soprattutto nell'edilizia privata, al ricorso a partite Iva e ad altri CCNL, anche sottoscritti da categorie della Cgil, inferiori per costi, salario e diritti (in particolare su formazione e sicurezza).

- **Miceli (Filctem)**

La situazione inedita che abbiamo dovuto affrontare in questi anni nei nostri settori ha visto sommarsi gli effetti della globalizzazione, della crisi economica, delle trasformazioni produttive e industriali, dovute principalmente, ma non esclusivamente, alla rapida innovazione tecnologica e alla transizione energetica. Ciò ha determinato riorganizzazioni e riasseti che abbiamo affrontato, spesso in difesa, ma individuando, in molte occasioni, soluzioni che son riuscite a tutelare livelli occupazionali e salari anche attraverso meccanismi di accompagnamento alla pensione. Sul piano contrattuale, inoltre, siamo riusciti a difendere il potere d'acquisto delle retribuzioni, con soluzioni - anche innovative - capaci di tenere assieme recupero dell'inflazione e incrementi di produttività, consentendo una ragionevole, ma regolata, affermazione del welfare, senza rinunciare ad un significativo recupero salariale.

- **Corradi (Filt)**

In questi anni possiamo stilare un bilancio tutto sommato positivo per quanto riguarda la nostra categoria (trasporti ndr), dal punto di vista della contrattazione. Abbiamo rinnovato tutti i contratti in scadenza, circa 15 nei vari settori della FILT, in un quadro certo difensivo, come esposto nella domanda, ma con percorsi di inclusione effettivamente praticati, che sul piano dei diritti hanno portato qualche riconoscimento alle persone. Purtroppo, nei settori più esposti abbiamo dovuto contrastare continuamente i tentativi di fuga e di elusione dei contratti attraverso i meccanismi dei cambi di appalto e dei contratti cosiddetti pirata.

- **Treves (NIdiL)**

Paradossalmente, per la nostra categoria di lavoratori per definizione precari, il cui rapporto ha intrinsecamente un termine, che sia la missione o la committenza, la crisi e i processi di trasformazione organizzativa che si sono affermati da parte delle imprese hanno portato all'ampliamento del ricorso a forme contrattuali atipiche, in particolare lavoratori in somministrazione. Ne è derivata una crescita consistente di richieste di sostegno, non solo legate alla NASpI, ma relativa alle tutele che si potevano individuare rispetto ad una condizione di "precarietà strutturale". In questo senso, si è scoperta da parte di molte persone la protezione fornita dalle forme bilaterali specifiche della somministrazione, vuoi di origine legale (Forma.Temp), vuoi pattizia (Ebitemp), e si è rafforzata la convinzione di una maggiore correlazione tra questo mondo (la bilateralità di settore) e i servizi apprestati dall'Inca.

- **Sinopoli (Flc)**

Il prezzo più alto lo stanno pagando i precari dell'università e della ricerca là dove l'utilizzo di contratti atipici, di assegni di ricerca o di dottorato non sono garantiti dal concetto di lavoro, che deve avere tutele e sbocchi nella stabilizzazione. Ma nello stesso tempo l'alleanza Flc -Inca ha permesso l'introduzione per legge dello strumento della Dis Coll, che garantisce il risarcimento come ammortizzatore, alla fine di un assegno di ricerca o di un dottorato, configurandoli come lavoro.

- **Sorrentino (Funzione Pubblica)**

Intanto, nei settori pubblici l'Austerità ha determinato un blocco della contrattazione perpetuato per 8 lunghi anni nei quali si è tornati alla legiferazione dei rapporti di lavoro e si è depauperato il potere d'acquisto delle retribuzioni dei pubblici dipendenti in virtù dei mancati adeguamenti salariali. Nei nostri settori privati si è determinata una situazione di conflitto molto forte sia in virtù delle legislazioni privatistica di minor favore per i lavoratori, alla quale abbiamo reagito nel rinnovare i contratti ma soprattutto con gli accordi nel segmento più esposto per noi che è quello degli appalti. Abbiamo ancora i contratti di due importanti settori da rinnovare: sanità privata e cooperazione sociale direttamente correlati al taglio al Fondo sanitario nazionale e ai tagli sia sul fondo nazionale per le politiche sociali che dei trasferimenti agli enti locali. Siamo lavoratori dei servizi pubblici ma anche cittadini; e la riduzione di personale e servizi ha agito su due leve: peggiori condizioni di lavoro, aumento della spesa privata per istruzione, salute, assistenza.

- **Calcagni (Fisac)**

Senza dubbio la pesante ristrutturazione del settore bancario, che ha interessato l'ultimo decennio, ha determinato una serie di scelte politiche e contrattuali spesso difensive, come ad esempio il salario d'ingresso per i neoassunti, che nel nuovo corso dovrà essere sicuramente eliminato come criterio di assunzione dei nostri giovani. Anche la gestione di importanti numeri in termini di esodo è stata parte di una importante politica difensiva degli impatti che gli assetti politici ed economici riverberano sul settore. In questo senso il sostegno che il FOC, il Fondo per l'occupazione, unicum proprio della nostra categoria, è stato determinante nel non far sentire sole le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori nel momento importante della fuoriuscita dal mondo del lavoro senza impatti sulla loro vita personale e familiare.

- **Solari (Slc)**

La categoria si è trovata di fronte alla difficoltà di intercettare le problematiche dei singoli lavoratori a causa del notevole ricorso agli ammortizzatori sociali, soprattutto nei settori produttivi. I lavoratori sono usciti dall'azienda e c'è stata una difficoltà di rapportarsi con loro.

- **Pedretti (Spi)**

I pensionati hanno subito gli effetti della crisi direttamente, al pari degli altri cittadini, e indirettamente, a causa del peggioramento delle condizioni di lavoro che ha colpito figli e nipoti. In questi anni, il reddito dei pensionati, in molte situazioni, è stato l'unica o la principale fonte di sostentamento della famiglia allargata. Le famiglie che hanno sofferto maggiormente sono quelle che hanno, come persona di riferimento, un pensionato con trattamenti medio bassi.



Domanda: La crisi economica degli ultimi 10 anni ha rafforzato il legame tra la tutela individuale e collettiva o l'ha messo in discussione?

- **Galli (Flai)**

Certamente c'è una maggiore richiesta volta alla tutela individuale, e questo è divenuto anche l'approccio principale per accrescere l'adesione al sindacato. Ci stiamo misurando nella conoscenza e nell'informazione in merito a nuovi strumenti, talvolta sconosciuti, come ad esempio le prestazioni dei fondi integrativi sanitari e di previdenza integrativa e più in generale il welfare contrattuale proveniente dalla bilateralità territoriale e nazionale. Se da un lato i tagli di tipo economico imposti a Patronati e Caf hanno messo in difficoltà la garanzia volta alla gratuità di alcuni servizi, dall'altro si è riusciti a riorganizzarsi tempestivamente e attraverso anche un'adeguata preparazione in grado di offrire una consulenza sempre più di qualità. Possiamo certamente affermare che il rapporto tra tutela individuale e tutela collettiva va via via rafforzandosi grazie al lavoro sinergico del sistema servizi e categorie.

- **Re David (Fiom)**

Le caratteristiche della crisi e i processi di ristrutturazione conseguenti hanno determinato profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro dell'industria con conseguenze totalmente negative sulla condizione di salute dei lavoratori. Permangono le antiche patologie e ne nascono di nuove che sono proprio l'espressione di questi cambiamenti. Oggi si diffonde sempre più l'estraniamento del lavoratore alla propria attività che porta sempre più al disagio psichico; ed è proprio questa nuova situazione che ci obbliga tutti a definire una azione di tutela della condizione lavorativa che non può esaurirsi solo nell'ambito individuale della persona o solo nell'ambito della contrattazione collettiva ma deve essere complessiva e onnicomprensiva.

- **Genovesi (Fillea)**

Per quanto riguarda il settore edile, il legame tra tutela individuale e collettiva, in parte si è rafforzato, ma sono evidenti i limiti di un'azione ancora troppo rivolta alle "tutele" classiche e poco incline ad affrontare tutta una nuova domanda di diritti e prestazioni, in parte connesse alla frammentazione del mercato del lavoro e alla sempre maggiore solitudine dei lavoratori.

- **Miceli (Filctem)**

Il legame tra tutela individuale e quella collettiva è stato messo in discussione. Il tentativo di attaccare il CCNL (e la contrattazione collettiva), sia di alcune controparti con la richiesta di cancellazione di livelli contrattuali o, addirittura, con CCNL pirata, sia da parte della politica hanno provocato significative incursioni legislative, come la tendenza alla disintermediazione sociale con i tentativi di delegittimazione della rappresentanza. Questo ha indebolito il ruolo del sindacato e, conseguentemente, la condizione dei lavoratori. Ha inciso negativamente anche la profonda modifica degli ammortizzatori sociali.

- **Corradi (Filt)**

La crisi economica ha rafforzato il legame della tutela individuale e collettiva, laddove si è potuto esercitare un'azione sindacale collettiva, dando continuità al nostro intervento, dalle procedure di mobilità, ad esempio, alle iniziative di mobilitazione, fino all'accesso e all'utilizzo individuale degli ammortizzatori sociali con il Patronato. Nelle piccole aziende o dove non siamo presenti, i lavoratori hanno esplorato in solitudine, con rabbia e senso di impotenza gli infortuni, le malattie professionali, le richieste di permesso di soggiorno, le domande di pensione, in un quadro normativo costantemente incerto, maturando anche per questi motivi

una profondo malcontento e delusione verso la politica, e in parte anche verso il sindacato.

- **Treves (NIdiL)**

Domanda molto difficile. Credo sia onesto riconoscere che la crisi ha accentuato le differenze anche tra le persone che lavorano, e che questo potrebbe aver prodotto una caduta nell'idea di interdipendenza tra la tutela individuale e quella collettiva: certamente dal punto di osservazione delle persone rappresentate da NIdiL la prevalenza delle richieste di fonte individuale su quelle collettive è netta, ma in un certo senso anche facilitata dalla condizione delle persone.

- **Sinopoli (Flc)**

La crisi economica ha purtroppo rafforzato la ricerca di tutela individuale; ha ridotto la fiducia nella tutela collettiva anche per la lunga assenza del rinnovo del contratto. La firma del contratto coniugata con l'azione di informazione ci sta permettendo di rivalutare l'azione collettiva.

- **Sorrentino (Funzione Pubblica)**

Monitoriamo dall'attività sindacale che, talvolta, in assenza di tutele collettive, non solo la tutela individuale è stata l'unica risposta ai bisogni dei lavoratori, ma che anche l'evoluzione dei bisogni e i cambiamenti organizzativi intervenuti nei settori dei servizi pubblici hanno reso ancor più stringente un'esigenza di complementarietà: salute e sicurezza contrattuale con malattia e infortunio in termini di tutela individuale; conciliazione dei tempi di vita e lavoro contrattuale con tutela della maternità e genitorialità in termini di tutela individuale; non autosufficienza come contrattazione sociale e tutela individuale sul riconoscimento delle prerogative di legge. Tuttavia, la crisi pone domande di tutela che talvolta avrebbero bisogno di risposte pubbliche, che sono assenti per scelte della politica, e a queste noi riusciamo a sopperire solo in parte con la tutela collettiva e con quella individuale. Serve un nuovo welfare in cui azione collettiva e tutela individuale tornino ad essere complementari nei luoghi di lavoro e nei territori.

- **Calcagni (Fisac)**

La congiuntura economica e sociale, che ha caratterizzato l'ultimo decennio, ha indiscutibilmente rafforzato il legame tra tutela individuale e collettiva. Le nostre persone, attraversate da un crisi economica pesantissima e da ripercussioni sulla loro dimensione lavorativa senza precedenti, ha determinato l'esigenza e il bisogno per il sindacato di offrire tutele e assistenze ai singoli, calibrate su accordi di natura collettiva.

- **Solari (Slc)**

In talune circostanze, la crisi ha rafforzato il legame tra tutela individuale e collettiva, in altre situazioni, laddove i lavoratori sono usciti dall'azienda, hanno indebolito sia la pratica individuale che quella collettiva.

- **Pedretti (Spi)**

Lo Spi Cgil ha sviluppato la sua iniziativa su due fronti. Con la contrattazione collettiva si è intervenuti sulla quattordicesima mensilità di pensione, aumentandone l'importo ed estendendo la platea dei beneficiari fino a 1.000 euro di reddito mensile lordo e sul versante fiscale, elevando fino a 8.125 euro il reddito esente da imposta, equiparando le detrazioni fiscali dei pensionati a quelle più favorevoli dei lavoratori dipendenti. Con la tutela individuale si è intervenuti sui titolari di pensioni medio-basse assicurando il pieno godimento dei diritti previdenziali attraverso la campagna dei diritti inespressi, recuperando decine di milioni di euro a favore dei pensionati.



Domanda: Si può pensare a un cambio di passo anche culturale da parte del sindacato e del Patronato? Se sì, quale deve essere?

- **Galli (Flai)**

Innanzitutto, dobbiamo chiederci come siamo presenti sul territorio e dove stiamo sbagliando, così da riorganizzare i nostri presidi. Le nostre Camere del Lavoro comunali e le Leghe devono essere il punto di riferimento per tutti i lavoratori e cittadini che si rivolgono a noi. Si tratta di assumere una strategia che dovrà stabilire una discontinuità con il passato che riguarda prevalentemente il mutamento dei sistemi produttivi tesi ad assecondare la produttività a scapito della qualità del lavoro. Ciò implica assecondare sviluppi fondamentali per ricostruire una relazione diffusa tra l'azione sindacale e il proselitismo, tra l'azione collettiva ed individuale.

- **Re David (Fiom)**

Per quanto riguarda la Fiom il cambio di passo si è già realizzato da diverso tempo, con una partecipazione

continua del Patronato alle azioni di tutela della salute dei lavoratori svolte nei singoli territori, in particolare sia con la presenza ai percorsi formativi rivolti ai delegati che con la definizione di campagne mirate rivolte ai lavoratori di imprese ad alto rischio per la salute e la sicurezza.

- **Genovesi (Fillea)**

Il Patronato e l'organizzazione tutta faticano ad uscire da una visione a compartimenti stagni dell'azione di tutela, per limiti tanto del Patronato che delle categorie. Manca un protagonismo politico organizzativo delle Camere del Lavoro che tanto potrebbe fare anche in termini di coordinamento dei diversi livelli di tutela collettiva ed individuale. Gli stessi delegati aziendali fanno sempre più fatica a proporre il Patronato come agente anche all'interno degli stessi luoghi di lavoro; quando invece tra vecchie e nuove malattie professionali (strettamente connesse all'organizzazione del lavoro e dei carichi), tra domande anche di conoscenza su temi strategici come la Previdenza Complementare, molto si potrebbe fare. Su questo, la categoria per prima, insieme al Patronato, deve impegnarsi di più e meglio.

- **Miceli (Filctem)**

L'originalità dell'intreccio tra tutela collettiva e individuale del sindacato confederale italiano mantiene tutta la propria valenza, pur manifestando la necessità di continui aggiornamenti all'evoluzione del mondo del lavoro e delle nuove e diverse esigenze. Così come cambiano e si modificano i processi produttivi e il lavoro, i modelli contrattuali e le relazioni industriali, deve aggiornarsi la sinergia tra tutela collettiva ed individuale, sia nelle risposte ai bisogni che nella promozione di emancipazione e crescita sociale, sia negli strumenti che nelle strutture.

- **Corradi (Filt)**

Non crediamo che un "cambio di passo", inteso come radicale trasformazione del modo di esercitare le nostre attività da un momento all'altro, sia praticabile; né quanto sia auspicabile. Pensiamo che, se abbiamo parlato di una fase difensiva, la prima cosa da fare è offrire la massima efficienza dei nostri servizi per dare in questo momento alle persone le risposte che si possono dare. Se pensiamo a un cambiamento culturale, lo vediamo rivolto soprattutto ai giovani e ai lavoratori immigrati, i quali considerano spesso un lavoro senza diritti meglio di nessun lavoro; e questo paradossalmente potrebbe far scendere in futuro la "domanda" stessa di tutela.

- **Treves (NIdiL)**

Certamente sì, il cambio di passo è facile ritrovarlo nell'elaborazione della Cgil di questi anni (dal Piano del Lavoro alla Carta dei Diritti), ma il punto problematico è interrogarsi sulle difficoltà che ne hanno fin qui ritardato o rallentato la messa in pratica. In particolare, io penso si debba rimettere al centro l'analisi dell'organizzazione del lavoro come si è venuta configurando nelle molteplici declinazioni nei vari settori/territori, recuperando un'idea di concorso collettivo al processo di valorizzazione, che consenta di recuperare quanto la crisi ha allontanato (vuoi come struttura d'impresa che come tipologia d'impiego che come tassello della produzione /servizio).

- **Sinopoli (Flc)**

La conquista della Dis-coll è un esempio di cambio di passo culturale nella collaborazione "categoria-Inca". Siamo partiti dal "niente" sull'argomento; abbiamo creato insieme la norma; l'abbiamo presentata più volte come emendamento fino all'acquisizione della legge. La collaborazione è continuata anche nella fase della costruzione della circolare Inps applicativa della norma. Come Flc e Inca abbiamo fatto numerose assemblee insieme per informare gli interessati.

- **Sorrentino (Funzione Pubblica)**

Serve un nuovo welfare in cui azione collettiva e tutela individuale tornino ad essere complementari nei luoghi di lavoro e nei territori. Serve soprattutto più capacità nel dare a bisogni complessi risposte integrate. Abbiamo bisogno di essere competenti, formati, adeguati, veloci e accoglienti. Che sia il delegato aziendale, l'operatore di tutela individuale, il funzionario o il segretario, oggi più che mai le competenze trasversali e gli strumenti di comunicazione interna, che mettono in rete esperienze e capacità di risposta, sono la scommessa da rilanciare per poter essere efficaci nell'azione sindacale e reggere la competizione sindacale con i soggetti emergenti della rappresentanza professionale.

- **Calcagni (Fisac)**

Sicuramente i cambiamenti in atto determinano un ripensamento in una logica di trasformazione e di accrescimento se vogliamo che il ruolo del sindacato sia in relazione ai tempi che viviamo. Questo non perché il sindacato debba diventare qualcosa di nuovo ma perché deve cambiare necessariamente come cambia il tempo che ci attraversa senza mai però perdere di vista il legame con le persone e il ruolo che

queste rivestono nella struttura della nostra organizzazione.

- **Solari (Slc)**

Certo che dobbiamo migliorare noi stessi complessivamente; le soluzioni e le ricette non sono sempre scontate, però potremmo provare ad investire in termini formativi nelle strutture di base (RSU) sui valori che legano la contrattazione ai diritti, sia in termini individuali che collettivi. Altro elemento è la continua informazione che va dispiegata utilizzando tutti gli strumenti comunicativi a disposizione, riscoprendo anche quello analogico (la carta). Strumento questo che aiuta a fissare meglio le informazioni.

- **Pedretti (Spi)**

L'esperienza dello Spi Cgil dimostra che il futuro del sindacato è nel territorio. La presenza capillare delle sedi dello Spi Cgil è una grande opportunità per tutta la Cgil. È la condizione per sviluppare la contrattazione sociale territoriale come nuova frontiera dei diritti e della partecipazione dei cittadini all'azione del sindacato.



Domanda: Le numerose vertenze aperte hanno fatto riesplodere contraddizioni odiose, come quella tra diritto al lavoro e tutela della salute. Nonostante le leggi contro gli infortuni e le malattie professionali, si continua a morire cadendo da una impalcatura o lavorando in ambienti insalubri, mentre la percentuale di riconoscimenti delle prestazioni di Inail è bassissima, come ha avuto modo di denunciare l'Inca in più occasioni. Cosa può e deve fare il sindacato e quali sono le proposte per migliorare l'azione di tutela del Patronato in favore dei lavoratori e delle lavoratrici?

- **Galli (Flai)**

La sicurezza sui luoghi di lavoro è il “tema fulcro” in una società che deve fare un passo avanti soprattutto dal punto di vista culturale. Occorre formare i delegati sul tema della sicurezza, implementare RLS e RLST, avviare una vertenzialità diffusa su questi temi; non abbiamo bisogno di campagne straordinarie, ma di risposte strutturate. E' importante non solo sensibilizzare i lavoratori al corretto uso dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuali ndr), ma occorre anche informare sui rischi che possono verificarsi sui luoghi di lavoro e valutarne le conseguenze per essere pronti a prevenire gli infortuni. La tutela della propria salute

passa soprattutto attraverso la prevenzione.

- **Re David (Fiom)**

La contraddizione tra il diritto al lavoro e il diritto alla salute e alla sicurezza è ben presente nella nostra pratica, tanto è vero che per quanto riguarda l'ambiente, recuperando quanto di migliore è emerso dalle lotte che ci hanno visto anche partecipi, come la difesa del clima, sempre ricerchiamo le possibilità per rendere l'industria ambientalmente accettabile. L'industria è di per sé una modalità produttiva che non favorisce la salute e la sicurezza di chi ci opera; e come l'esperienza ci dice non bastano buone leggi per garantire i lavoratori, ma è necessario un'incessante azione sindacale per garantire la cancellazione dei rischi lavorativi.

- **Genovesi (Fillea)**

Le norme sia di legge che contrattuali vi sono. Si tratterebbe in primis di farle rispettare anche evitando che, con pratiche sindacali sbagliate, si possa alimentare quella frammentazione e quella concorrenza al ribasso, che poi si traducono proprio in aumento sia della vulnerabilità (anche sindacale) dei lavoratori sia di un abbassamento complessivo della qualità di impresa. Occorre poi dare forza ai nostri lavoratori anche facendo dei nostri settori – i più esposti – un esempio di repressione. Da qui la proposta della Fillea di introdurre il reato di “omicidio sul lavoro” anche per permettere una aggressione patrimoniale più forte, in caso di richiesta di danni, verso l'imprenditore fraudolento, da qui l'esigenza di agire fino in fondo la legge 199 contro lo sfruttamento. Di solito dove vi è lavoro nero, dumping contrattuale, vi sono i maggiori incidenti sul lavoro. Inutile ricordare poi l'esigenza di rafforzare tanto la funzione consulenziale di ispettorati del lavoro ed enti bilaterali che quella di controllo, riaprendo in termini massivi le assunzioni in questi settori della P.A.

- **Miceli (Filctem)**

Sicurezza e tutela della salute sono sempre stati un tema centrale dell'attività di contrattazione collettiva della nostra categoria. Lo è stato nel rinnovo del contratto dei chimici firmato a luglio scorso, e lo sono anche nelle rivendicazioni delle piattaforme di rinnovo contrattuale che stiamo predisponendo. Ma lo sono anche, e soprattutto, per la recrudescenza di infortuni che si sono verificati negli ultimi due anni. Certo, il ricatto occupazionale e la crisi economica rischiano, soprattutto in alcuni settori, di far abbassare il livello di attenzione e la necessaria prevenzione, così come alcune scelte legislative e organizzative delle amministrazioni pubbliche hanno ridotto quantità ed efficacia dei controlli. Anche in questo caso abbiamo bisogno di realizzare una efficace opera di sensibilizzazione culturale, ma anche di innovazione e di proposta, creando sinergie dirette tra la categoria e le strutture di patronato.

- **Corradi (Filt)**

Il sindacato può e deve continuare ad investire in formazione e informazione ai propri delegati in materia di salute e sicurezza e di malattie professionali. Il nostro Patronato è già molto attivo su questi temi. La nostra categoria ha svolto numerose iniziative con Inca che sono state sempre apprezzate dai nostri delegati e dalle nostre strutture territoriali. Accanto a questo buon rapporto con le strutture, bisognerebbe colmare la distanza con i lavoratori direttamente sui posti di lavoro, in modo da intercettare il più possibile i bisogni espressi e quelli rimossi, con lo scopo di contribuire a rafforzare quella che definiamo “cultura della sicurezza”.

- **Treves (NIdiL)**

Noi abbiamo fatto un’importantissima giornata di lavoro comune con l’Inail e l’Inca a proposito dei primi dati ufficiali sugli infortuni nel mondo da noi rappresentato (somministrazione e lavoro atipico), primo passo per diffondere conoscenza e consapevolezza nell’organizzazione, cui è seguita un’utilissima tavola rotonda con le categorie per affrontare insieme le problematiche legate alla prevenzione. Ne è scaturito un lavoro comune che specie con la Fiom sta dando risultati importanti. E’ certamente un metodo da implementare.

- **Sinopoli (Flc)**

L’azione sinergica tra categoria e Inca può dare i suoi frutti nel coordinamento delle azioni e dell’informazione che deve avvantaggiarsi di un linguaggio comune.

- **Sorrentino (Funzione Pubblica)**

Per avviare possibili vertenze nei confronti dell’Inail a tutela della salute dei lavoratori, in Funzione pubblica abbiamo fatto un lavoro propedeutico insieme all’Inca attraverso un questionario per far emergere casi di malattie professionali nell’ambito della sanità, dell’igiene ambientale, della polizia locale e dei servizi educativi. Il ruolo che Sindacato e Patronato possono avere, a nostro avviso, è esattamente questo: essere nei luoghi di lavoro per avviare percorsi formativi e di conoscenza sugli eventuali rischi che si possono presentare negli ambiti lavorativi, dalle malattie professionali al riconoscimento dei lavori usuranti, agli stress da lavoro correlati. Successivamente percorsi periodici di monitoraggio e screening concordati tra Patronato e Sindacato, delle diverse situazioni lavorative per far emergere le difficoltà dei lavoratori, che in molti casi non sanno o non possono riconoscere. Sotto questo aspetto è utile anche la formazione congiunta tra operatori Inca e delegati sindacali che facciamo purtroppo sporadicamente e a macchia di leopardo.

- **Calcagni (Fisac)**

Richiedere investimenti e formazione in salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è sicuramente il primo passaggio per costruire una risposta articolata sul piano del merito e politico al problema della crescita esponenziale degli infortuni sul lavoro. Occorre poi incidere perché il riconoscimento delle percentuali di risarcimento sia riparametrato in relazione alle casistiche oggi in evidenza.

- **Solari (Slc)**

Le azioni che può assumere il Sindacato a tutela dei lavoratori possono essere numerose. In primis vanno rispettate tutte le norme previste dai contratti a tutela della sicurezza e della salute, questo è uno degli elementi conoscitivi utile per il lavoro del patronato. Successivamente dovremo monitorare i nuovi processi di lavoro, figli della generazione tecnologica che, spesso, portano problemi di malattie professionali non ancora acclamate in forma generale, od infortuni, poiché sono state cambiate le procedure del sistema organizzativo e di lavoro. Altro elemento può essere quello di sperimentare in aziende complesse, dove il ciclo della produzione è più ampio, i nuovi modelli organizzativi e le eventuali ricadute che possono portare malattie professionali o infortuni. Questo tipo di monitoraggio/sperimentazione ci aiuta a capire quali possono essere le evoluzioni all'interno del mondo del lavoro sotto l'aspetto degli infortuni e delle malattie professionali.

- **Pedretti (Spi)**

Lavoro e salute sono due diritti che non possono e non devono essere messi in contrapposizione. Il sindacato ha il grande compito di tutelarli entrambi perché su questo si qualifica la sua confederalità. In questi mesi l'ILVA di Taranto è stata al centro dell'attenzione, mentre nulla si dice, ad esempio, sul Petrolchimico di Augusta e sulla distruzione ambientale operata in quelle zone. L'Inca è un osservatorio privilegiato delle condizioni di lavoro e di salute dei lavoratori. Occorre fare molto di più per coinvolgere l'opinione pubblica sulle situazioni maggiormente a rischio.



Domanda: Puoi indicare concretamente tre cose che Inca da un lato e categoria dall'altro, possono mettere in campo per migliorare il loro rapporto e poter così assicurare una più efficace azione di tutela individuale?

- **Galli (Flai)**

1. Avviare un'azione strutturata e congiunta a livello territoriale con delegati formati ad hoc a sostegno del Patronato, che presidino le realtà produttive territoriali e che siano punto di riferimento nelle Camere del Lavoro comunali e nelle Leghe.
2. Mettere in atto un lavoro sinergico tra servizi e categorie con l'obiettivo di migliorare da un lato la competenza volta alla tutela individuale e dall'altro di rafforzare la tutela collettiva come affermazione e ripristino dei diritti.
3. Organizzare un lavoro di contrasto alle logiche del contenimento dei costi e, attraverso degli investimenti, occorre costruire una rete di banca dati che interagendo fra loro ci permettono di stilare un'analisi in termini di avanzamento e quindi mettere in campo tutte quelle strategie per migliorare il nostro approccio con il territorio.

- **Re David (Fiom)**

Il Patronato deve sostenere l'azione degli RLS e delle RSU nella loro capacità contrattuale e di competenza sul merito della questioni; si deve proseguire nelle campagne straordinarie per la diffusione delle denunce delle malattie professionali; deve essere prodotta una efficace azione contro i tentativi di cambiare la natura dell'Inail, per renderlo sempre più aderente alla missione originale, cioè quella di fare prevenzione. Se nella pratica che svolge la categoria si realizza un rapporto permanente e positivo con il Patronato l'efficacia dell'azione sarà sicuramente migliorata e apprezzata dai lavoratori.

- **Genovesi (Fillea)**

Da mesi stiamo provando a rafforzare a livello nazionale una collaborazione che, sul territorio, conosce anche buone pratiche e sperimentazione avanzate. Dobbiamo sottoscrivere i diversi protocolli prima possibile. Sicuramente il tema dell'accesso alla Previdenza Complementare (in settori anche a forte discontinuità lavorativa, per cui gli accostamenti "valgono doppio") così come quello delle malattie professionali sono temi

strategici. La Fillea inoltre ha recentemente introdotto nel nuovo CCNL Edilizia ANCE e Coop la possibilità di iscriversi alle Casse Edili le Partite Iva, garantendo loro un minimo tariffario e la possibilità, soprattutto su sicurezza e formazione, di ricevere tutele fino a ieri riservate agli operai subordinati. Su questo Fillea e Inca potrebbero promuovere una campagna e una serie di servizi specifici, per praticare – e non solo predicare – la contrattazione inclusiva.

- **Miceli (Filctem)**

Confronti periodici su tematiche da approfondire e/o sulle quali improntare campagne ed iniziative nei luoghi di lavoro. Maggiore attenzione al proselitismo degli attivi dei nostri settori, anche attraverso approfondimenti sui problemi specifici. Rapporto più intenso nei luoghi di lavoro con maggiore presenza di compagne/i delle tutele con specifiche competenze per campagne mirate e consulenze periodiche. Team misti per consulenze, anche online, e formazione per i delegati dei posti di lavoro, al fine di migliorare la risposta ai lavoratori.

- **Corradi (Filt)**

Le tre cose da mettere in campo per noi potrebbero essere: 1) conoscenza reciproca, territorio per territorio, delle pratiche degli operatori dell’Inca; 2) formazione reciproca dei delegati e degli operatori da parte delle Camere del Lavoro territoriali sui rispettivi compiti e funzioni; 3) sviluppo ulteriore delle campagne nazionali mirate al riconoscimento delle malattie professionali (come nel caso degli autisti di mezzi pesanti e dei drivers).

- **Treves (NIdiL)**

La prima cosa: Inca e NIdiL possono rendere strutturale la collaborazione, che è in fase di sperimentazione per l’anno corrente, in modo da allargare sia la fruizione dei servizi rispettivi, che per consolidare l’allargamento della rappresentanza, visto che le pratiche andate a buon fine, tramite la bilateralità di settore, contano ai fini del calcolo (3 pratiche equivalgono ad una delega); secondo: Inca e NIdiL devono sviluppare campagne mirate di informazione/sensibilizzazione nei confronti di particolari segmenti del mondo del lavoro (es. titolari P.Iva) su tematiche spesso trascurate ma importanti in quegli ambiti (es. salute e sicurezza nel lavoro tramite piattaforma); la terza cosa: Inca e NIdiL potrebbero impegnarsi per la costruzione di un progetto sulle tutele da offrire ai lavoratori dell’economia digitale, valutando come le tradizionali forme di tutela si debbano applicare, eventualmente studiando le opportune integrazioni/modificazioni.

- **Sinopoli (Flc)**

In questi anni il nostro rapporto con Inca è cresciuto in una collaborazione sempre più proficua che ha lavorato per:

1. incoraggiare un intreccio delle rispettive competenze;
2. sviluppare l'accoglienza di temi di categoria fuori dalle competenze solite del Patronato;
3. rinsaldare i rapporti sul territorio perché gli iscritti percepissero l'unicum tra la categoria e il Patronato.

- **Sorrentino (Funzione Pubblica)**

Sicuramente occorre intervenire in via risolutiva sull'annosa questione della Prescrizione Contributiva che vede categorie del pubblico impiego, confederazioni e Inca già impegnate. Nel 2017, è stato rappresentato un problema in merito alla prescrizione contributiva dei dipendenti pubblici. Infatti, per la quasi totalità delle lavoratrici e dei lavoratori ex-Inpdap non è ancora possibile conoscere con esattezza la propria posizione contributiva, nonostante l'art 1 comma 6 della legge 335/1995 preveda il diritto ad ogni assicurato di poter conoscere la propria posizione contributiva. Riteniamo che l'Inps debba avere un ruolo centrale nel verificare e recuperare laddove necessario, l'eventuale contribuzione omessa, direttamente dai datori di lavoro pubblici. Ad oggi, nonostante gli interventi congiunti anche con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Inps, che hanno portato a proroghe per permettere l'aggiornamento della banca dati, non possiamo considerare completato il percorso di avvicinamento a una scadenza, come quella del 1° gennaio 2019, così importante su un tema molto delicato e sentito dai lavoratori pubblici. Consideriamo molto positivi i tavoli di confronto attivati tra Inps e Cgil, Cisl, Uil confederali, insieme alle rispettive categorie pubbliche, ma permangono ancora numerose questioni che hanno la necessità di essere affrontate e risolte.

Altrettanto importante è il percorso di accompagnamento alla pensione dei lavoratori dei nostri settori privati e di quei quasi 400mila dipendenti pubblici che andranno in pensione nei prossimi cinque anni: ci sono problemi relativi alla ricognizione e ricostruzione di carriera, esigenza di avere una proiezione anticipata del trattamento di pensione per valutare le opportunità di uscita anticipata, che si potrebbero determinare da correttivi alla riforma delle pensioni, vertenze individuali da produrre nei comparti in cui dominano gli appalti e nei quali i lavoratori spesso hanno carriere discontinue e periodi di vuoto contributivo da recuperare.

Occorre, inoltre, ragionare insieme su come aggiornare il repertorio delle malattie professionali alla luce del lavoro che cambia, della nuova organizzazione del lavoro, dei cambiamenti tecnologici e dei rischi in settori ad alta esposizione per la salute: sanità e igiene ambientale, innanzitutto. Ma anche, se vinciamo la battaglia

per portare i Vigili del Fuoco nella tutela Inail, dobbiamo ragionare su come si costruisce un percorso di informazione ed assistenza per il comparto soccorso; e più in generale in tutti i settori su come si promuove la prevenzione dei rischi nella relazione con le amministrazioni e con le aziende; infine, riflettere su come formiamo gli RLS.

- **Calcagni (Fisac)**

Per quanto riguarda Inca: Prossimità, specializzazione e Customer service; per ciò che concerne la categoria: interrelazione con Inca; prossimità con i lavoratori; guide operative specifiche.

- **Solari (Slc)**

Come ho avuto modo di dire nelle risposte precedenti, già alcune indicazioni vengono fatte in stretto rapporto tra Inca e Categoria. E' importante che le due strutture trovino insieme momenti di aggregazione attraverso percorsi formativi per il mondo del lavoro della categoria, mondo del lavoro complesso e variegato sotto l'aspetto dei processi e dei modelli organizzativi/produttivi, sul quale non è semplice trovare soluzioni "standard" (noi affrontiamo il lavoro dei ballerini, di chi suona in una orchestra, di chi produce la carta, di chi stampa, di chi movimentata pacchi alle Poste, di chi fa accoglienza clienti sia in forma fisica che telefonica, chi fa la posa dei cavi, ecc.). Come vedete c'è chi usa tutto il suo corpo per esprimere una professione, chi usa gli occhi o le orecchie, o chi fa lavori di fatica; questo comporta la conoscenza delle diverse soggettività.

- **Pedretti (Spi)**

La collaborazione tra Inca, Spi e Categorie degli attivi è la condizione indispensabile per promuovere la consulenza previdenziale, che è la nuova attività cui l'Inca dovrà dedicare maggiori energie, in un contesto fortemente competitivo. In questo quadro è possibile dare impulso alla continuità della militanza non come semplice richiamo al senso di appartenenza, bensì come concreta possibilità di vedere tutelati i propri diritti non soltanto al momento della pensione ma anche per gli anni successivi. Valorizzare il contributo degli operatori Spi anche attraverso percorsi di formazione congiunta. Sviluppare maggiormente l'attività di consulenza e tutela verso settori emergenti, a partire dai lavoratori pubblici.

