

 **il Patronato** *costruttore*
di una nuova coesione sociale



premessa di Maurizio Landini
introduzione di Michele Pagliaro



*Hanno partecipato alla stesura del documento
i Presidenti del Collegio dell'Inca Nazionale*

Michele Pagliaro (Presidente)

Anna Maria Bilato, Lorella Brusa, Sara Palazzoli, Mauro Soldini

assieme a:

Alessandra Ambrosco, Francesco Baldassari, Marco Bocci,

Davide Cappelletti, Giuseppe Colletti, Valeria de Amorim Pio,

Marcello De Benedetto, Valeria Ferrazzo, Gabriela Mella, Giuseppe Peri,

Stefano Perini, Roberto Scipioni, Simonetta Suaria, Manuela Tomolillo,

Monia Travaglini, Maria Rosaria Trecca, Marco Venanzangeli

Coordinamento e redazione

Lisa Bartoli e Claudio di Bernardino

© Copyright by Futura Srl, 2023

Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it

Tel. 06 44870283 - 06 44870325

futura-editrice@futura.cgil.it

Progetto grafico e impaginazione

Futura editrice

Finito di stampare nel mese di ottobre 2023

dalla Tipografia O.Gra.Ro. Srl

Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

Indice

<i>Premessa</i> Maurizio Landini	7
<i>Introduzione</i> Michele Pagliaro	9
Nota metodologica	11
Finalità del Bilancio sociale	13
<i>Prima Parte</i> <i>Il contesto</i>	15
La crisi, la pandemia e la guerra in Ucraina	17
• Gli aiuti chiesti e ottenuti dagli Istituti di Patronato	20
<i>Seconda Parte</i> <i>Organizzazione e risorse</i>	23
• La struttura in Italia e all'estero	25
• Il volume dell'attività 2018-2022	27
• Di nuovo insieme: il nuovo assetto organizzativo di Inca Nazionale	29
<i>Terza Parte</i> <i>Il finanziamento degli Istituti di Patronato</i>	33
• I nuovi ambiti della tutela individuale	37
• La qualità: requisito prioritario di valutazione dell'attività dei Patronati	40
• Le modifiche surrettizie del paniere ministeriale e gli effetti distorsivi sul Fondo Patronati	41
• Le convenzioni con i soggetti pubblici e privati	48
• L'attività di consulenza di Inca	49
• I bisogni sociali alla prova del processo di digitalizzazione	52

Quarta Parte | Le attività di tutela negli ultimi cinque anni 55

 Previdenza: dati e statistiche	59
• Consulenza previdenziale	59
• Pensioni di vecchiaia	62
• Pensioni anticipate	65
- <i>Pensioni anticipate ordinarie</i>	69
- <i>Pensioni anticipate "Quota 100" e "Quota 102"</i>	69
- <i>Pensioni anticipate lavoratori precoci</i>	71
- <i>Pensioni anticipate Opzione Donna</i>	73
• Pensioni ai superstiti	74
• Anticipo Pensionistico Sociale (Ape Sociale)	77
• Sostegno al reddito: NASpl, DSAgr, Dis-Coll	80
• Tutela della genitorialità	86
• Tutela dell'handicap	89
 Assistenza: dati e statistiche	94
• Invalidità civile	94
• Reddito e Pensione di Cittadinanza	99
• Reddito di Emergenza	102
• Assegno Sociale	104
• Assegno Unico e Universale per figli/e (AUU)	106
 Tutela danni alla persona: dati e statistiche	109
• Richiesta di riconoscimento malattia professionale	112
• La tutela individuale durante la pandemia da Covid-19	115
- <i>Richiesta di riconoscimento infortunio non denunciato</i>	115
- <i>Il riconoscimento degli infortuni non denunciati</i>	118
• Domande di danno biologico e rendita	119
- <i>Riconoscimento di danno biologico e rendita</i>	121
• Richiesta di revisione degli infortuni e delle malattie professionali	122
- <i>Il riconoscimento delle revisioni</i>	124
• Domande di riconoscimento primo pagamento di indennità temporanea	125

 Immigrazione: dati e statistiche	131
• I cittadini migranti e l'Inca	135
• Rilascio e rinnovo permessi di soggiorno e ricongiungimento familiare	137
• Emergenza Ucraina	142
 L'Inca nel mondo: dati e statistiche	145
• L'attività all'estero durante la pandemia	146
• L'impegno negli anni 2018-2022	146
• Alcune <i>best practices</i>	148
• Le relazioni con il Ministero degli Esteri	150
• L'Associazione Itaca: dalla costituzione ai giorni nostri	151
• I progetti del Fondo Asilo, migrazione e integrazione - Fami	153
• L'Inca nel prossimo futuro	155
 Formazione	156
• L'attività	158
• L'attività formativa all'estero	162
• Considerazioni finali	163
• Festival nazionale della formazione 2020	167
<i>Quinta Parte L'attività di contenzioso dell'Inca</i>	169
 Le sentenze	171
<i>Sesta Parte Le nuove sfide della comunicazione</i>	197
<i>Settima Parte Il Sistema integrato della tutela Cgil</i>	213
 Inca nel Sistema delle tutele individuali Cgil	219
• Caaf	222
• Uffici vertenze legali (Uvl)	224
• Sol-Cgil, Orientamento al lavoro	226
• Federconsumatori	228
• Sunia	230

Ottava Parte | Rapporti istituzionali e partecipazione 231

- Intervista a Roberto Ghiselli (Civ Inps) e Guglielmo Loy (Civ Inail) 233
- Intervista con Massimiliano Fedriga (Regioni) e Antonio Decaro (Anci) 238

Nona Parte | Uno sguardo verso il futuro 241

- Linee di riforma del sistema Patronati 243
- Rapporti con la Cgil 247
- Prospettive 249

Dare conto e far conoscere le attività dell'Inca è di fondamentale importanza per il complesso della nostra Organizzazione e per le persone che rappresentiamo. Il nostro Patronato, attraverso la professionalità e la competenza dei suoi operatori, rappresenta un punto di riferimento insostituibile per tante lavoratrici e lavoratori, giovani e meno giovani, pensionate e pensionati, cittadini – italiani e stranieri – che devono integrarsi in un nuovo Paese.

È un'attività quotidiana e specializzata sul bisogno specifico del singolo assistito e che deve misurarsi con un disagio sociale diffuso, con disuguaglianze sempre più profonde, con processi che producono forme sistematiche di emarginazione. Siamo infatti in presenza di un'inflazione che riduce drasticamente il potere di acquisto di salari e pensioni. Si diffondono precarietà e part-time involontario. Il lavoro è esposto a ricatti e a pericoli per la salute. L'età anziana rischia di coincidere con la solitudine e la marginalità. Tanti giovani sono costretti a lasciare il Paese ed è diffusa, in particolare nel Mezzogiorno, la piaga dell'abbandono scolastico. Le donne sono discriminate sul lavoro e subiscono molestie e violenze. Tanti giovani migranti vedono calpestato il loro diritto all'accoglienza.

Si stanno producendo, quindi, lacerazioni profonde nel tessuto sociale e civile del Paese. Le scelte dell'attuale governo aggravano questa condizione di profondo disagio sociale. Non fa nulla per affrontare quella che è una vera e propria emergenza salariale; ha introdotto gli appalti a catena che ridurranno ancora di più tutele e sicurezza sul lavoro; approva una legge delega sul fisco che riduce ancora di più progressività e non contrasta l'evasione fiscale; riduce le risorse per il Servizio sanitario nazionale compromettendo così il diritto universale alla cura; non cambia la "Legge Fornero" sulle pensioni e, anzi, cancella Opzione Donna, vuole di nuovo bloccare le indicizzazioni, non prevede nulla per il lavoro di cura e per la pensione contributiva di garanzia per i giovani.

* *Segretario Generale Cgil*

Sta a noi, alla nostra presenza e iniziativa ricostruire le condizioni della solidarietà e dare nuova linfa al protagonismo sociale civile. Affermare l'universalità dei diritti, battersi contro ogni forma di discriminazione, riunificare il mondo del lavoro sono la bussola del nostro agire confederale. Un impegno da far vivere quotidianamente, come fanno con il loro lavoro le operatrici e gli operatori dell'Inca. È un lavoro che contribuisce a rafforzare le nostre Camere del Lavoro, le Categorie dei lavoratori attivi e dei pensionati. E, soprattutto, quella dell'Inca è un'attività che rafforza e connette la tutela individuale e la contrattazione collettiva: perché proprio conoscendo e affrontando il bisogno del singolo spesso può nascere il diritto per tutti. Quando il lavoro tende, infatti, a frammentarsi e il lavoratore e la lavoratrice non li si incontra più solo nel posto di lavoro diventa fondamentale il lavoro sinergico tra le operatrici e gli operatori dell'Inca e le Camere del Lavoro, le Categorie. Sempre più decisivo connettere la tutela individuale e la negoziazione collettiva. Qui sta la stessa natura confederale dell'Inca.

Quella del nostro Patronato è un'attività che, quotidianamente, ascolta, interpreta bisogni, dà risposte concrete su temi che riguardano le condizioni di vita delle persone. È, spesso, il primo momento in cui tutto il sindacato incontra le conseguenze di una legge ingiusta, di una riforma sbagliata, di un vuoto normativo che impedisce di ottenere un diritto.

Ma se ci pensiamo, va anche oltre. Contribuisce a promuovere quelle reti di prossimità e di solidarietà contro la solitudine di tante persone. Le operatrici e gli operatori dell'Inca lo hanno fatto anche nel pieno della pandemia, in uno dei momenti più difficili della storia recente del nostro Paese, mettendo a rischio la propria salute e cambiando anche gli stessi modelli organizzativi. Insieme alle Camere del Lavoro, alle Categorie, hanno contribuito a tenere vivo il senso civico e ad affermare il primato della cooperazione e della solidarietà, in Italia e nel mondo. Viviamo anni difficili ma per l'Inca e per la Cgil tutta sono più che mai validi e concreti i valori della dignità delle persone e della giustizia sociale.

I Bilanci sociali sono lo strumento di rendicontazione che ci aiuta a far conoscere all'esterno il nostro operato, fatto di opportunità, individuando anche i limiti, che cerchiamo di superare, per ampliare l'attività di tutela individuale in un'ottica di trasparenza verso le Istituzioni preposte al controllo, ma soprattutto nei confronti dei nostri assistiti.

A distanza di oltre 78 anni, da quando Giuseppe Di Vittorio ha immaginato l'Istituto Nazionale Confederale di Assistenza, la nostra mission a tutt'oggi è coerente e soprattutto valida e utile, a testimonianza di una scelta lungimirante.

La tutela individuale, di cui quotidianamente ci rendiamo protagonisti, analizza, affronta e interpreta i problemi delle persone che si rivolgono alle nostre strutture, offrendo soluzioni su misura attraverso un'indiscussa capacità di decifrare il complesso mondo di norme e regole, via via sempre più stratificate, in una cornice resa ancora più complessa e difficile da un "mercato del lavoro", ormai parcellizzato e frammentato, destinato a condizionare la vita lavorativa e post-lavorativa di una crescente moltitudine di persone, per cui le "consulenze complesse", di cui ci rendiamo protagonisti, di fatto caratterizzano l'attività di Patronato e rappresentano il nostro *know how*.

L'Inca, primo Patronato del Paese, praticamente da sempre, ancora oggi rappresenta il fiore all'occhiello della nostra Organizzazione promotrice, ovvero la Cgil. In tutti questi anni abbiamo dimostrato una grandissima capacità di adattamento e di trasformazione anche di fronte a scenari di cambiamento piuttosto rapidi quanto inediti, come nel caso della pandemia, quando, in pochissimo tempo, siamo riusciti a innovarci dal punto di vista digitale e tecnologico, a cambiare abitudini, modalità organizzative, operative e di lavoro, confermando in ogni circostanza il formidabile e irrinunciabile ruolo di "presidio di prossimità" e punto indiscusso di riferimento per milioni di cittadine e cittadini in Italia e nel mondo.

* *Presidente Inca*

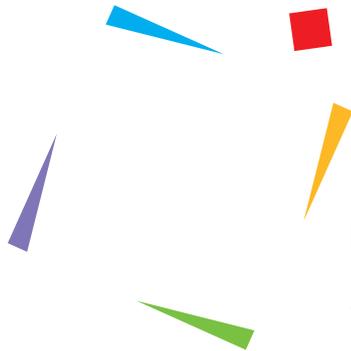
L’Inca, sin dal suo primo Bilancio sociale 2008, ha tenuto tenacemente a mente questa funzione. La nostra bussola è stata sempre orientata per garantire la più ampia esigibilità dei diritti previdenziali e socioassistenziali a giovani, anziani, occupati e disoccupati nel rispetto delle leggi che regolano il welfare state. Lungo questo solco continuiamo a muoverci, a fare delle scelte, a volte anche ricorrendo in giudizio quando prevalgono interpretazioni restrittive delle norme che, di fatto, riducono la piena accessibilità alle prestazioni, nella convinzione che la nostra missione resta quella fondata sulla partecipazione democratica delle cittadine e dei cittadini, nel rispetto dei dettami costituzionali di uguaglianza e universalismo dei diritti.

Partecipazione significa sviluppare la piena consapevolezza dei propri diritti individuali e collettivi, perché sono la base per rendere migliore la nostra società, per combattere le crescenti disuguaglianze che, in questi tempi difficili, amplificano le fragilità delle fasce più deboli della popolazione esponendole alla precarietà e alle incertezze del futuro; per questo ancora oggi ci riteniamo uno strumento di emancipazione e inclusione.

Attraverso l’analisi dei dati contenuti in questo Bilancio sociale, l’Inca offre un’illustrazione di quanto è accaduto in questi ultimi anni – dalla pandemia alla guerra in Ucraina, dalla crisi occupazionale a quella climatica – misurando l’impatto reale delle misure legislative che i governi succedutisi dal 2018 al 2022 hanno provveduto ad approvare per fronteggiare le diverse emergenze; periodi difficili durante i quali il Patronato della Cgil non ha fatto mai mancare il proprio supporto agli assistiti, confermandosi anche come un intermediario prezioso nel rapporto tra cittadino e Pubblica Amministrazione.

Ci siamo mossi mantenendo il valore confederale dell’azione di assistenza dell’Inca; la leva che vogliamo continuare a muovere, agendo insieme alla Cgil, affinché tutela individuale e collettiva marcino insieme.

Questo documento è anche un’utile base di riflessione per elaborare un’ipotesi di riforma, di cui gli Istituti di Patronato hanno espresso l’esigenza in diverse occasioni, per rilanciare il loro ruolo sociale e rinnovare i contenuti della Legge 152/2001 a più di vent’anni dalla sua approvazione.



■ *Nota metodologica*

Il Bilancio sociale 2022 dell'Inca rappresenta la settima edizione di questo importante strumento di trasparenza, rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali delle diverse attività, dei servizi, diritti e tutele, svolte e promosse dalla nostra organizzazione.

Normalmente, nelle precedenti edizioni del Bilancio sociale abbiamo preso a riferimento, per il commento, il raffronto e le valutazioni di merito, il triennio precedente alla rispettiva data di pubblicazione del suddetto documento; in questa occasione invece riteniamo corretto fare riferimento all'intero quinquennio 2018-2022.

Questa scelta è motivata dal fatto che l'esplosione della pandemia con suoi postumi, pur non avendo impedito di tenere aperte le nostre sedi, non ci ha permesso di continuare a svolgere l'ordinaria redazione dei Bilanci sociali, saltando le due edizioni 2020 e 2022, annualità entrambi complicate: la prima inevitabilmente per l'esplosione del Covid-19 e l'altra per i postumi della pandemia stessa.

Tuttavia, i cambiamenti e le innovazioni che hanno riguardato in parte il nostro sistema sociale ed economico, anche in conseguenza dell'impulso derivante dalla vicenda Covid-19, hanno trovato il Patronato Inca pronto a sviluppare un'adeguata tecnologia e digitalizzazione.

Ed è dentro questo nuovo quadro che, con il Bilancio sociale 2022, vogliamo cogliere l'occasione per ribadire la nostra missione, la nostra strategia e il nostro modello organizzativo e funzionale, capace di contrastare le disuguaglianze e dare risposte per non lasciare nessuno indietro e nessuno da solo. Pur non essendo tenuti a redigere il Bilancio sociale, noi abbiamo scelto di continuare a pubblicarlo anche ispirandoci alle indicazioni delle linee guida emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali relative agli Enti del

terzo settore, di cui il documento offre una descrizione dei contenuti e degli effetti sull'attività.

Di fatto, questo Bilancio sociale si muove in continuità con le precedenti edizioni, e la parentesi dal 2018 ai nostri giorni ci consiglia di operare nel corpo del documento stesso un'opportuna illustrazione per produrre una ricucitura con quel periodo, tenendo fermo il filo dei diritti e delle tutele.

Nella realizzazione del documento sono state interessate tutte le aree e i dipartimenti dell'organizzazione nazionale.



Finalità del Bilancio sociale

Non vi è dubbio che l'emergenza sanitaria nella quale il Paese, e quindi anche l'Inca, si è trovato ad agire negli ultimi anni e la guerra in Ucraina aprono degli scenari nuovi e per certi versi inediti che impongono una riflessione sul ruolo degli Istituti di Patronato per il futuro e sulle strategie da adottare per rafforzare l'azione di assistenza e tutela individuale che, senza tema di esser smentiti, si è affermata come uno strumento formidabile di intermediazione tra Pubblica Amministrazione e cittadino.

In questo contesto, la predisposizione del Bilancio sociale di Inca diventa un'importante occasione per tracciare un quadro complessivo di ciò che è avvenuto nei rapporti con gli Enti, con le Istituzioni e soprattutto con i cittadini e le cittadine; individuare le criticità da superare e trasformare l'esperienza di questo quinquennio in una nuova opportunità di rilancio dei Patronati, la cui funzione di "presidio di prossimità" non solo non può dirsi esaurita, ma ulteriormente amplificata e necessaria.

A dispetto di quanti, soprattutto nel mondo della politica, volevano il ridimensionamento dei cosiddetti "corpi intermedi", quali sono i sindacati e i Patronati, i dati che forniamo in questo documento confermano il loro indiscutibile contributo nel definire nuove linee di indirizzo politico-sociale per rafforzare il carattere universale e solidaristico del welfare, per renderlo più fruibile e alla portata di ogni individuo che ne abbia bisogno; un presupposto indispensabile per rendere la nostra società più equa e più giusta nel rispetto dei dettami scolpiti nella nostra Costituzione, a partire dagli articoli 32 e 38.

Questo possiamo farlo grazie alle nostre competenze e alla forza dei nostri valori improntati all'equità, alla solidarietà, alla coesione sociale, alla partecipazione e all'inclusione, nonché all'impegno che quotidianamente mettiamo anche nel perseguire i valori della nostra organizzazione promotrice, la Cgil, a partire da quello della pace, dello sviluppo equo e sostenibile, dei diritti,

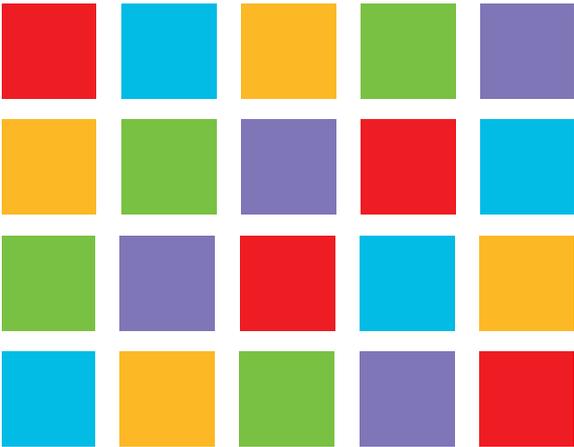
delle pari opportunità, dell'integrazione, della centralità del lavoro e dell'applicazione della carta costituzionale.

L'Inca, come ha sempre fatto nei momenti cruciali della sua storia, anche in questo quinquennio ha rimodulato l'organizzazione del proprio lavoro per continuare ad offrire servizi di assistenza previdenziale e socioassistenziale superando non poche difficoltà. Infatti, ha rafforzato l'attività consulenziale, con particolare riferimento alla tutela pensionistica; tutela genitoriale; tutela contro i danni alla salute dei lavoratori; tutela dei migranti. Attività per le quali non sempre è previsto il relativo rimborso ministeriale.

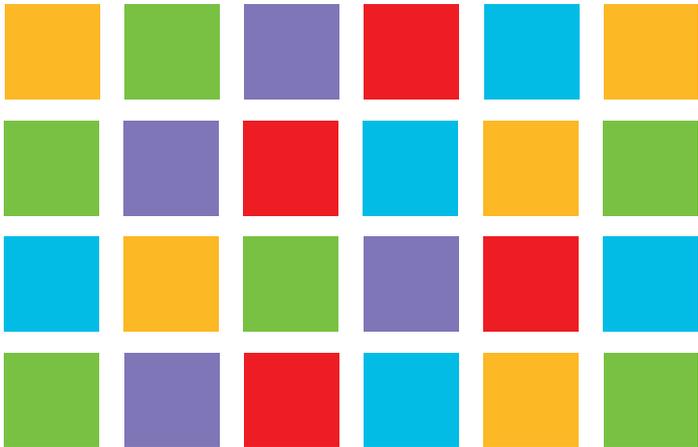
Attraverso il Bilancio sociale, oltre alla giusta rendicontazione, vogliamo ribadire l'impegno del nostro Patronato per il domani, in modo tale che la fotografia in esso rappresentata diventi la base su cui poggiare le sfide del futuro, a partire dalla sperimentazione di alcune azioni, rientranti tra le potenzialità contenute nell'articolo 10 della Legge 152/2001, fino a rilanciare la riforma dei Patronati sul piano strategico.

Con lo scoppio della pandemia, in pochissimo tempo, dalla dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria (31 gennaio 2020), il Patronato della Cgil ha potenziato i canali di comunicazione, imparando ad usare ancor meglio gli strumenti social, diventati indispensabili per l'impraticabilità delle sedi, dovuta ai lunghi mesi di *lockdown*; ha iniziato a sperimentare il sistema di prenotazione di appuntamenti per consentire un più facile accesso alle proprie sedi territoriali, nel rispetto delle inevitabili restrizioni definite dal Governo per evitare gli assembramenti; ha avviato campagne di informazione divulgative sui numerosi decreti emergenziali che il Governo, con un ritmo quasi settimanale, metteva a punto per aiutare le famiglie durante il *lockdown*.

Di fronte alla guerra d'invasione dell'Ucraina scoppiata nel febbraio 2022, il Patronato della Cgil non si è girato dall'altra parte e dovunque operasse, in Italia e all'estero, in continuità nell'assistenza degli stranieri presenti in Italia, si è attivato ugualmente per aiutare gli ucraini richiedenti la protezione internazionale.



Prima Parte



Il contesto





LA CRISI, LA PANDEMIA E LA GUERRA IN UCRAINA

Rendicontare gli ultimi 5 anni di attività di Inca non è facile: non abbiamo fatto in tempo a vedere l'esaurirsi della crisi economica e occupazionale, iniziata nel 2008, che si è aggiunta nel gennaio 2020 la pandemia da Covid-19, dalla quale il mondo ancora non è del tutto uscito. A complicare ulteriormente lo scenario nazionale e internazionale è inaspettatamente sopraggiunta la drammatica guerra in Ucraina, le cui conseguenze, purtroppo, stanno minacciando pesantemente la pace in Europa e nel mondo e, allo stesso tempo, hanno riaperto i riflettori sulle politiche dei flussi migratori. Tema sul quale permane, almeno in alcune realtà, un atteggiamento pregiudizialmente negativo, sostenuto dai governi di destra, compreso quello italiano, con una concezione sovranista delle frontiere, già da tempo praticata, ma ulteriormente rafforzata di fronte all'aumento degli sbarchi sulle coste mediterranee, trovando così nuovi adepti.

In Italia, con la vittoria della destra, nelle elezioni di settembre 2022 e l'insediamento del Governo a guida Fratelli d'Italia, questo orientamento purtroppo ha trovato una sponda istituzionale importante, che ha consentito di riprendere il percorso anti-migranti già avviato con il primo Governo Conte (rimasto in carica dal 1° giugno 2018 al 5 settembre 2019), quando è stato varato il pacchetto sicurezza, fortemente voluto dall'allora Ministro degli Interni e altrettanto fortemente contrastato dalle organizzazioni sindacali, in primis la Cgil.

Il 2018 e il 2019 sono anche gli anni in cui in Italia fanno il loro ingresso nel quadro legislativo due altre misure: il Reddito e la Pensione di Cittadinanza e

le Pensioni in Quota 100; la prima è quella sulla quale c'erano molte aspettative per contrastare la povertà dilagante in Italia; la seconda rappresentava una parzialissima prima risposta alla rivendicazione sindacale di modificare "strutturalmente" la Legge di riforma Monti-Fornero, che troppe rigidità aveva già creato negli anni, ostacolando il naturale turn over generazionale nel mercato del lavoro; e con la riforma degli ammortizzatori sociali del '92 anche una ulteriore precarizzazione del lavoro.

Successivamente, il Governo Conte-bis, supportato da un'alleanza politica di segno diverso, con l'ingresso nell'esecutivo del Partito Democratico, è stato costretto ad affrontare il periodo più duro dell'era repubblicana, con l'affacciarsi della pandemia e il conseguente fermo di qualsiasi attività produttiva imposto nei lunghi mesi di *lockdown*. Periodo nel quale gli Istituti di Patronato, e in particolare l'Inca Cgil, hanno giocato un ruolo fondamentale trovandosi a gestire una mole di lavoro eccezionale per assicurare alle cittadine e ai cittadini la fruibilità delle misure di welfare emergenziali.

Nonostante la drammatica situazione pandemica, la litigiosità tra i partiti non si spegne e sarà la causa principale dell'ennesima crisi del Governo Conte-bis, rimasto in carica dal 5 settembre 2019 al 13 febbraio 2021, cui sono seguiti l'esecutivo dell'ex Governatore della Banca Europea Mario Draghi e, con le elezioni di settembre 2022, l'attuale Governo con Giorgia Meloni Presidente del Consiglio.

Il nostro Paese, già fragile nel 2017, quando l'Inca ha redatto l'ultimo Bilancio sociale, negli ultimi anni ha continuato a mostrare al mondo un'immagine di sé debole e contraddittoria, barcamenandosi tra provvedimenti tampone, anche di segno opposto, figli dell'instabilità dei governi che si sono succeduti (dal 2018 al 2023 ben 4!).

Su temi cruciali, come l'occupazione, la disoccupazione, le crescenti disuguaglianze, le pensioni, la sanità e la scuola è prevalso l'interesse elettorale e non

il merito; i governi non sono riusciti ad esprimere una linea di condotta coerente, più volte richiesta dalle organizzazioni sindacali, per imprimere un'inversione di tendenza rispetto alle già precarie condizioni economiche e sociali del Paese. Attualmente, in Italia si registrano un alto tasso di inflazione e una inarrestabile erosione del potere d'acquisto dei salari, che alimentano il lavoro povero e la precarietà, aggravando le disuguaglianze tra famiglie e territori.

Il Governo Meloni, con il cosiddetto Decreto Lavoro, approvato a giugno scorso dal Parlamento, ha cancellato di fatto il Reddito di Cittadinanza, introdotto quattro anni prima, strumentalizzando i casi di abusi e sostituendolo con l'Assegno di Inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro, che lascia scoperta di qualsiasi sostegno una parte delle persone in povertà. Con lo stesso provvedimento ha reso più precario il lavoro allargando i casi di utilizzo dei contratti a termine da parte delle imprese, mentre sul problema dei bassi salari si oppone a qualsiasi possibilità di fissare per legge un tetto minimo da rispettare.

Sulle pensioni, infine, negando ogni confronto di merito con i sindacati, ha ristretto le strade di accesso al pensionamento anticipato delle donne, premiando solo la maternità con un obolo e lasciando fuori del tutto le altre donne lavoratrici.

Con questa politica, in sostanza, si imprime un'accelerazione verso un welfare selettivo e non più universale nonostante l'estesa frammentarietà e precarietà del lavoro, che espone alla povertà pure chi lavora. Anche rispetto alla straordinaria opportunità del Pnrr, con ingenti risorse riconosciute all'Italia dall'Ue, il Governo mostra enormi difficoltà a cogliere appieno la portata degli interventi previsti sul piano economico, sociale e produttivo, rinunciando di fatto a prefigurare un nuovo modello di sviluppo utile al Paese e ai cittadini basato su innovazione, sostenibilità, su inclusione e la lotta contro le disuguaglianze.

In questo contesto, il Bilancio sociale dell'Inca, supportato da un volume di attività di oltre 3 milioni di pratiche aperte e da 5 milioni di contatti ogni anno, offre una buona base di discussione per consentire una più aderente interpretazione della realtà che ci circonda, soprattutto facendo tesoro delle esperienze maturate in un periodo così inedito e straordinario, come quello appena trascorso, ma che ancora non possiamo consegnare alla Storia passata. Il Covid-19 non è stato totalmente debellato e la guerra in Ucraina e i tanti altri conflitti nel mondo, di cui non si parla più o se ne parla poco, rappresentano un monito per l'umanità, con il loro carico di morti quotidiane e i milioni di persone in fuga, che ci ricordano come ognuno di noi possa diventare migrante: basta vivere dove scoppia una guerra o una catastrofe climatica.

È proprio in questa cornice che l'Inca si inserisce, sviluppando e diversificando la propria attività di tutela individuale, frapponendosi, come è previsto nella Legge sui Patronati n. 152/2001, tra le diverse amministrazioni pubbliche e i cittadini – italiani e stranieri – favorendoli nell'esercitare i diritti previdenziali e socioassistenziali nel rispetto delle normative previste.

Gli aiuti chiesti e ottenuti dagli Istituti di Patronato

Di fronte al preoccupante sviluppo della pandemia e alle difficoltà anche economiche che i Patronati hanno dovuto affrontare, l'Inca, insieme ad Acli, Inas e Ital del raggruppamento Ce.Pa., ha contribuito significativamente ad ottenere dal Governo una serie di misure per agevolare lo svolgimento dell'attività di tutela individuale da parte di questi Istituti e contenere gli inevitabili disagi, cui sono andati incontro.

- **Mandato di patrocinio telematico**

La prima misura messa a punto dall'esecutivo ha riguardato la possibilità di acquisire dai propri assistiti il mandato di patrocinio telematico, introdotto con l'art. 36 del Decreto legge 18/2020, per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, in deroga al regolamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche

sociali (n. 193/2008), che impone invece la sottoscrizione del modulo in formato cartaceo da parte dell'assistito. Un provvedimento che ha notevolmente agevolato i Patronati nell'espletamento delle loro funzioni di assistenza e tutela.

- **Risorse aggiuntive al Fondo Patronati presso il Ministero del Lavoro**

Riconoscendo ai Patronati il prezioso contributo per favorire le cittadine e i cittadini nell'esigibilità effettiva dei sussidi emergenziali che, di volta in volta, venivano approvati, il Governo ha accolto la richiesta di questi Istituti di aumentare il Fondo ministeriale con alcuni interventi strutturali.

Queste risorse aggiuntive hanno indubbiamente aiutato l'Inca ad affrontare le drammatiche difficoltà di funzionamento per garantire la continuità e la gratuità della propria azione di tutela individuale rivolta ai tantissimi cittadini italiani e stranieri, che hanno trovato nel Patronato della Cgil un punto di riferimento preziosissimo.





Seconda Parte



*Organizzazione
e risorse*





Premessa

Negli ultimi cinque anni, l'Inca ha conservato e rafforzato la sua rete capillare di presenze sia sull'intero territorio nazionale, sia a livello internazionale, dove ha continuato a garantire l'assistenza ai nostri connazionali, affiancando anche il lavoro delle sedi consolari all'estero.

La struttura in Italia e all'estero

Presidente:

Michele Pagliaro

Collegio di Presidenza:

Anna Maria Bilato, Lorella Brusa, Sara Palazzoli, Mauro Soldini

Consiglio di amministrazione:

Anna Maria Bilato (*Collegio di Presidenza Inca*), **Angela Biondi** (*Cgil Sicilia*), **Ezio Davide Cigna** (*Cgil Nazionale*), **Lorella Brusa** (*Collegio di Presidenza Inca*), **Luigi Giove** (*Cgil Nazionale*), **Paolo Gozzani** (*Cgil Toscana*), **Roberto Iovino** (*Cgil Roma-Lazio*), **Stefano Landini** (*Spi Nazionale*), **Loredana Longhin** (*Cgil Marche*), **Fabio Marante** (*Cgil Liguria*), **Giuseppe Metitiero** (*Cgil Campania*), **Michele Pagliaro** (*Presidente Inca*), **Sara Palazzoli** (*Collegio di Presidenza Inca*), **Filomena Principale** (*Cgil Puglia*), **Stefania Pugliese** (*Cgil Piemonte*), **Debora Roversi** (*Cgil Lombardia*), **Mauro Soldini** (*Collegio di Presidenza Inca*), **Giacomo Vendrame** (*Cgil Veneto*), **Gianluca Zilocchi** (*Cgil Emilia Romagna*).

La sede nazionale ha funzione di indirizzo strategico, di supporto tecnico al lavoro delle strutture decentrate e di regolazione dei rapporti centro-periferia. Le sedi regionali hanno funzioni di coordinamento e di programmazione del-

l'attività delle strutture territoriali, garantendo il necessario raccordo con il livello nazionale.

Le sedi provinciali assicurano la gestione e l'erogazione dei servizi, attraverso gli uffici e gli operatori specializzati.

Sedi operative

21 sedi regionali, 106 sedi provinciali e comprensoriali, 694 sedi zonali, che permettono di coprire la stragrande maggioranza dei comuni italiani.

La distribuzione delle sedi Inca Italia

Inca Italia	Provinciale	Zonale	Totale sedi
Abruzzo	4	38	42
Basilicata	2	11	13
Calabria	5	27	32
Campania	5	28	33
Emilia Romagna	9	79	88
Friuli Venezia Giulia	4	16	20
Lazio	5	47	52
Liguria	4	16	20
Lombardia	12	85	97
Marche	5	25	30
Molise	2	4	6
Piemonte	8	45	53
Puglia	6	46	52
Sardegna	4	31	35
Sicilia	9	58	67
Toscana	10	53	63
Trentino Alto Adige	2	18	20
Umbria	2	17	19
Val d'Aosta	1	3	4
Veneto	7	47	54
TOTALE	106	694	800

Sedi Inca Estero per area geografica

Africa	3
Europa	50
Nord America	14
Oceania	4
Sud America	27
TOTALE	98

Operatori dell'Inca

In Italia: 2.422 (dipendenti delle strutture Cgil, comandati all'Inca) e 3.013 collaboratori.

Nel mondo: 214 (dipendenti delle Associazioni convenzionate con Inca).

Professionisti convenzionati: 229 medici legali e 468 avvocati.

Il volume di attività

Grafico 1 - Pratiche aperte Italia-Estero, anni 2018-2022

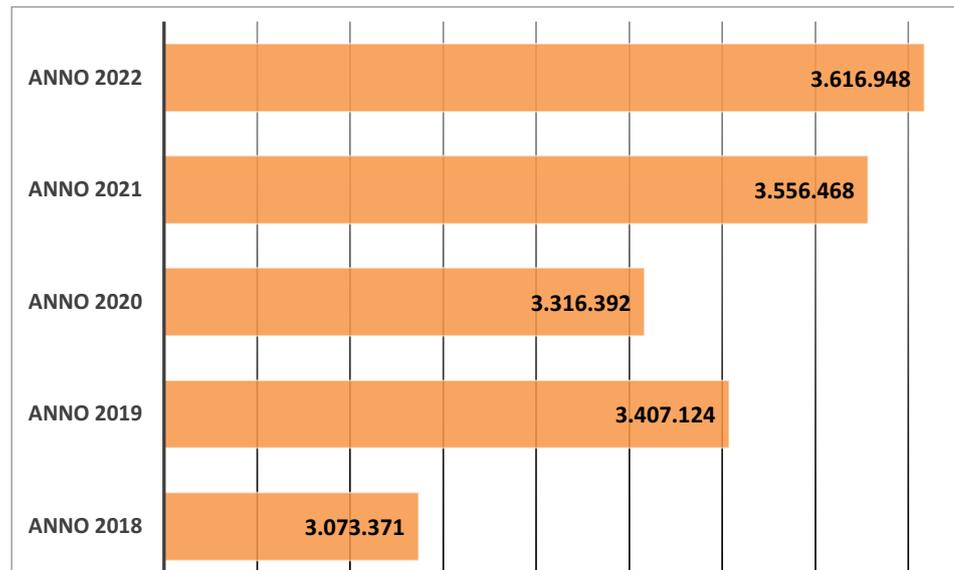


Grafico 2 - Pratiche aperte in Italia, anni 2018-2022

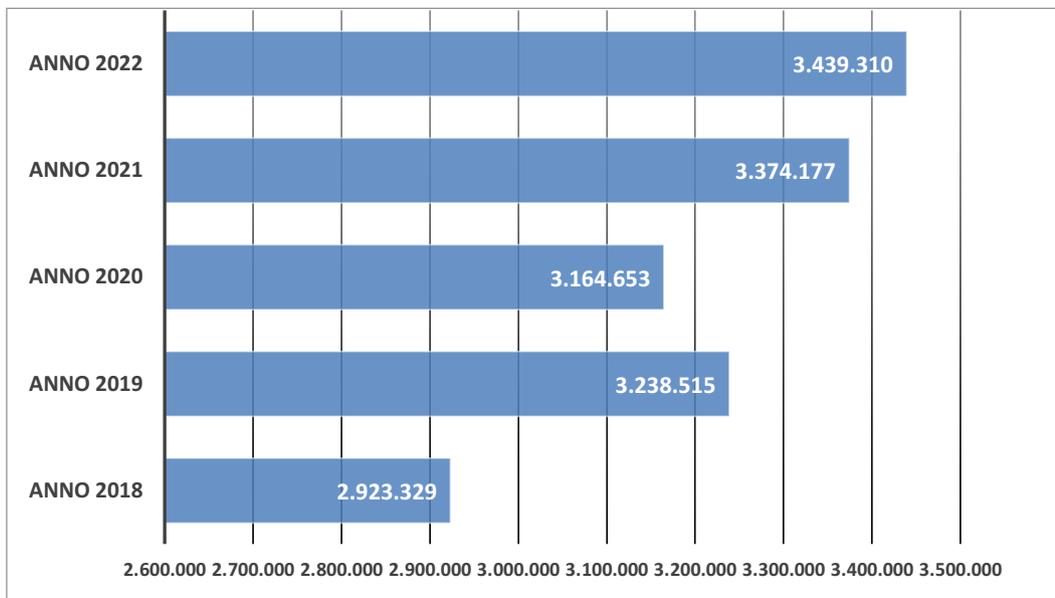
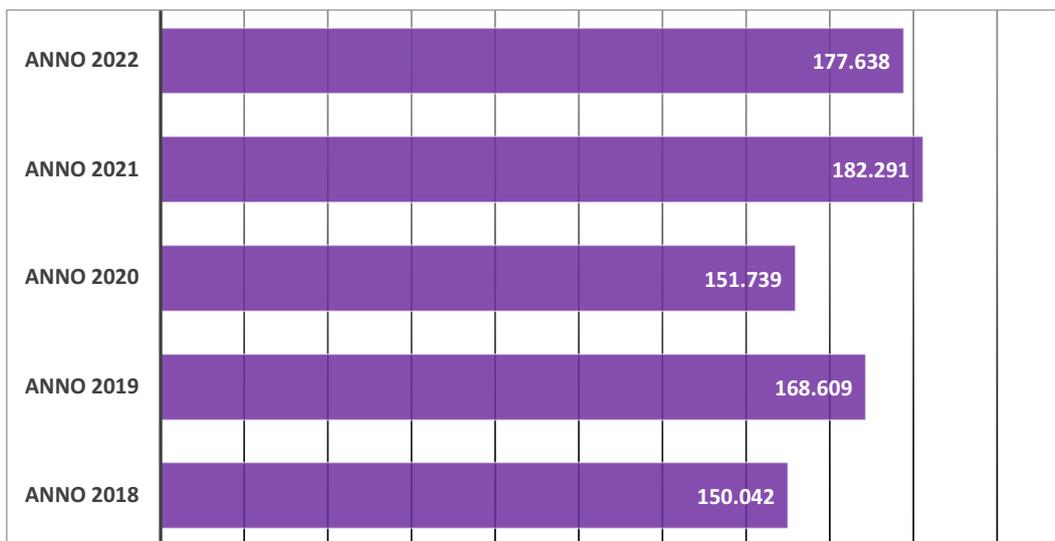


Grafico 3 - Pratiche aperte all'estero, anni 2018-2022



Inca in questi ultimi cinque anni ha inoltre investito risorse economiche volte all'adeguamento e all'innovazione tecnologica dei propri sistemi, implementando gli strumenti attualmente più avanzati per garantire continuità, accessibilità e maggiore fruibilità della propria infrastruttura. Tali adeguamenti garantiranno a tutta l'utenza la massima sicurezza e riservatezza dei dati sensibili.

Di nuovo insieme: il nuovo assetto organizzativo della sede nazionale di Inca

Oltre agli investimenti tecnologici e del personale, il Patronato della Cgil ha anche aggiornato il proprio modello organizzativo anche a causa della grave crisi epidemica da Covid, che ha impresso un'accelerazione nella revisione delle modalità di svolgimento di tutte le attività professionali. Lo smart working e il lavoro da remoto, che prima della pandemia in Italia rappresentava un modello organizzativo aziendale ancora in fase embrionale, ha avuto uno sviluppo straordinario, consentendo a molte categorie produttive di continuare a rimanere attive.

Il progetto di *coaching*, dal titolo evocativo “Di nuovo insieme”, promosso dal Collegio di Presidenza di Inca, destinato ai dipendenti della sede nazionale, nasce dal bisogno di non disperdere il patrimonio di esperienze acquisite durante la pandemia e di migliorare, modernizzare e accrescere le funzionalità della struttura centrale. La direzione è quella di dare maggiore dinamicità, collaborazione interna, apertura all'innovazione, con il fine di soddisfare le necessità delle sedi Inca territoriali e, attraverso queste, degli utenti finali, che sono tutti coloro che vi si rivolgono.

Al centro del percorso, iniziato a settembre 2021 e proseguito per tutto il 2022, l'obiettivo di sviluppare tra i dipendenti maggiore consapevolezza del proprio ruolo e dei propri compiti, attraverso il potenziamento delle cosiddette “competenze trasversali”, delle capacità di mettersi in gioco per trovare le soluzioni più adeguate e di imprimere un'evoluzione delle modalità operative della struttura centrale.

In particolare, l'intervento di *coaching* ha aiutato i dipendenti a rafforzare le loro capacità di ascolto, di accoglienza inclusiva senza pregiudizi, di lavorare collettivamente sugli obiettivi da raggiungere. Inoltre, ha facilitato la consapevolezza di ulteriori miglioramenti nella gestione del tempo e nella ricerca di una comunicazione efficace.

Parallelamente, il Presidente e tutti i componenti del Collegio di Presidenza hanno intrapreso essi stessi un percorso di *team coaching* per potenziare il loro ruolo di guida strategica dell'Inca Nazionale e dell'intera rete degli uffici territoriali.

“Il *coaching* – spiegano le due *coach* che hanno guidato il progetto, Annalisa Italiano e Francesca Garofalo – si è rivelato lo strumento cardine per sviluppare una maggiore consapevolezza nelle persone coinvolte e individuare le migliori soluzioni condivise ed effettivamente realizzabili facendo leva sulla responsabilità dei singoli e del gruppo, nell'attuazione di un processo di cambiamento”.

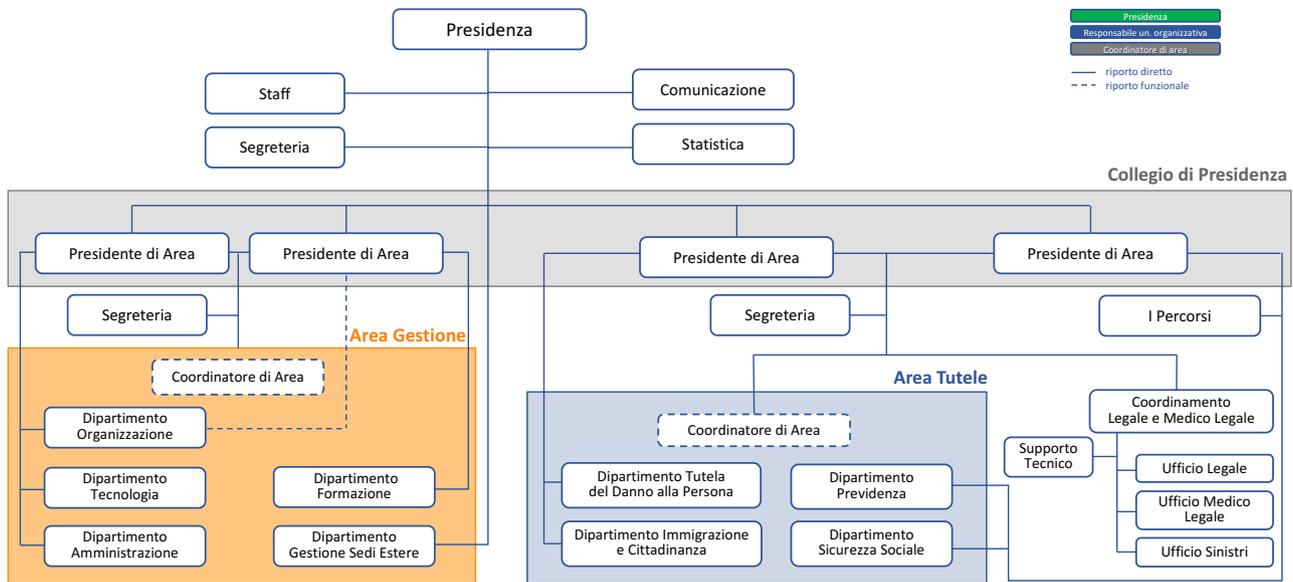
L'esito di questo percorso di *coaching*, intrapreso a tutti i livelli dell'Inca Nazionale, ha posto le condizioni per proporre una nuova struttura organizzativa più efficace nell'uso delle proprie competenze distintive”.

Tale progetto “Di nuovo insieme” ha ricevuto anche il riconoscimento del Prism Award 2022 della International Coaching Federation (Icf). La giuria¹ ha così motivato il premio assegnato al progetto “Di nuovo insieme”: “Per

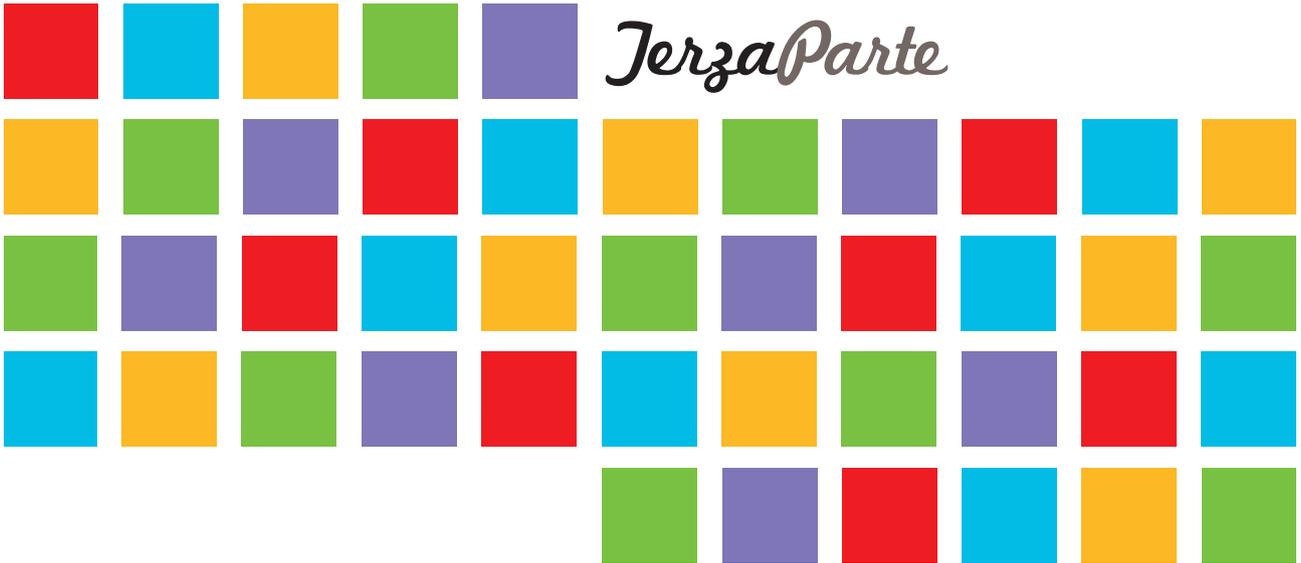
¹ La giuria era composta da **Fabrizio Bresciani**, Past President Icf Italia; **Laura Vannucchi** e **Rossella Iannucci**, Internal Coaching Academy (Ica) – Banca Intesa San Paolo – vincitori Prism Award 2021; **Matilde Marandola**, presidente Aidp (Associazione Italiana Direttori Personale); **Marcello Martinez**, professore ordinario di Organizzazione aziendale presso l'Università degli studi della Campania Luigi Vanvitelli; **Paolo Iacci**, professore universitario in Gestione delle risorse umane all'Università statale di Milano e giornalista.

aver utilizzato il *coaching* nell'identificare una nuova modalità lavorativa, inclusiva e con il contributo di tutti i dipendenti a tutti i livelli operativi. La capacità della Direzione di sfidare un contesto, storicamente focalizzato alla operatività, adottando il *coaching* come strumento per facilitare l'identificazione e attuazione di azioni concrete che hanno portato tutta la struttura a mettere al centro le persone”.

Nuovo organigramma sede Inca Nazionale







Terza Parte

*Il finanziamento
degli Istituti
di Patronato*





Il “sistema Patronati” è prevalentemente finanziato con una quota dei contributi previdenziali obbligatori versati ogni anno agli Istituti erogatori delle prestazioni di previdenza e assistenza (Inps e Inail), i quali sono tenuti a trasferire tali somme, entro precise scadenze temporali, al Ministero dell’Economia e delle Finanze (cap. 3518) che, a sua volta, provvede a iscriverle nel bilancio del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (cap. 4331), a cui spetta da ultimo il compito di destinarle agli Istituti di Patronato (cd. “Fondo Patronati”). Il finanziamento, dunque, non affluisce direttamente dagli Enti previdenziali ai Patronati, ma avviene attraverso una complessa procedura i cui soggetti centrali sono il Mef e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. A quest’ultimo, in quanto soggetto erogatore, è attribuito il potere di vigilanza sull’attività e sull’organizzazione dei Patronati che viene esercitato attraverso verifiche ispettive annuali dalle cui risultanze si rileva la quota di finanziamento spettante a ciascun Patronato (cd. “quota di mercato”).

A seguito di ripetuti interventi legislativi che ne hanno progressivamente ridotto la misura (L. 190/14 e L. 208/15), la quota di prelievo sul gettito contributivo complessivo destinata al finanziamento dei Patronati è stata ridotta in modo consistente. Giova ricordare che nelle succitate Leggi di stabilità, in deroga a quanto previsto nell’art. 13 della Legge n. 152/01, era stata operata una riduzione drastica degli stanziamenti a favore dei Patronati di 35 milioni di euro per l’anno 2015 e di ulteriori 15 milioni di euro per l’anno 2016. Un taglio divenuto strutturale con il simultaneo intervento operato sull’aliquota di finanziamento che, dall’originaria percentuale dello 0,226, è stata dapprima portata allo 0,207 e successivamente, a valere sui contributi incassati dal 2015, ulteriormente ridotta in via definitiva nella misura dello 0,199.

Durante gli anni più duri attraversati dalla crisi pandemica, a sostegno dell'attività dei Patronati, il cui finanziamento rischiava di ridursi ulteriormente a causa del minor gettito contributivo derivante dalla prolungata chiusura di tutte le attività produttive, sono state varate importanti misure economiche, alcune delle quali di natura straordinaria (15 milioni stanziati con la Legge 178/20 e ulteriori 50 milioni previsti nel DI 73/21 convertito dalla Legge 106/21) altre a carattere strutturale (20 milioni di cui al DI 104/20 convertito dalla Legge 126/20).

Sempre a ridosso di quegli anni, per fronteggiare la crisi economica resa ancora più acuta dall'emergenza Covid, sono stati approntati numerosi strumenti di welfare emergenziale a favore delle fasce di popolazione più svantaggiate. Tra le varie misure adottate, una qualche sottolineatura meritano quelle relative al Reddito e Pensione di Cittadinanza, al Reddito di Emergenza e all'Indennità una tantum per i lavoratori domestici, dal momento che per lo svolgimento da parte dei Patronati di queste specifiche attività è stata prevista l'attribuzione di un punteggio assai elevato (4 punti), pur trattandosi di pratiche di assoluta semplicità. Il rischio che si potesse generare un forte squilibrio nel sistema di finanziamento con l'inclusione nel paniere di nuove attività con un alto punteggio e di scarsissima complessità ha indotto il legislatore a intervenire attraverso l'istituzione di appositi fondi destinati a remunerare queste nuove attività svolte dai Patronati. In particolare, il fondo per le pratiche relative al Reddito e Pensione di Cittadinanza è stato dotato di un finanziamento di 5 milioni, mentre quello per l'Indennità una tantum ai lavoratori domestici di 2,5 milioni.

Il tema del finanziamento è da tempo uno dei punti centrali del dibattito sul sistema dei Patronati, di cui si avverte unanimemente l'esigenza di una riforma non solo per quanto concerne gli aspetti legati alle risorse, di certo insufficienti a sostenere i costi di un'attività cresciuta negli anni in misura considerevole, ma più in generale di gran parte dell'attuale impianto normativo e regolamentare non più rispondenti al mutato contesto economico e sociale.

In particolare, per quanto riguarda il capitolo relativo al finanziamento, l'idea di fondo è quella di individuare una soluzione strutturale e organica, compatibile con i vincoli di bilancio, in grado di superare la frammentarietà e la contingenza degli stanziamenti erogati nel periodo emergenziale e di restituire al sistema solide e durature basi economiche.

È ciò che l'Inca, insieme ai Patronati del Ce.Pa., ha inteso proporre con un'ipotesi di riforma, che, come si illustrerà in esteso più avanti, ridefinisce il sistema di finanziamento in modo tale da renderlo maggiormente coerente con i contenuti della variegata gamma di prestazioni offerte dai Patronati.

I nuovi ambiti della tutela individuale: dalle prestazioni alla consulenza personalizzata

Il deterioramento del quadro economico del nostro Paese ha ingenerato un clima di incertezza e di preoccupazione diffusi in strati sempre più ampi della popolazione che trova riscontro nei dati relativi all'indice di povertà in preoccupante crescita. Oggi le famiglie che si trovano nella situazione di estrema indigenza sono oltre 2 milioni, per un totale di circa 5,6 milioni di individui. Complessivamente il numero delle persone che vivono in una situazione di sofferenza (assoluta e relativa) rappresenta quasi un quarto della popolazione residente (23%).

Con l'aumento della povertà sono cresciute le disuguaglianze sociali ed economiche in una molteplicità di dimensioni sempre più estesa: generazionale (giovani sempre più precari e poveri), di genere (donne sempre più emarginate e discriminate), territoriali (aumento del divario tra Centro-Nord e Sud), nell'accesso al welfare, nell'accesso all'istruzione e alla formazione professionale, nell'accesso alle nuove tecnologie di comunicazione.

Alla radice delle profonde trasformazioni in atto nella società non vi sono solo fattori di natura economica, ma agiscono anche altre componenti, di portata

non meno rilevante e in stretta relazione con i fenomeni economici, legate soprattutto alle dinamiche sociali: la questione demografica, con uno scenario negativo per il nostro Paese in cui da tempo si registra un crescente invecchiamento e ridimensionamento della popolazione; la progressiva espansione del fenomeno della territorialità e della contrattualizzazione dei programmi di assistenza e di protezione sociale (welfare locale e aziendale), l'innovato rapporto cittadini-Pubblica Amministrazione sempre più vincolato all'utilizzo delle applicazioni informatiche, la complessa questione dell'accoglienza e dell'integrazione dei cittadini extracomunitari, con le sue implicazioni sullo squilibrio generazionale.

In tema di cambiamenti va inoltre annoverata, anche se in chiave prospettica, la questione della transizione ecologica destinata a trasformare in modo radicale tutti i settori della vita e dell'economia del Paese, attraverso l'adozione di un nuovo modello economico e sociale in grado di coniugare crescita e sostenibilità.

L'insieme di questi fattori e i molteplici interventi finalizzati prevalentemente a contrastare gli effetti derivanti dal calo dell'attività produttiva e dell'occupazione hanno inciso in maniera determinante sull'impianto del nostro sistema di protezione sociale, coinvolgendo in modo diretto anche il mondo dei Patronati che del sistema costituiscono una delle componenti fondamentali e insostituibili, come si è avuta conferma durante l'emergenza Covid. Un'intensa attività di cui hanno potuto beneficiare le stesse Pubbliche Amministrazioni che sul territorio si sono avvalse dell'indispensabile supporto delle strutture del Patronato nella gestione di centinaia di migliaia di istanze.

Nel corso degli anni, le domande dei cittadini volte a soddisfare vecchi e nuovi bisogni sono cresciute in misura considerevole e con un grado di complessità sempre più elevato che ha richiesto da parte dei Patronati un cambiamento nei contenuti dell'attività e nelle modalità del suo svolgimento, pur in pre-

senza e nel rispetto di una normativa di riferimento troppo datata e sempre meno rispondente al mutato contesto sociale.

In questo lasso di tempo, l'Inca, pur in un contesto segnato da forti criticità finanziarie, ha avviato un profondo processo di riorganizzazione della propria attività lavorativa con l'obiettivo di migliorare l'offerta dei servizi sia in termini quantitativi, ampliando la gamma delle prestazioni, sia di qualità, attraverso un diverso approccio al concetto di tutela.

Dal punto di vista operativo, l'attività dell'Inca ha subito una radicale evoluzione spostandosi progressivamente dal piano della semplice erogazione del servizio a quello della consulenza qualificata. Questa trasformazione è avvenuta in ragione dell'imponente e continua produzione di norme in materia pensionistica e, più in generale, di protezione sociale, sia a livello nazionale che territoriale, divenute sempre più complicate. La loro conoscenza e attuazione, infatti, richiedono un livello di competenza professionale molto elevato capace di mettere a disposizione degli assistiti tutte le informazioni necessarie per orientarli nelle scelte più consone e nell'accesso alla rete dei diritti evitando che alcuni o molti di questi diritti possano restare inespressi.

Negli anni, il volume di attività complessiva dell'Inca è costantemente cresciuto, facendo registrare nel 2022 il numero record di oltre 3.200.000 pratiche. All'interno di questo dato, le attività a punteggio sono state di poco superiori a 810.000, corrispondenti a circa il 25% del totale. Il che sta a significare che solo un quarto dell'attività prodotta dall'Inca ricade sotto il "finanziamento pubblico".

La parte dell'attività non finanziata, componente preponderante del lavoro svolto (75%), è rappresentata principalmente da interventi di natura consulenziale in ambito pensionistico e da pratiche non statisticabili, che consente l'accesso a benefici economici ed amministrativi, in molti casi di dimensione territoriale, riservati alle fasce di popolazione più svantaggiate.

Sono numeri importanti che testimoniano della spiccata vocazione dell'Inca ad esercitare la propria *mission* oltre il perimetro delle attività istituzionali statisticabili, e che lo collocano a pieno titolo tra i soggetti maggiormente qualificati ad assolvere le funzioni di segretariato sociale secondo quanto previsto nella Legge 328 del 2000.

La qualità: requisito prioritario di valutazione dell'attività dei Patronati

La consulenza rappresenta oggi il fattore distintivo dell'attività dell'Inca, ne impronta l'azione e ne qualifica i contenuti. Si tratta, come detto, di una nuova modalità di interpretare e realizzare l'azione di tutela dei diritti sociali delle persone alla luce dei cambiamenti in atto, che resta pur sempre ancorata ai principi istitutivi sulla natura e sulle funzioni del Patronato secondo quanto enunciato dall'art. 38 della Costituzione e riaffermato con forza dalla Corte costituzionale con la sentenza 42/2000.

Proprio in virtù di questa veste costituzionale, il Patronato, in quanto soggetto privato con funzioni di pubblica utilità, chiamato a concorrere insieme alle Istituzioni pubbliche, pur con ruoli e funzioni ben distinti, al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze dei cittadini in materia previdenziale e socioassistenziale, deve possedere quei requisiti di qualità e professionalità, di contiguità sociale e territoriale atti a garantire l'affidamento degli interessi della collettività in tema di diritti sociali da tutelare nel tempo e in forma universalistica.

Tutto questo richiede che l'attività dei Patronati, in Italia e all'estero, sia inquadrata all'interno di un sistema di regole più stringenti certe e chiare, sottoposto a un forte controllo pubblico non episodico ma razionalizzato e rafforzato, anche attraverso l'utilizzo dei sistemi informatici, in grado di prevenire ed eliminare comportamenti che in qualche misura possono risultare lesivi dell'impianto valoriale, con effetti negativi per la credibilità e la tenuta dell'intero sistema.

In un complesso regolativo più rigoroso, finalizzato a ricreare le condizioni di maggiore stabilità ed equilibrio del sistema, il tema della qualità assume particolare rilevanza, come peraltro previsto nelle linee riformatrici contenute nella Legge 228/12, da cui ha preso corpo il Decreto Direttoriale (cd. “Decreto Qualità”) emanato nel giugno 2015, ma ad oggi inapplicato, nel quale sono elencati gli indicatori diretti a misurare i fattori di qualità presenti nell’attività e nell’organizzazione dei Patronati.

L’Inca ha da sempre, con insistenza, reclamato l’attuazione di questo dispositivo, frutto dell’intesa raggiunta tra Ministero del Lavoro, Istituti previdenziali e Istituti di Patronato in sede di commissione ministeriale ex articolo 14, divenuto ancor più cruciale soprattutto alla luce di alcune scelte operate dal legislatore in controtendenza con gli obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema.

Da un lato l’introduzione di nuove prestazioni di scarso contenuto professionale ma con elevato punteggio, dall’altro la riduzione dei requisiti quali-quantitativi richiesti per l’accesso all’esercizio dell’attività di Patronato hanno infatti favorito il proliferare di Patronati di esigue dimensioni, molto spesso improvvisati e di comodo, la cui attività concentrata principalmente su queste nuove prestazioni ha generato effetti distorsivi sui criteri di riparto delle risorse. Tutto ciò ha finito col penalizzare quei Patronati che da sempre si sono posti sul terreno della qualità e della competenza, incentrando la propria azione assistenziale, sia sotto il profilo organizzativo che di attività, sull’aspetto consulenziale, che richiede un alto grado di capacità professionale unitamente a un costante e oneroso aggiornamento dei processi di ingegnerizzazione dei sistemi informatici.

Le modifiche surrettizie del paniere ministeriale e gli effetti distorsivi sul Fondo Patronati

Soprattutto durante la pandemia, i Patronati si trovano, nei fatti, a sostituire gli Enti previdenziali (chiusi per la *lockdown*) e a impegnare mezzi e risorse,

oltreché nelle ordinarie attività di tutela, anche per la presentazione di centinaia di migliaia di istanze per indennità, bonus e Redditi d’Emergenza e altrettante centinaia di migliaia di domande per Reddito di Cittadinanza. Le procedure richieste sono semplici, di facile lavorazione, e inducono molti intermediari a cambiare il proprio sistema di assistenza e la propria organizzazione dando priorità alle facili ma “redditizie” nuove prestazioni, figlie di quel periodo eccezionale.

• **Il Reddito di Cittadinanza e i provvedimenti dell’emergenza**

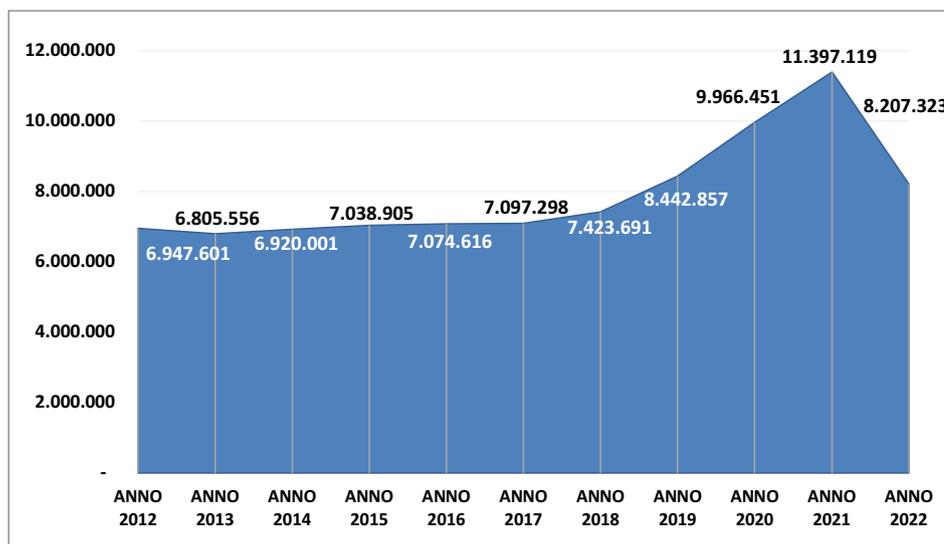
L’introduzione per legge di nuove prestazioni, prevalentemente di carattere assistenziale, ha esteso notevolmente gli ambiti di intervento della tutela individuale, che per Inca ha comportato il rafforzamento della cooperazione con gli Enti previdenziali e con i Caf, per rendere effettivo l’esercizio dei nuovi diritti.

L’inserimento di nuovi benefici nel sistema di welfare, sia di carattere strutturale (Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza), sia di carattere transiente legati alla pandemia (Reddito di Emergenza, Indennità per lavoratori domestici, bonus ecc.) non ha comportato alcun adeguamento del cosiddetto “paniere”, le cui tabelle sono quelle allegate al Dm del 10 ottobre 2008, n. 193.

Tuttavia, a differenza del passato, quando è stato introdotto l’Ape Sociale, in quest’ultimo periodo il legislatore ha deciso di assimilare alcuni dei nuovi interventi di natura socioassistenziale all’Assegno Sociale, già contenuto nella tabella ministeriale (D08), con il relativo punteggio di 4 punti per il calcolo del rimborso ministeriale, senza tener conto della semplicità procedurale prevista per RdC, PdC, REM e Indennità per lavoro domestico. La decisione si basava sull’errato presupposto che l’attribuzione di un punteggio così elevato, rispetto a quello attribuito a procedure ben più complesse come quelle richieste per la pensione di vecchiaia o anticipata, garantisse la giusta remunerazione ai Patronati che avrebbero operato come intermediari con Inps per l’ottenimento di quei benefici.

Nel 2019, l'aumento del punteggio legato alle nuove attività dei Patronati, come RdC, non ha comportato un maggior finanziamento. Ciò che è cambiato, in realtà, è la diversa distribuzione delle risorse tra i Patronati stessi. Chi nel 2019 è riuscito a concentrarsi maggiormente sulle nuove provvidenze RdC/PdC ha accumulato un punteggio tale da alterare in modo significativo la propria quota di mercato, a valere sul Fondo Patronati rimasto invariato. Come conseguenza, dai dati statistici del 2019 abbiamo riscontrato l'immissione sul mercato di milioni di punti aggiuntivi che hanno, di fatto, svalorizzato il valore punto singolo.

Nel **grafico** che segue possiamo osservare l'andamento inflattivo tra gli anni 2019 e 2022, provocato dall'introduzione del Reddito e della Pensione di Cittadinanza e dagli altri interventi emergenziali a cui è stato attribuito lo stesso punteggio (4 punti) che la tabella ministeriale (D08) riserva all'Assegno Sociale.



Il legislatore, dopo le sollecitazioni di Inca, a partire dal 2020, con la Legge 160/2019, istituisce un fondo aggiuntivo nello stato di previsione del Ministero del Lavoro, pari a 5 milioni di euro, per finanziare esclusivamente l'atti-

ività dei Patronati relativa a RdC e PdC, rinviando a un apposito regolamento ministeriale la definizione dei criteri di ripartizione del finanziamento delle attività medesime. Tale regolamento è stato adottato con il Decreto ministeriale n. 232 del 29 settembre 2021.

In questo modo, si è riusciti a sterilizzare, in parte, l'effetto inflattivo e l'alterazione del punteggio sul fondo generale. La stessa misura, tuttavia, non viene estesa per il Reddito di Emergenza (REM) e per l'Indennità dei lavoratori domestici concessi nel 2020 e nel 2021. Solo nel 2022 verrà istituito un apposito fondo di 2,5 milioni di euro per finanziare l'attività relativa all'Indennità dei lavoratori domestici, introdotta dall'articolo n. 36, comma 8, del DI 50/2022.

L'importanza del regolamento si coglie in particolar modo all'art. 6, ove si afferma che la tematica riguardante le prestazioni di RdC/PdC debba rientrare **tra quelle di competenza della Commissione ex art. 14**. La stessa disposizione prevede, infatti, una possibile modifica dell'entità del punteggio sulla base di un monitoraggio periodico (ogni due anni) da parte del Ministero del Lavoro dei flussi di attività svolta dai Patronati per RdC/PdC.

Il regolamento e i relativi criteri di riparto sono stati anche oggetto di impugnativa da parte di quei Patronati che, evidentemente, avevano proiettato sull'attività per RdC/PdC il *core business* della propria azione. Ma sia il Tar sia il Consiglio di Stato hanno rigettato il ricorso.

Nella tabella che segue illustriamo in ordine cronologico tutti gli interventi normativi che abbiano comportato un effetto finanziario diretto o indiretto nell'attività dei Patronati negli anni 2019-2022.

Nuove attività dei Patronati negli anni 2019-2022, somme aggiuntive e attività a punti

Tipologia di intervento	Norma di riferimento	Testo della norma	Norma di riferimento
Reddito o Pensione di Cittadinanza Il punteggio riconosciuto ai Patronati per le domande di Reddito e Pensione di Cittadinanza	Art. 5, Decreto legge 29 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26	Le richieste del RdC e della PdC possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato di cui alla Legge 30 marzo 2001, n. 152, e valutate come al numero 8 della tabella D allegata al regolamento di cui al Decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali 10 ottobre 2008, n. 193. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al precedente periodo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nei limiti del finanziamento previsto dall'articolo 13, comma 9, della citata Legge n. 152 del 2001.	Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti
Incremento di 5 milioni di euro del Fondo per i Patronati istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro	Art. 1, comma 480, Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Bilancio)	A decorrere dall'anno 2020 , ai fini del finanziamento delle attività per il RdC e la PdC, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del citato Decreto legge n. 4 del 2019, da parte degli Istituti di Patronato di cui alla Legge 30 marzo 2001, n. 152, il fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è incrementato di 5 milioni di euro . I criteri di ripartizione del finanziamento per il RdC e la PdC sono definiti con regolamento del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.	Fondo incrementato di 5 milioni con regolamento specifico per i criteri di riparto
Indennità per i lavoratori domestici	Art. 85, comma 5, del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (Rilancio) convertito in Legge 17 luglio 2020, n. 77	(...) Le domande possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato, di cui alla Legge 30 marzo 2001, n. 152, e sono valutate come al numero 8 della tabella D , allegata al regolamento di cui al Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali 10 ottobre 2008, n. 193.	Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti
Reddito d'Emergenza (cosiddetto REM 1)	Art. 82, comma 7, del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (Rilancio) convertito in Legge 17 luglio 2020, n. 77	(...) Le richieste di REM possono essere presentate presso i Centri di assistenza fiscale di cui all'articolo 32 del Decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, previa stipula di una convenzione con l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps). Le richieste del REM possono essere altresì presentate presso gli Istituti di Patronato di cui alla Legge 30 marzo 2001, n. 152, e valutate come al numero 8 della tabella D allegata al regolamento di cui al Decreto del Ministro del lavoro , della Salute e delle Politiche sociali 10 ottobre 2008, n. 193.	Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti

<p>Aumento strutturale di 20 milioni di euro degli specifici stanziamenti iscritti nello stato di previsione del MIps per il finanziamento dei Patronati</p>	<p>Art. 18, Decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126</p>	<p>A decorrere dall'esercizio finanziario 2020 gli specifici stanziamenti iscritti nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per il finanziamento degli Istituti di cui al comma 1 dell'articolo 13 della Legge 30 marzo 2001, n. 152, sono complessivamente e proporzionalmente aumentati di 20 milioni di euro annui. All'onere derivante dal presente comma, pari a 20 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020, che consegue da maggiori somme versate agli Istituti di cui al primo periodo in deroga a quanto previsto dal citato articolo 13, comma 1, della Legge 30 marzo 2001, n. 152, si provvede ai sensi dell'articolo 114.</p>	<p>Maggiori somme pari a 20 milioni versate ai Patronati in deroga a quanto previsto dall'art. 13, c. 1, Legge 152/2001</p>
<p>Reddito d'Emergenza (cosiddetto REM 2). Mese di ottobre</p>	<p>Art. 23, c. 4, Decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126</p>	<p>(...) Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica la disciplina di cui all'articolo 82 del Decreto legge n. 34 del 2020, ove compatibile.</p>	<p>Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti</p>
<p>Reddito d'Emergenza (cosiddetto REM 3). Mesi di novembre e dicembre</p>	<p>Art. 14, Decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137 (Ristori)</p>	<p>(...) Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica la disciplina di cui all'articolo 82 del Decreto legge n. 34 del 2020, ove compatibile.</p>	<p>Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti</p>
<p>Aumento straordinario di 15 milioni di euro per l'anno 2021</p>	<p>Articolo 1, comma 321, Legge 178 del 30 dicembre 2020</p>	<p>(...) Per l'esercizio finanziario 2021 (...), gli specifici stanziamenti iscritti nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per il finanziamento degli Istituti di Patronato di cui al comma 1 dell'articolo 13 della Legge 30 marzo 2001, n. 152, sono complessivamente incrementati di ulteriori 15 milioni di euro.</p>	<p>Maggiori somme pari a 15 milioni versate ai Patronati per l'anno 2021</p>
<p>Reddito d'Emergenza (cosiddetto REM 4). Mesi di marzo, aprile e maggio 2021</p>	<p>Art. 12, Decreto legge 22 marzo 2021, n. 41 (Sostegni)</p>	<p>(...) Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica la disciplina di cui all'articolo 82 del Decreto legge n. 34 del 2020, ove compatibile.</p>	<p>Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti</p>
<p>Reddito d'Emergenza 2021 (cosiddetto REM 5) Mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2021</p>	<p>Art. 36, Decreto legge 25 maggio 2021, n. 73 (Sostegni bis). Ulteriori disposizioni in materia di Reddito di Emergenza</p>	<p>(...) Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica la disciplina di cui all'articolo 82 del Decreto legge n. 34 del 2020, ove compatibile.</p>	<p>Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti</p>

<p>Contributo straordinario di 50 milioni per i Patronati</p>	<p>Art. 46, Decreto legge 25 maggio 2021, n. 73 (Sostegni bis). Oneri di funzionamento dei Centri per l'impiego, modifiche al Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e contributo straordinario agli Istituti di Patronato</p>	<p>Per l'esercizio finanziario 2021, gli specifici stanziamenti iscritti nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per il finanziamento degli Istituti di Patronato di cui al comma 1 dell'articolo 13 della Legge 30 marzo 2001, n. 152, sono complessivamente incrementati di ulteriori 50 milioni di euro.</p>	<p>Maggiori somme pari a 50 milioni versate ai Patronati in deroga a quanto previsto dall'art. 13, c. 1, Legge 152/2001</p>
<p>Indennità per lavoratori domestici 2022 (200€) Istituzione di un fondo di 2,5 milioni di euro nello stato di previsione del Ministero del Lavoro</p>	<p>Art. 32, c. 8, Decreto legge 17 maggio 2022, n. 50 convertito in Legge 15 luglio 2022, n. 91</p>	<p>(...) L'Inps, a domanda, eroga ai lavoratori domestici (...) un'indennità una tantum pari a 200 euro. Le domande possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato, di cui alla Legge 30 marzo 2001, n. 152, e sono valutate con il punteggio previsto al numero 8 della tabella D, allegata al regolamento di cui al Decreto del Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche sociali 10 ottobre 2008, n. 193. (...) È istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con una dotazione finanziaria di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, al fine di remunerare, nei limiti della dotazione finanziaria del fondo di cui al presente comma, che costituisce limite di spesa massima, la specifica attività svolta dagli Istituti di Patronato.</p>	<p>Tabella D08 Dm 193/2008. Punteggio: 4 punti</p> <p>Domanda presentata entro il 30 settembre 2022</p> <p>Il fondo di 2,5 milioni di euro costituisce la spesa massima accordata ai Patronati per le domande di Indennità per i lavoratori domestici</p>
<p>Indennità per i lavoratori domestici 2022 (150€)</p>	<p>Art. 19 del Decreto legge 23 settembre 2022, n. 144. (Decreto Aiuti Ter) Indennità una tantum di importo pari a 150 euro</p>	<p>L'Inps eroga, nel mese di novembre 2022, ai lavoratori domestici già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 32, comma 8, del Decreto legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2022, n. 91, che abbiano in essere uno o più rapporti (di lavoro alla data) di entrata in vigore del presente decreto, (...) un'indennità una tantum pari a 150 euro.</p>	<p>Prestazione erogata d'ufficio</p>

Le convenzioni con i soggetti pubblici e privati

La Legge n. 190/14 segna un punto di svolta nell'ordinamento sui Patronati soprattutto negli aspetti legati all'attività, in quanto si determina un cambiamento strutturale di sistema. Fermo restando la "mission" istituzionale di tutela dei diritti sociali di tutti i cittadini, il nuovo impianto, come ridisegnato dalla Legge 190/14, proietta il "sistema Patronato" in ambiti nuovi oltre quelli delimitati dalla previgente normativa.

In realtà, la Legge 152/01 (art. 10) già nella sua versione originaria prevedeva la possibilità per i Patronati di svolgere attività diverse da quelle finanziate, a fronte di compensi percepiti in forma di rimborso spese. La Legge 190/14 ha modificato il vecchio impianto, non solo per via di una più dettagliata elencazione delle attività ammesse a contributo, ma soprattutto nella sua impostazione concettuale, delineando un nuovo scenario che, pur facendo salvo il principio dell'assenza di lucro, conferisce alle diverse attività l'essenziale funzione di fonte di entrata attraverso cui ricomporre l'equilibrio finanziario del "sistema Patronati", in sofferenza a seguito della riduzione delle risorse destinate al suo finanziamento.

In questo contesto, assumono particolare rilevanza, come già accennato, le nuove disposizioni che consentono al Patronato di dispiegare la propria azione in attività diverse da quelle istituzionali, per lo svolgimento delle quali è prevista, sulla base di apposite convenzioni, l'erogazione di un contributo da parte dei soggetti beneficiari delle prestazioni, siano essi pubblici o privati.

Di fatto, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 190/14, il sistema di finanziamento dei Patronati risulta caratterizzato dalla presenza di due distinti e integrati flussi di risorse: quello facente capo al "Fondo Patronati", volto a remunerare l'insieme di quelle attività (ex art. 13 della Legge 152/01) che, per legge, devono essere fornite in forma universale e gratuita, e quello derivante dalle convenzioni (ex art. 10 della Legge 152/01), riconducibile ad altre attività e servizi per lo svolgimento dei quali è ammessa l'esigibilità di un cor-

rispettivo a carico dei soggetti beneficiari. Rimane comunque per i Patronati la possibilità di ricevere eredità, donazioni, erogazioni liberali, sottoscrizioni volontarie e contributi da parte delle organizzazioni promotrici. Nel ridisegno della nuova cornice emergono sostanzialmente due aspetti: il primo attiene all'allargamento della platea dei soggetti interessati a richiedere l'apporto dei Patronati, la cui natura giuridica può essere sia pubblica che privata. L'altro riguarda l'ampliamento delle attività convenzionabili nelle quali vengono ricomprese anche quelle di consulenza, di supporto e di servizio.

Il Patronato Inca, sia a livello nazionale che territoriale, ha avviato una serie di attività che si basano appunto su questo sistema convenzionale, articolato in più modelli a seconda del tipo di attività espletata e dei soggetti beneficiari della medesima così come disciplinato dai decreti attuativi della normativa che ha modificato l'art. 10 della Legge 152/01.

L'attività di consulenza di Inca

Il Patronato della Cgil, sulla base di quanto disposto dall'art. 10, comma 1, lettera a)¹, ha ampliato il suo campo di intervento sviluppando le nuove attività in esso contemplate. In particolare, si è impegnato a svolgere un ruolo fondamentale sul piano della consulenza che è la reale novità in termini di attività prevista dalla legge, a differenza delle altre materie che in qualche misura sono già presenti nella vasta gamma dei servizi resi dal Patronato.

Con l'attività di consulenza e supporto, regolata anche attraverso convenzioni con Enti pubblici o privati, il Patronato Inca vuole rispondere alle esigenze soprattutto dei cittadini appartenenti alle fasce deboli, sempre più alle prese

¹ Attività che possono essere svolte in favore di soggetti pubblici e privati. Le attività di cui si fa riferimento sono quelle di sostegno, informazione, consulenza, supporto e servizio in materia di previdenza e assistenza sociale, diritto del lavoro, sanità, diritto di famiglia e delle successioni, diritto civile e legislazione fiscale, risparmio, tutela e sicurezza del lavoro.

con un complicato intreccio di norme e procedure che non di rado finiscono col pregiudicare l'esercizio del diritto. Più in generale, è fondamentale riuscire a mettere a disposizione di tutte le fasce di utenti (lavoratori, giovani e non, disoccupati, pensionati, cittadini italiani e stranieri) tutte le informazioni necessarie per orientarli nelle scelte più consone e nell'accesso alla rete dei diritti, evitando, come troppo spesso accade, che alcuni o molti di questi diritti possano restare inespressi.

- **Le convenzioni**

A livello nazionale, il Patronato Inca ha stipulato le seguenti convenzioni ai sensi dell'art. 10 della Legge di riforma 152/2001:

- **FONDI COMPLEMENTARI:** con Perseo-Sirio, Byblos, Arco, Previdenza Cooperativa, Prevedi, Fondapi e Fonte ha sottoscritto alcune convenzioni per sviluppare l'attività di consulenza in materia di previdenza complementare, finalizzata all'incremento delle adesioni ai fondi attraverso gli sportelli Inca territoriali con il supporto di operatori e operatrici esperti.
- **ANPAL (AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO):** la convenzione sottoscritta impegna il Patronato della Cgil all'espletamento di attività di sostegno, informative, di consulenza, di supporto, di servizio e di assistenza nello svolgimento delle pratiche amministrative relative alle Dichiarazioni di Disponibilità al lavoro (DID), da inviare alle sedi territoriali dei Centri per l'impiego.

Questa attività di consulenza in materia previdenziale e assistenziale ha caratterizzato anche le varie convenzioni sottoscritte con Enti privati e pubblici. In particolare, si vogliono ricordare quelle del Veneto con l'Università di Venezia per il controllo delle posizioni previdenziali assicurative o la convenzione di Inca Trento con il Servizio lavoro e Servizio per il sostegno occupazionale e valorizzazione ambientale, così pure in Lombardia nella zona di Monza Brianza, con gli Istituti penitenziari per la tutela dei detenuti. E ancora: l'accordo in Umbria con il Comune di Marsciano per rispondere alle istanze degli immigrati, così come quello in Abruzzo, con il Comune di Chieti per le do-

mande riguardanti l'emergenza alloggiativa. Nel Meridione del Paese, significativa è la convenzione sottoscritta in Puglia tra Inca e Legacoop per l'assistenza previdenziale e assistenziale dei lavoratori del settore.

Queste convenzioni, insieme a tante altre, stipulate ai sensi delle lettere A e B² (ex art. 10 della Legge 152/2001) introducono le più significative innovazioni in tema di nuovi ambiti di attività e di nuove funzioni del Patronato.

Infatti, lo scopo è quello di inserire i Patronati all'interno del welfare locale con funzioni più ampie rispetto a quelle fino ad oggi svolte in forma di segretariato sociale, così come definite nella Legge 328/00, prevedendo anche una partecipazione nella gestione dei servizi sociali. Inoltre, è prevista la possibilità per i Patronati di supportare gli Enti locali nell'attività di produzione e rilascio della certificazione anagrafica e amministrativa.

Di certo, la norma va letta non nel senso di un trasferimento *tout court* di competenze o di una esternalizzazione di servizi, ma in chiave di sistema. Infatti, il soggetto pubblico resta sempre titolare delle funzioni e il concetto di "supporto", offerto dal nostro Patronato, si limita alla produzione di soli atti endoprocedimentali.

Con questo spirito, l'Inca ha sottoscritto a livello centrale la convenzione con la Soprintendenza per i beni culturali sull'assistenza previdenziale e socioassistenziale e le altre convenzioni di valenza territoriale con i diversi Comuni e Istituti di pena, già citati.

- **Obiettivo strategico dell'Inca**

Partendo da quanto previsto dall'articolo 10 della Legge di riforma 152/2001 e dalle esperienze maturate, seppure non ancora in maniera uniforme su

² Attività in favore delle Pubbliche Amministrazioni e degli organismi dell'Unione europea che, oltre a quelle indicate nella lettera a), sono quelle di supporto ai servizi anagrafici e certificativi e di gestione di servizi di welfare territoriale.

tutto il territorio nazionale, l'Inca si pone come obiettivo strategico quello di realizzare presso ogni sede territoriale le condizioni politiche e organizzative per la stipula di convenzioni con gli Enti locali per le attività di tutela individuale previdenziale e socioassistenziale del welfare locale.

Lungo questo solco si potrà raggiungere una modalità di cooperazione sempre più strutturale e permanente tra i diversi soggetti coinvolti (Patronati e Pubbliche Amministrazioni) al fine di promuovere e gestire, efficacemente, le istanze che derivano dai bisogni dei cittadini.

I bisogni sociali alla prova del processo di digitalizzazione

Un ulteriore banco di prova per il Patronato della Cgil, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera c) della Legge di riforma, riguarda la possibilità di svolgere, in favore dei soggetti pubblici, privati e degli organismi comunitari, attività di informazione, di istruttoria, di assistenza e di invio delle istanze, per agevolare i cittadini nell'accesso alle procedure telematiche adottate dalle Pubbliche Amministrazioni.

Al riguardo, giova ricordare che il sistema Patronati si è inserito da tempo all'interno del processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione avviando, soprattutto con gli Istituti previdenziali, sulla base di appositi protocolli, processi di integrazione e di cooperazione applicativa dei diversi sistemi informatici, che nei momenti più cruciali hanno impedito che la transizione dal supporto cartaceo delle procedure al colloquio esclusivamente telematico generasse ripercussioni sull'accessibilità alle prestazioni di welfare da parte dei cittadini. Un processo che non si è concluso e nel quale il Patronato è impegnato ad evitare che la digitalizzazione metta in pericolo la coesione sociale dando così un contributo vero per ridurre anche gli alti livelli di analfabetismo informatico, fortemente avvertito nel nostro Paese.

Il quadro che oggi si ha di fronte, infatti, è quello di una Pubblica Amministrazione sempre più informatizzata, che dialoga con i cittadini quasi esclusiva-

mente attraverso l'utilizzo del canale telematico, e ciò offre l'occasione al Patronato della Cgil di aiutare le fasce di popolazione più svantaggiate incoraggiandole nell'esercizio dei diritti oggi accessibili, per lo più, solo attraverso l'uso dei servizi online.

In un contesto sociale dove è sempre più difficile districarsi tra procedure telematiche in continuo *working in progress* rientrano anche le attività di tutela del Patronato, elencate nell'art. 10, comma 2, della Legge di riforma, che contemplano quelle di informazione, consulenza e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalle Pubbliche Amministrazioni e dai datori di lavoro privati. Materie per le quali la normativa è rimasta pressoché invariata rispetto alla precedente versione della legge.

In particolare, nella Legge quadro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/08), nella parte in cui sono indicate le attività che i vari soggetti, tra cui i Patronati, possono svolgere, è espressamente prevista anche quella di formazione (art. 10), attività che non figura più tra quelle elencate nel riformulato comma 2 dell'art. 10. L'esercizio di queste attività è regolato da un modello di convenzione che deve indicare i soggetti firmatari, i loro ruoli, la tipologia delle attività convenzionate, tempi e modalità di esecuzione, i livelli di responsabilità e le tariffe sulla base delle quali le succitate attività devono essere svolte, restando confermata, in ogni caso, la gratuità dell'assistenza del Patronato in favore dei lavoratori.

• **Considerazioni finali**

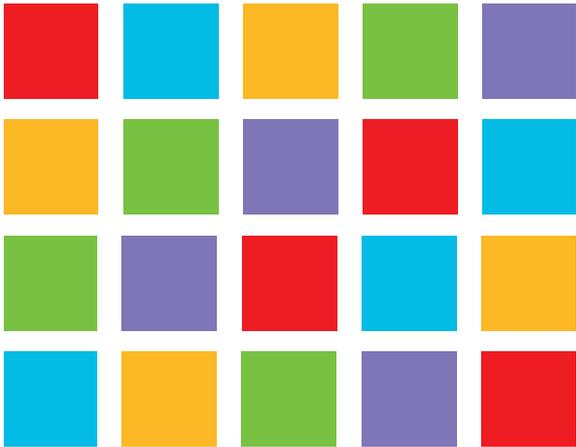
In conclusione, gli obiettivi che Inca si pone di realizzare per il futuro attraverso le attività in convenzione possono collocarsi all'interno di un disegno che mira a preservare i tratti distintivi della "mission" del Patronato, ma con uno sguardo più attento all'accresciuta domanda di tutela che richiede un impegno sempre più diretto a sviluppare un'attività di consulenza specialistica e al passo con i tempi qualificata e diffusa.

Fondamentale è il ruolo che il nostro Patronato intende svolgere nel welfare locale, alla luce dell'ampliamento del campo delle tutele sociali approntate dalla normativa nazionale, dalle quali non si può prescindere.

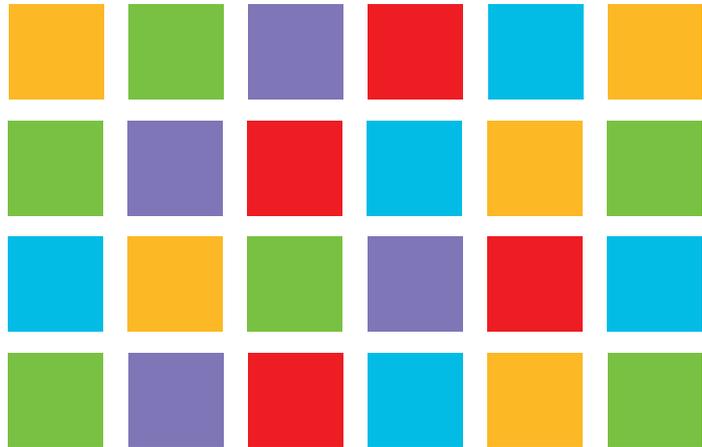
Ciò implica un impegno dell'Inca anche per agevolare le Pubbliche Amministrazioni nel rapporto con i cittadini, che sempre più si sta sviluppando all'insegna del processo di dematerializzazione delle informazioni e delle procedure di accesso alle prestazioni sociali e previdenziali.

In buona sostanza, l'Inca si candida ad essere un valido alleato affinché l'adozione di un modello di relazioni con i cittadini sempre più vincolato all'uso del canale telematico si traduca concretamente nella piena esigibilità dei diritti senza alcun arretramento; un filtro valido ed efficace tra la Pubblica Amministrazione e i cittadini per scongiurare che il processo di digitalizzazione, non adeguatamente governato, vanifichi gli sforzi nel perseguire giustizia sociale e nel ridurre le disuguaglianze, diventate una vera e propria emergenza.

Con questo spirito l'Inca intende stipulare a livello nazionale un accordo quadro con Anci e Regioni al fine di promuovere a livello territoriale progetti secondo gli schemi di convenzioni tra le strutture inca e le amministrazioni locali che svolgono attività rientranti nel welfare locale.



Quarta Parte



*Le attività di tutela
negli ultimi cinque
anni*





■ *Le attività di tutela negli ultimi cinque anni* **PREVIDENZA E ASSISTENZA**

● **Premessa**

L'instabilità politica del nostro Paese ha determinato, dal 2018 ad oggi, il susseguirsi di ben cinque governi. Ciò non ha consentito di affrontare il capitolo della previdenza con continuità e prospettiva. Inoltre, la crisi causata dalla pandemia del 2020 e del 2021 ha di fatto determinato altre priorità d'intervento rinviando ulteriormente la discussione sul nostro sistema previdenziale.

Le proposte sindacali per una riforma del sistema previdenziale contenute nella piattaforma unitaria di Cgil Cisl e Uil sono state, in questi cinque anni, oggetto di vari tavoli di confronto, ma nessuno dei governi che si sono succeduti ha ritenuto di affrontare la questione previdenziale pensando a una riforma strutturale e di prospettiva, bensì considerando il tema solo come un fattore di spesa da ridurre, senza tenere conto della necessità, non più procrastinabile, di recuperare la sostenibilità sociale dell'attuale modello.

Il tema della flessibilità in uscita, del sostegno alle categorie più deboli, il lavoro di cura e delle donne, la tutela dei giovani, del lavoro povero e del lavoro discontinuo e, per finire, la tutela dei redditi da pensione sono i principali argomenti contenuti nella piattaforma unitaria che Cgil Cisl e Uil hanno posto al tavolo di confronto anche con l'attuale Governo.

In ambito previdenziale l'intervento di maggior rilievo emerso nell'arco temporale analizzato è stato senza dubbio Quota 100, il trattamento pensionistico anticipato riconosciuto a coloro che, nel triennio dal 2019 al 2021, hanno perfezionato i requisiti previsti. Di minor impatto il trattamento pensionistico anticipato Quota 102, riconosciuto a coloro che hanno perfezionato i requisiti previsti entro il 31 dicembre 2022.

Nel quinquennio osservato, l'Inca è stato inoltre fortemente impegnato nell'assistere le lavoratrici e i lavoratori destinatari del trattamento pensionistico anticipato per i lavoratori precoci introdotto dalla Legge di Bilancio del 2017. Dal 2018, a prescindere dall'età anagrafica, è stato infatti riconosciuto un trattamento pensionistico con 41 anni di contribuzione purché i richiedenti si trovino in determinate condizioni (lavorative o personali) e abbiano almeno un anno di contribuzione effettiva prima del compimento del diciannovesimo anno di età.

In ambito assistenziale, il quinquennio in esame ha avuto senza dubbio una forte connotazione per la mole di attività svolta. Infatti, nel 2019 sono stati introdotti il Reddito e la Pensione di Cittadinanza; nel 2020 e nel 2021 sono stati molteplici gli interventi a sostegno delle famiglie e dei lavoratori durante la crisi pandemica (emergenza Covid) e dal mese di marzo del 2022 è stato introdotto l'Assegno Unico Universale.

Inoltre, la pandemia, il conflitto Russia-Ucraina, la crisi energetica e ambientale, l'incremento dei prezzi dettati dall'impennata dell'inflazione hanno fortemente complicato il quadro economico del nostro Paese.

Secondo il Report Istat sulle condizioni di vita e reddito delle famiglie del 14 giugno 2023, nel 2022 il 20,1% delle persone residenti in Italia risulta a rischio povertà (circa 11 milioni e 800 mila individui). Il 4,5% della popolazione (circa 2 milioni e 613 mila individui) si trova in condizioni di grave deprivazione materiale e sociale.

Tutto ciò ha determinato una grande richiesta di supporto e sostegno rivolto alle famiglie e alle persone in difficoltà economiche trovando nel Patronato Inca e nelle nostre Camere del Lavoro un reale punto di ascolto, presa in carico e concreta ricerca delle soluzioni ai bisogni propri e delle proprie famiglie.

Nel **grafico 1**, di seguito riportato, si rappresenta l'andamento complessivo delle pratiche aperte dall'Inca Italia ed Estero negli ultimi 5 anni (**nel 2018, sono state 3.073.371 le pratiche aperte; nel 2022, 3.616.948**). È numericamente evidente il raddoppio delle domande di tipo assistenziale passate da 644.356 del 2018 a 1.344.109 del 2022 risultante da tutti gli interventi normativi in ambito assistenziale che si sono susseguiti.

Grafico 1 - Andamento pratiche aperte, Previdenza e Assistenza

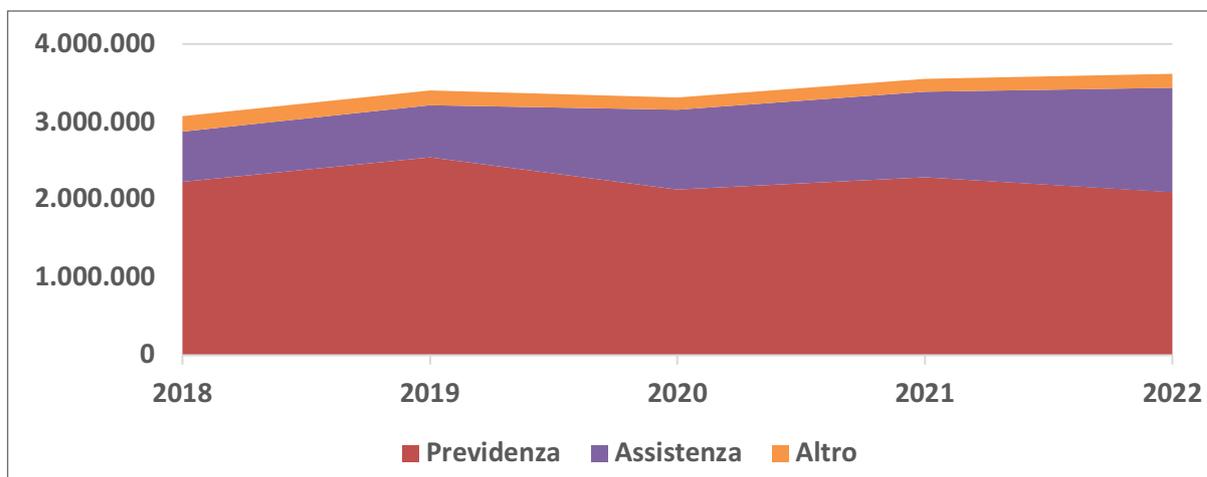


Tabella 1 - Pratiche aperte dal 2018 al 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Previdenza	2.229.773	2.543.424	2.126.534	2.285.221	2.093.907
Assistenza	644.356	669.956	1.028.518	1.105.795	1.344.109
Altro	199.242	193.744	161.340	165.452	178.932
TOTALE	3.073.371	3.407.124	3.316.392	3.556.468	3.616.948

PREVIDENZA: DATI E STATISTICHE

Consulenza previdenziale

Il sistema pensionistico italiano, dopo la Legge 214/2011 cd. Monti-Fornero, non è stato oggetto di una vera e strutturale riforma, ma sottoposto a sporadici interventi temporali che hanno solo complicato un quadro normativo già di per sé intricato e complesso oltre a non corrispondere ai reali bisogni sociali ed economici del nostro Paese.

Computo, cumulo, totalizzazione, opzione, ricongiunzione, riscatto, versamenti volontari sono tutte varianti fondamentali per orientarsi nell'intricato mondo del sistema pensionistico italiano.

Per tale motivo l'Inca ha puntato e punta alla qualità e alla specializzazione delle operatrici e degli operatori proprio per essere in grado di offrire servizi consulenziali integrati e personalizzati volti alla reale presa in carico della persona in una logica proattiva, per offrire risposte efficaci ai reali bisogni dei propri assistiti.

Nel **grafico 2** si rappresenta l'andamento delle domande collegate all'attività consulenziale in ambito pensionistico nel quinquennio osservato. Evidente la riduzione dell'attività nel corso del 2020, anno durante il quale c'è stata una sostanziale riduzione di attività consulenziale in ambito pensionistico, derivante dagli effetti del *lockdown* a seguito dell'emergenza Covid e a una diversa richiesta di tutela e assistenza da parte dei cittadini. Infatti, soprattutto nel 2020, i bisogni reali degli assistiti erano legati a un intervento economico immediato dettato dalle sospensioni delle attività lavorative e dalla necessità di conciliare vita lavorativa e vita familiare in un contesto così complesso.

Grafico 2 - Pratiche aperte per consulenza pensionistica



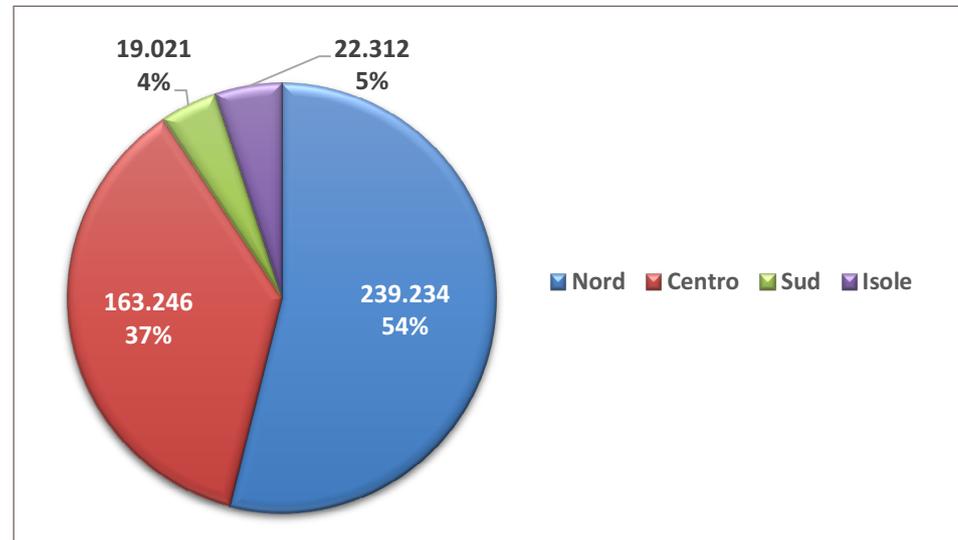
Merita inoltre una particolare attenzione l'anno 2019 che, come vedremo in seguito anche in relazione alle domande di pensione presentate, ha risentito di un picco legato all'introduzione della pensione anticipata Quota 100 e

alla necessaria consulenza preventiva. Proprio su questa particolare prestazione pensionistica si è concentrata molta dell'attività consulenziale svolta dall'Inca, chiamata sempre più a svolgere un servizio di consulenza qualificata e fiduciaria.

Analizzando nel dettaglio un tipico prodotto di consulenza previdenziale, l'estratto conto certificativo e la rettifica della posizione assicurativa, si evidenzia come tale attività si concentri in alcune aree geografiche nel nostro Paese (**grafico 3**).

Per i grafici che seguono il **Nord** comprende: Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Trentino, Valle d'Aosta e Veneto; il **Centro**: Abruzzo, Emilia-Romagna, Lazio, Marche, Toscana e Umbria; il **Sud**: Basilicata, Calabria, Campania, Molise e Puglia; le **Isole**: Sardegna e Sicilia.

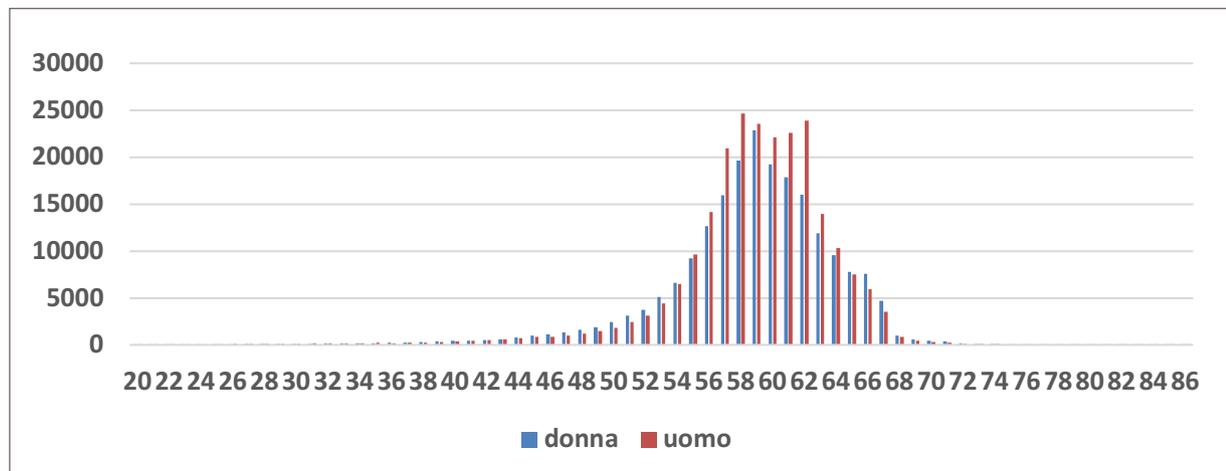
Grafico 3 - Pratiche aperte per "Estratto conto certificativo", suddivise per macroaree



Infatti, su 443.813 pratiche aperte negli ultimi cinque anni, 402.480 riguardano le regioni del Nord e del Centro, pari al 91% dell'attività complessiva.

Interessante, inoltre, l'analisi del dato relativo alle domande di estratto conto certificativo e di variazione della posizione assicurativa suddiviso per genere e per classi d'età riportato nel **grafico 4**.

Grafico 4 - Pratiche aperte per "Estratto conto certificato", suddivisione per genere ed età



L'attività consulenziale svolta dall'Inca è rivolta a una platea la cui età si concentra in un range a partire dai 50 anni di età fino ai 66. Prevale il genere femminile tra coloro che hanno un'età inferiore ai 55 anni, mentre il genere maschile prevale nettamente dai 55 ai 66 anni di età.

Pensioni di vecchiaia

In linea generale, la pensione di vecchiaia viene riconosciuta a chi ha raggiunto una determinata età con una soglia minima di contribuzione. Negli ultimi 5 anni il requisito anagrafico richiesto ha subito un innalzamento di 5 mesi nel 2019 passando da 66 anni e 7 mesi del 2018 a 67 anni del 2019. Ciò ha determinato, anche per la nostra attività, un incremento, a partire dal 2020, delle domande di pensione di vecchiaia patrocinate dall'Inca come evidenziato nel **grafico 5**.

È importante notare come la distribuzione per genere, dal 2018 al 2022, abbia registrato un notevole cambiamento. Nel **grafico 6**, infatti, si evidenzia come il genere femminile abbia avuto un notevole incremento negli ultimi 3 anni.

Grafico 5 - Pensioni di vecchiaia, pratiche aperte negli ultimi 5 anni

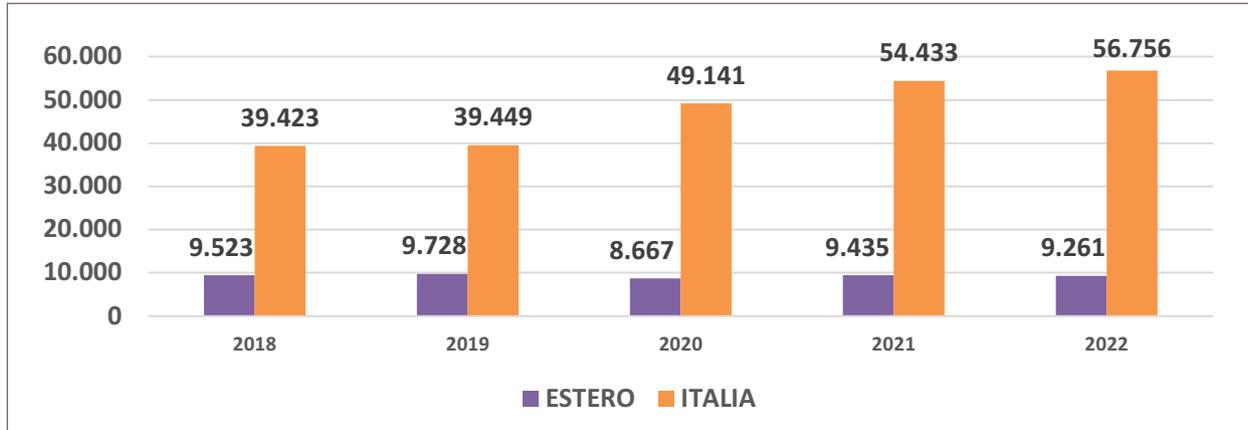
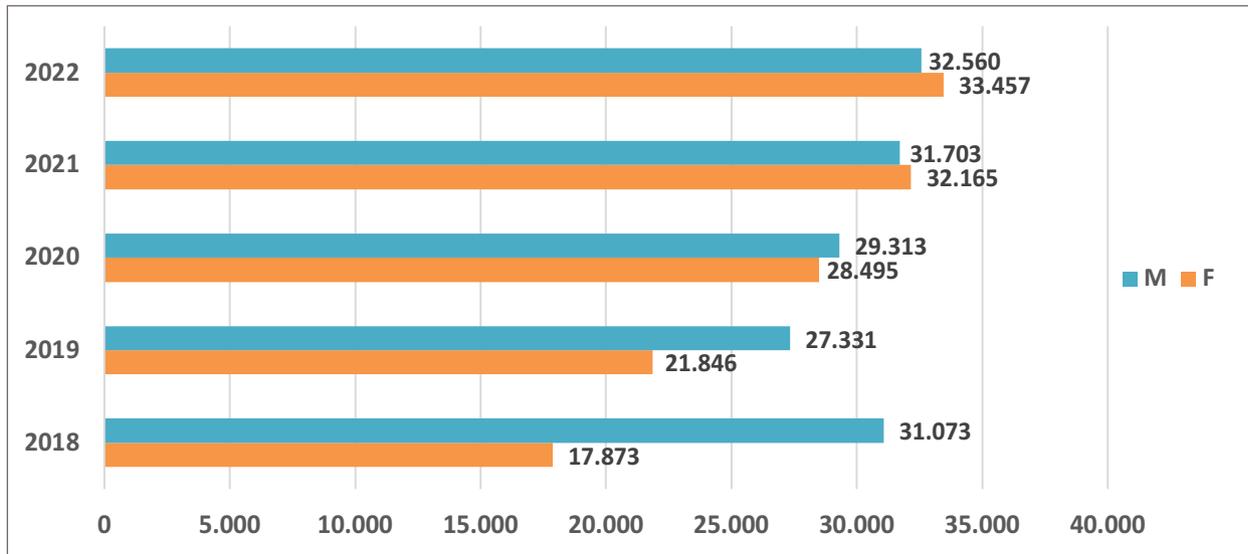


Grafico 6 - Pensioni di vecchiaia, pratiche aperte suddivise per genere



Tale spostamento è certamente imputabile all'introduzione, dal 2019 al 2021, della pensione anticipata Quota 100 quale risposta pensionistica che ha favorito i lavoratori maschi, anticipando così di qualche anno il pensionamento di vecchiaia. Dall'Osservatorio Inps sulle pensioni Quota 100 si evidenzia infatti che delle domande accolte al 31 dicembre 2021 ben il 69% sono riferite a pensionati maschi.

Altro dato di un certo interesse riguarda il luogo di nascita dei richiedenti la pensione di vecchiaia che si sono rivolti alle strutture Inca italiane ed estere in questi cinque anni. Nel 2018 i richiedenti di questa prestazione pensionistica nati all'estero erano il 12,54% con un lieve aumento negli anni a seguire, tranne nel 2020 anno della pandemia, attestandosi nel 2022 al 14,95% (**tabella 2**).

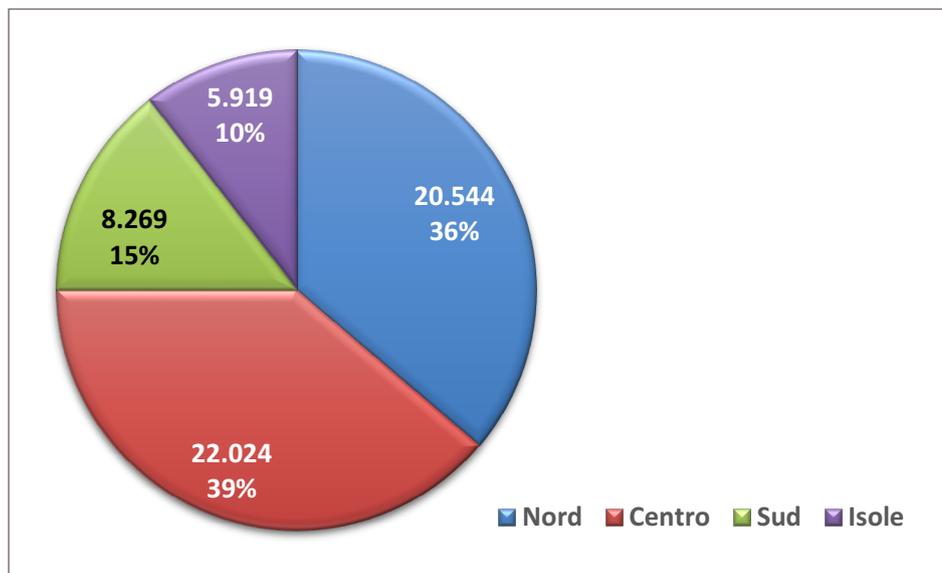
Tabella 2 - Pensioni di vecchiaia, percentuale pratiche aperte nati all'estero

	2018	2019	2020	2021	2022
Nati estero	12,54	13,80	12,15	14,05	14,95

Dalla lettura del dato si evidenzia dunque un prevedibile aumento delle richieste di assistenza e di tutela da parte delle persone nate all'estero dettato dalla trasformazione sociale del nostro Paese e dagli effetti del fenomeno migratorio dei decenni passati collegato al mondo del lavoro.

Infine, il **grafico 7**, che analizza il dato relativo alla distribuzione geografica delle domande di pensione di vecchiaia presentate nel corso del 2022 dall'Inca, rileva che il Centro rappresenta il 39% delle domande (con Emilia-Romagna, Lazio e Toscana in testa), seguito dal Nord con il 36% (con Lombardia e Veneto in testa).

Grafico 7 - Domande di pensione di vecchiaia, pratiche aperte 2022



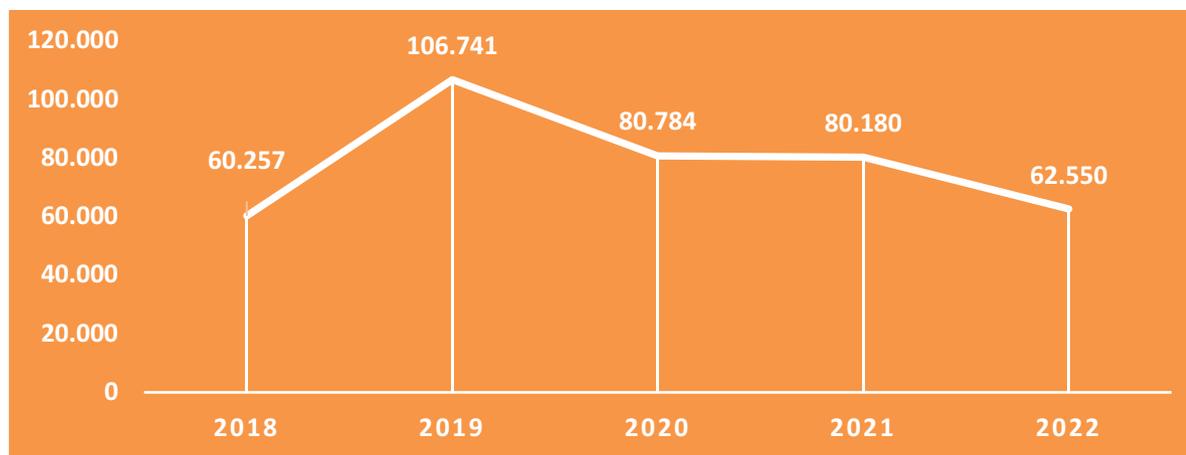
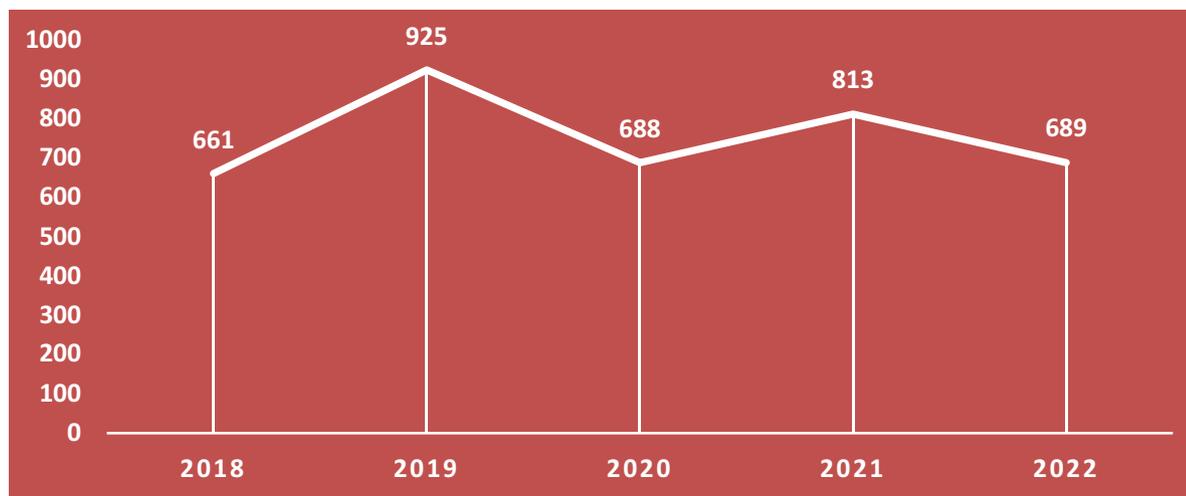
Le attività di tutela negli ultimi cinque anni

Pensioni anticipate

La pensione anticipata è il trattamento di pensione che consente ai lavoratori che hanno maturato un determinato requisito contributivo di conseguire l'assegno pensionistico prima di aver compiuto l'età prevista per la pensione di vecchiaia.

Il requisito contributivo per accedere alla pensione anticipata fino al 31 dicembre 2026 è pari a 41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini e la decorrenza si realizza dopo 3 mesi dal raggiungimento dei requisiti.

Nei grafici che seguono (8 e 9) analizzeremo l'andamento delle pratiche aperte di pensione anticipata negli ultimi 5 anni sia in Italia che all'estero e, più dettagliatamente, evidenzieremo l'andamento di alcune tra le principali uscite anticipate per pensionamento.

Grafico 8 - Pensioni anticipate, pratiche aperte in Italia**Grafico 9 - Pensioni anticipate, pratiche aperte all'Estero**

Come si può notare, nell'anno 2019 vi è stato un notevole incremento delle domande di pensione anticipata. In tale anno entra in vigore il Decreto legge 4 (convertito nella Legge 26/2019) che non prevede l'ulteriore aumento dell'incremento della speranza di vita per gli anni dal 2019 al 2026, ma introduce

una finestra di accesso al trattamento pensionistico pari a 3 mesi. Inoltre, con l'intento di evitare lo scalone previsto dalla riforma Fornero, viene introdotta, in via sperimentale per il triennio 2019-2021, la pensione anticipata cd. "Quota 100".

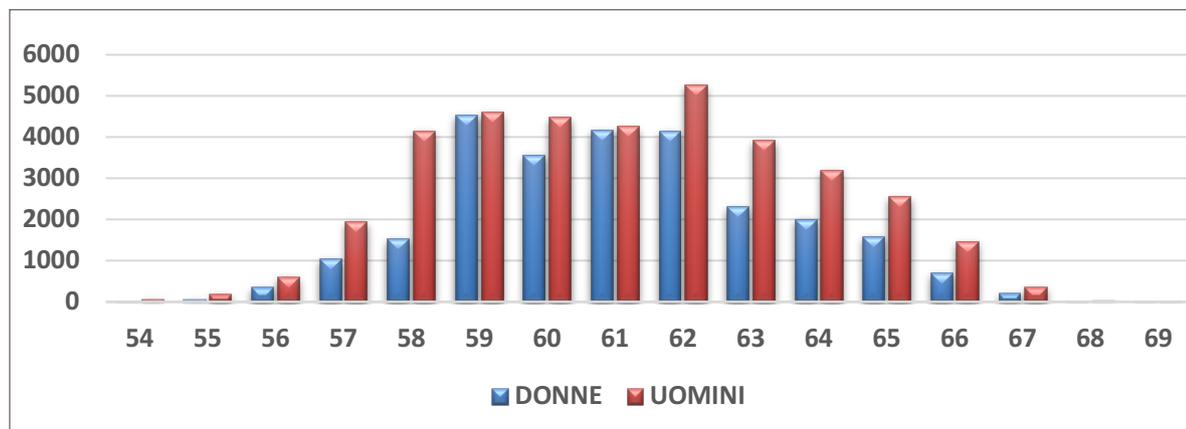
I requisiti, senza distinzione di genere, sono 62 anni di età anagrafica e 38 anni di contribuzione. Nonostante l'introduzione della misura sperimentale, le domande di pensionamento liquidate dall'Inps nel biennio 2019-2020, e la conseguente spesa, sono state inferiori al previsto: l'accesso a Quota 100 è stato riconosciuto a poco più di 193 mila lavoratori nel 2019 (-33,4% rispetto a quelli attesi) per poi raggiungere le 266 mila unità nel 2020 (-18,7% rispetto alle aspettative). Al contrario, nel 2020 si sono avuti più pensionamenti di quelli previsti (73 mila, invece di 37 mila), probabilmente perché alcuni lavoratori che potevano andare in pensione nel 2019 hanno usufruito del beneficio solo successivamente.

Negli anni 2020 e 2021, sia per l'Italia che per l'estero rimane stabile il numero delle domande di pensione anticipata presentate dall'Inca per poi subire un leggero calo nel 2022. L'introduzione di "Quota 102", 64 anni di età anagrafica e 38 anni di contributi, non influisce in maniera considerevole sui pensionamenti. L'aver aumentato il requisito anagrafico minimo, pur rimanendo l'anzianità contributiva invariata rispetto alla sorella "Quota 100", non ha destato grandi interessi.

Un altro aspetto di rilievo che emerge dai dati rappresentati è l'andamento dell'età di uscita con la pensione anticipata.

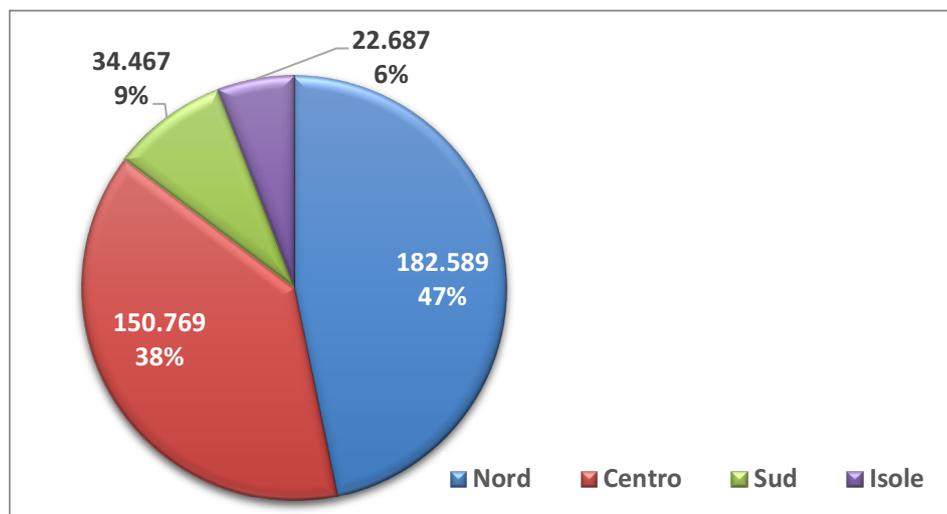
Nel **grafico 10**, infatti, è interessante evidenziare il dato relativo alle domande di pensione anticipata presentate nel 2022 dall'Inca che, nella fascia di età compresa tra i 59 e i 61 anni, vedono la stessa quota di presenze di uomini e donne per l'accesso alla pensione anticipata, mentre il divario di genere si registra notevolmente tra i 62 e i 67 anni di età.

Grafico 10 - Pensioni anticipate, pratiche aperte suddivise per età e genere



Analizzando la distribuzione sul territorio nazionale delle domande di pensione anticipata patrocinata dall’Inca si evidenzia, nel quinquennio osservato, un maggior numero di domande concentrate nel Nord pari al 47%, seguito dal Centro con il 38% e il Sud e le Isole con il 15% (**grafico 11**).

Grafico 11 - Pensioni anticipate, pratiche aperte 2018-2022



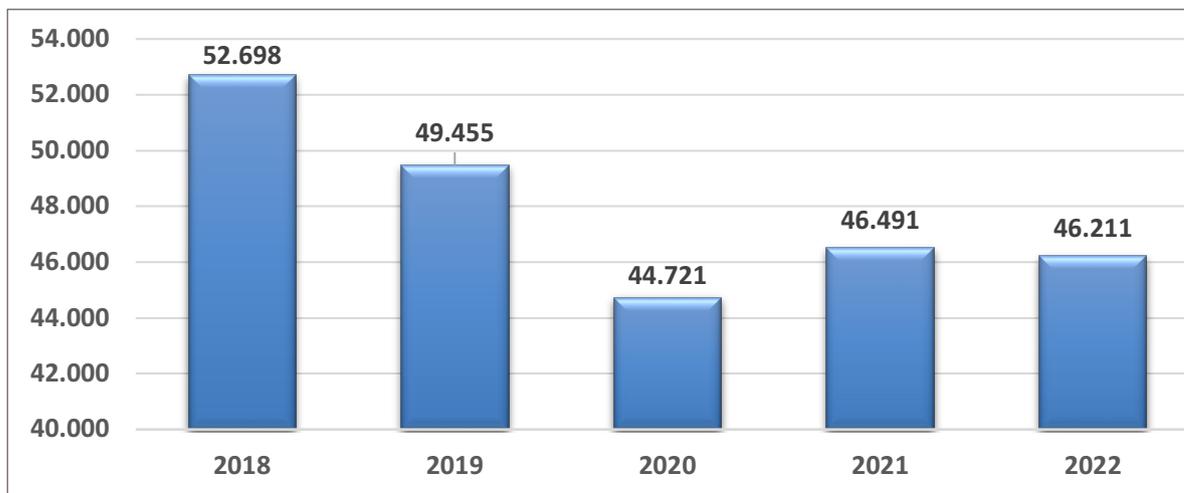
Analizziamo di seguito nel dettaglio l'attività prodotta dall'Inca nelle diverse forme di pensionamento anticipato.

- **Pensioni anticipate ordinarie**

Il numero delle pratiche di pensione anticipata ordinarie aperte dall'Inca nel quinquennio in osservazione non subisce significative variazioni, se non per l'anno 2018 che riporta gli effetti dell'ultima salvaguardia alle modifiche introdotte dalla riforma Monti-Fornero.

Per gli anni a seguire il dato resta costante, in particolar modo negli ultimi 3 (**grafico 12**). Il requisito contributivo rimasto invariato (per gli uomini a 42 anni e 10 mesi e per le donne a 41 anni e 10 mesi) appare livellare anche la fuoriuscita per pensionamento.

Grafico 12 - Domande pensione anticipata ordinaria, pratiche aperte 2018-2022



- **Pensioni anticipate "Quota 100" e "Quota 102"**

La platea interessata ad accedere al pensionamento anticipato "Quota 100" era costituita da tutti i lavoratori dipendenti (pubblici e privati) e autonomi iscritti alle gestioni pensionistiche Inps. Tale strumento di flessibilità in uscita

è stato utilizzato in prevalenza dalle lavoratrici e dai lavoratori del pubblico impiego più che da quelli privati.

Nei grafici che seguono (**13** e **14**), per ovvie ragioni legate all'entrata in vigore della norma su Quota 100 e Quota 102, non sono evidenziate pratiche negli anni di *vacatio legis*. Possiamo però registrare ed evidenziare rispetto al numero delle domande presentate dall'Inca l'impatto che le due norme hanno avuto negli anni di vigenza.

Grafico 13 - Pensione Quota 100, pratiche aperte 2018-2022

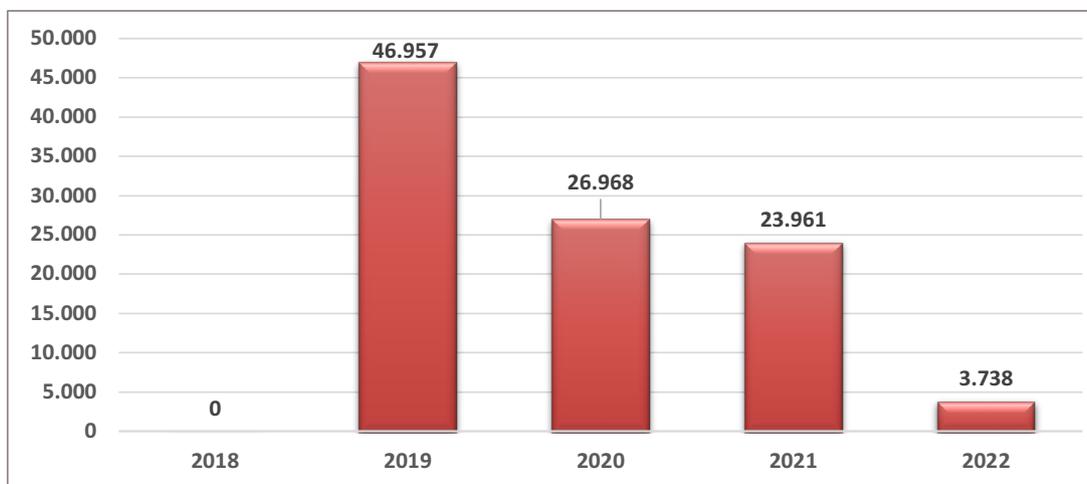
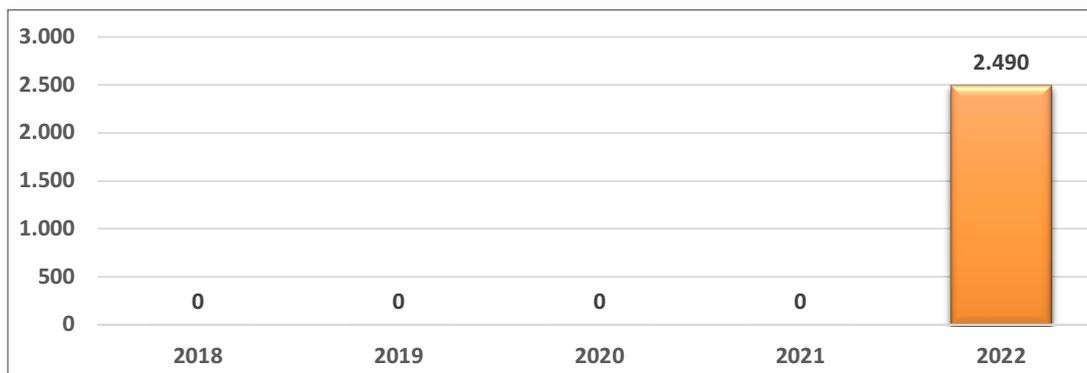


Grafico 14 - Pensione Quota 102, pratiche aperte 2018-2022



Osserviamo come nel 2019 siano state aperte il maggior numero di pratiche di pensione Quota 100 e come nei due anni successivi, nonostante la normativa fosse in vigore per un triennio, ci sia stato un notevole calo. Da notare infine il numero esiguo delle domande presentate nel 2022 per Quota 102. L'aver aumentato il requisito anagrafico a 64 anni non ha consentito un più ampio utilizzo.

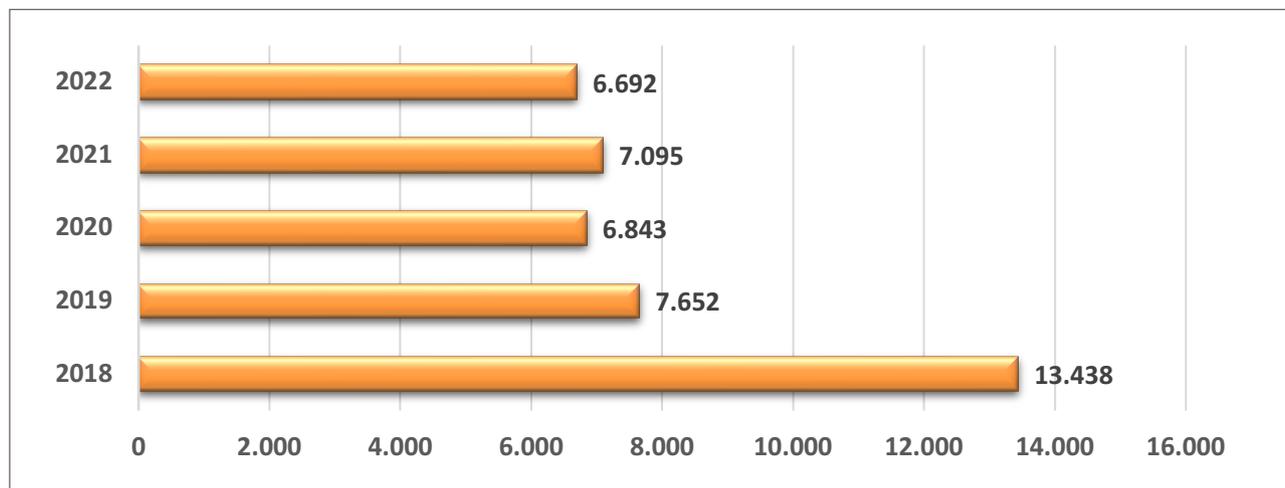
- **Pensioni anticipate lavoratori precoci**

La pensione anticipata per i lavoratori cd. precoci è una misura strutturale, introdotta dalla Legge 232/2017, che si aggiunge alle ulteriori misure di pensionamento anticipato previste dalla legge. 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 condizioni previste dalla norma: disoccupato, *caregiver*, invalido al 75%, per lo svolgimento di attività gravosa/usurante.

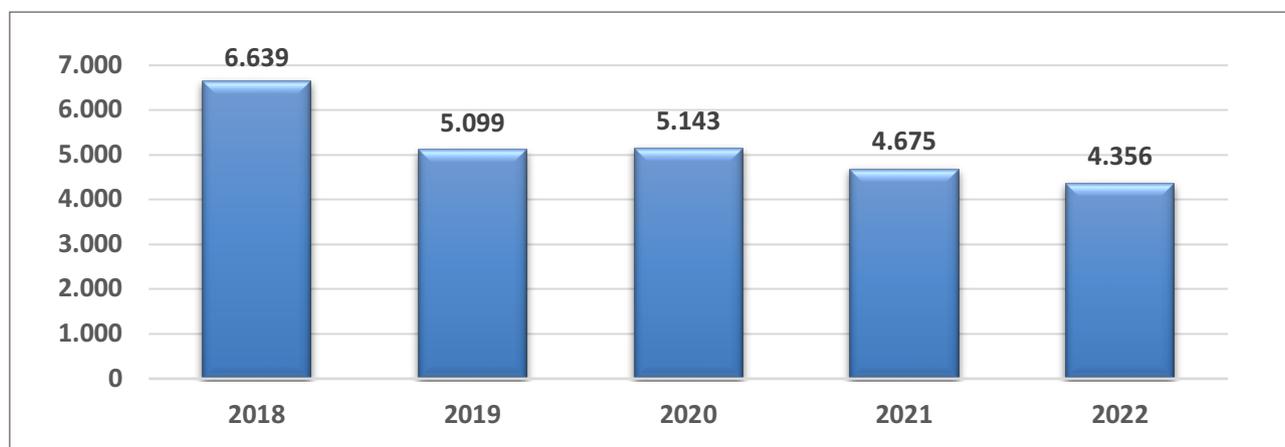
Fino al 31 dicembre 2026, è necessario, inoltre, aver maturato un requisito di almeno 41 anni di contributi. La Legge 26/2019 ha bloccato anche per i precoci l'incremento legato alle speranze di vita mentre, al pari della pensione anticipata ordinaria, ha introdotto il meccanismo delle finestre di uscita. Il trattamento pensionistico, quindi, decorre trascorsi tre mesi dalla maturazione dei requisiti.

L'analisi che presentiamo fotografa l'andamento del quinquennio delle richieste di verifica delle condizioni per l'accesso al trattamento pensionistico per i lavoratori precoci e le relative istanze di beneficio pensionistico.

Nel **grafico 15** è rappresentato l'andamento delle domande di riconoscimento delle condizioni per accedere al beneficio pensionistico nel periodo osservato. Dopo il notevole numero di pratiche aperte appena entrata in vigore la legge, negli anni successivi notiamo un andamento costante.

Grafico 15 - Pratiche aperte domande di riconoscimento condizione lavoro precoce

Quello che preme constatare è il numero delle domande di accesso al beneficio pensionistico – **grafico 16** – se comparate ai numeri di pratiche aperte relative alla verifica delle condizioni di lavoratori precoci esposte nel precedente grafico 15.

Grafico 16 - Pratiche aperte, domande di pensione lavoratori precoci

Infatti, l'alto numero di domande respinte dall'Inps, anche a causa di restrizioni interpretative che rispondono alla logica del non sfioramento delle risorse disponibili, rende questa misura accessibile solo a poche lavoratrici e lavoratori, in particolare quelli appartenenti alle prime tre categorie individuate dalla legge, mentre l'alto numero di respinte è concentrato nel riconoscimento del lavoro gravoso/usurante.

La Cgil da tempo ha avviato tavoli tecnici sull'incidenza del lavoro gravoso usurante sull'aspettativa di vita delle lavoratrici e dei lavoratori proprio per consentire misure di accesso al pensionamento anticipato più agevoli e, soprattutto, più vantaggiose economicamente.

• **Pensioni anticipate Opzione Donna**

Ripercorrendone brevemente il percorso normativo, Opzione Donna è stata introdotta dall'art. 1, c. 9, della L. 243/2004 che prevedeva la possibilità per le lavoratrici che avessero maturato 35 anni di contributi e 57 anni di età, per le lavoratrici dipendenti, o 58 anni, per le lavoratrici autonome (requisito anagrafico da adeguarsi, in origine, all'aumento della speranza di vita), di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico, a condizione di optare per il sistema di calcolo contributivo integrale.

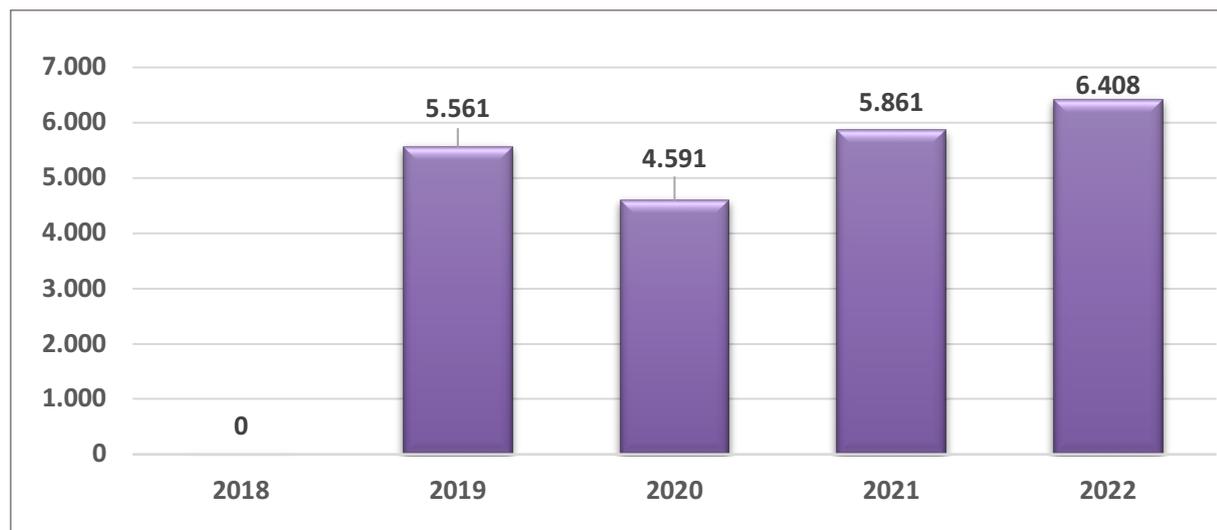
Tale opzione, per anni poco utilizzata, è stata esercitata invece in maniera più consistente dal 2012, dopo l'entrata in vigore della riforma Monti-Fornero, che ha inasprito i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento, e quindi spinto più lavoratrici verso l'idea di anticipare (talvolta anche in modo considerevole) di parecchi anni l'uscita dal mercato del lavoro, sia pur accettando una riduzione dell'importo della pensione.

Se la riforma Monti-Fornero ha confermato la possibilità di avvalersi dell'Opzione Donna, a condizione che le lavoratrici maturassero i requisiti richiesti entro il 31 dicembre 2015, successivamente l'articolo 16 del DL 4/2019 ha esteso Opzione Donna alle lavoratrici con un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici

dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) acquisite entro il 31 dicembre 2018 (in luogo del 31 dicembre 2015), disponendo da una parte il non adeguamento alla speranza di vita dei requisiti anagrafici e, dall'altra, l'applicazione delle cosiddette finestre pari, rispettivamente, a 12 mesi in caso di lavoro subordinato e 18 in caso di lavoro autonomo (Itinerari Previdenziali, *ndr*).

Dall'osservazione dei dati Inca (**grafico 17**), la tendenza delle donne a ricorrere al pensionamento anticipato Opzione Donna per anticipare l'uscita dal mondo lavoro è rappresentata dal crescente numero di domande presentate negli ultimi anni. La mancanza di una riforma del sistema pensionistico strutturale ha indotto in particolare le donne ad accettare importi pensionistici più esigui.

Grafico 17 - Pratiche aperte domande pensione Opzione Donna



Pensioni ai superstiti

Il sistema previdenziale italiano riconosce un trattamento pensionistico ai familiari superstiti, a seguito del decesso del pensionato o dell'assicurato, in percentuale alla quota di pensione riconosciuta al dante causa.

Nel **grafico 18** l'andamento delle domande presentate dal Patronato Inca nel quinquennio osservato.

Come si evidenzia nel grafico, il 2020 e il 2021 sono state due annualità che hanno visto un sostanziale aumento delle domande di pensione di reversibilità. Ciò è dovuto all'effetto infausto della pandemia che purtroppo ha determinato una sovramortalità rispetto alle annualità precedenti e successive. Infatti, se si analizza il dato delle pensioni di reversibilità liquidate dall'Inps nel periodo 2020-2021-2022 rapportato alle domande di pensione di reversibilità presentate dal Patronato Inca nello stesso periodo, si evidenzia come a fronte di un minor numero assoluto di domande nel 2022 l'incidenza del patrocinato Inca sul liquidato sia, seppur di poco, aumentata (**tabella 3**).

Grafico 18 - Pratiche aperte, domande pensioni superstiti

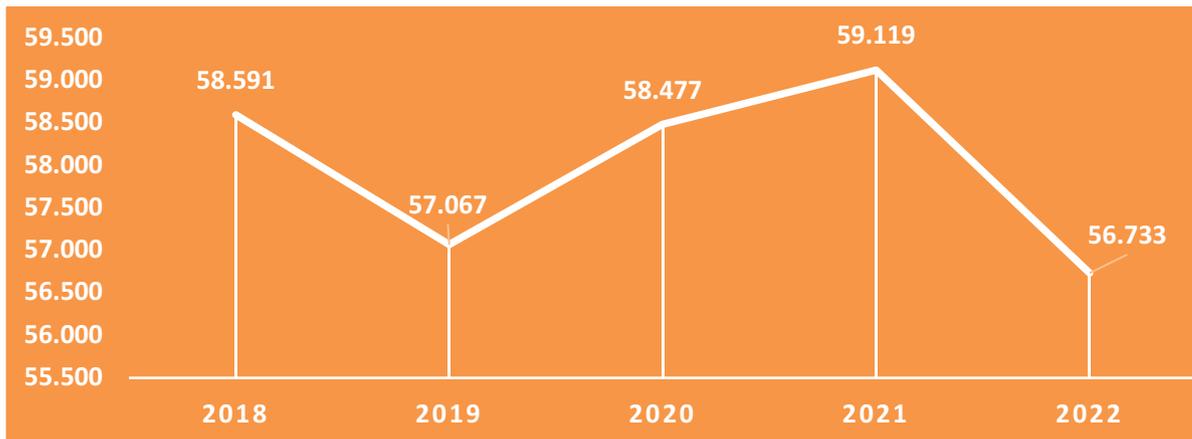


Tabella 3 - Pensioni di reversibilità

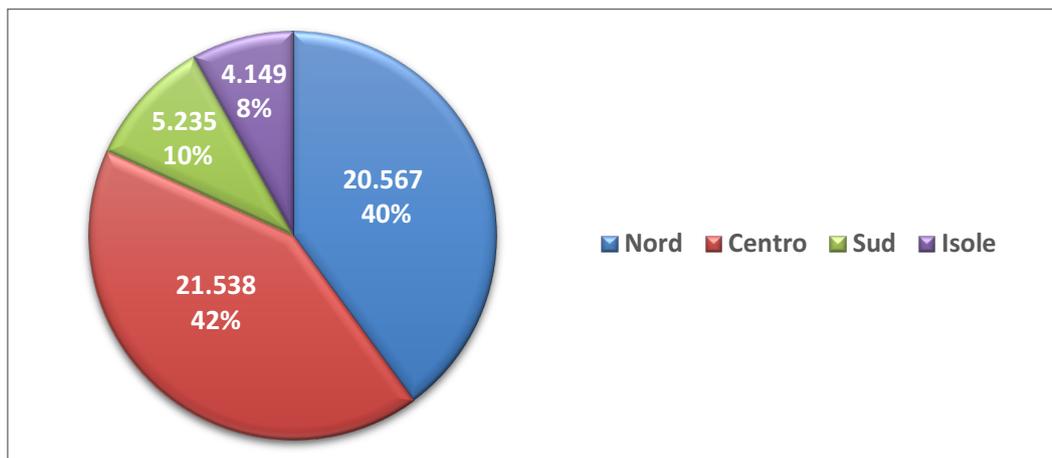
	2020	2021	2022
Liquidate dall'Inps*	251.113	251.302	240.471
Presentate dal Patronato Inca	58.477	59.119	56.733
% di incidenza Inca su liquidato	23,28	23,52	23,59

* Fonte: Osservatorio Statistico Inps - Monitoraggio dei flussi di pensionamento

Inoltre, quest'ultimo aspetto assume ancor più valore se teniamo in considerazione che l'Inps, nell'ambito dei progetti di innovazione digitale, ha avviato ad inizio 2022, su tutto il territorio nazionale, il progetto sull'automazione della liquidazione della pensione di reversibilità contattando direttamente i coniugi superstiti e proponendo, attraverso MyInps, la presentazione della domanda di pensione precompilata.

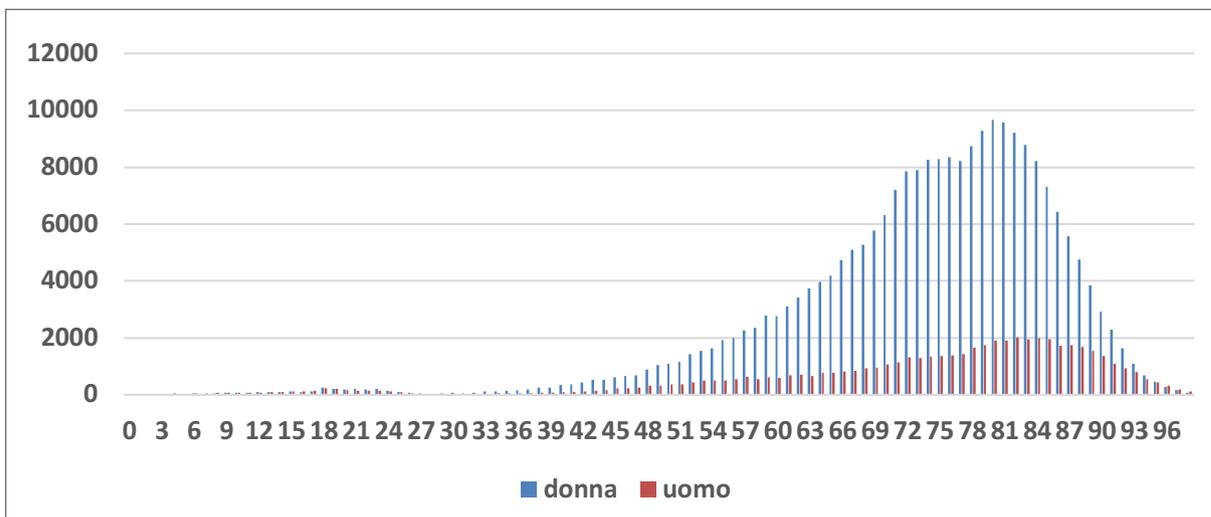
Analizzando nel dettaglio la distribuzione geografica delle domande di pensione ai superstiti presentate dall'Inca in Italia nel 2022 si evidenzia che quest'ultime siano prevalentemente concentrate nel Centro-Nord con l'82% delle domande complessive (**grafico 19**).

Grafico 19 - Domande di reversibilità, pratiche aperte nel 2022 suddivise per macroaree



Questa tipologia di prestazione pensionistica vede prevalere, tra i beneficiari, il genere femminile. Analizzando il quinquennio considerato, infatti, le donne si attestano intorno all'80% delle domande complessivamente patrocinata e il 60% dei richiedenti la pensione di reversibilità ha un'età compresa tra i 70 e gli 87 anni di età (**grafico 20**).

Grafico 20 - Pensione ai superstiti, pratiche aperte suddivise per genere ed età



Anticipo Pensionistico Sociale (Ape Sociale)

L'Ape Sociale è stato introdotto in modo sperimentale il 1° maggio 2017 e la cui scadenza, in seguito a successivi interventi normativi (l'ultimo dei quali con la Legge di Bilancio 2023), è stata prorogata fino al 31 dicembre 2023. La misura prevede la possibilità di ricevere una prestazione di accompagnamento alla pensione di vecchiaia (67 anni nel 2023), entro un limite massimo fisso di 1.500 euro lordi al mese, per alcune specifiche categorie di lavoratori individuate dalla legge in condizioni di particolare difficoltà (disoccupati, *caregiver*, invalidi civili almeno pari al 74%, dipendenti che svolgono attività considerate gravose).

I requisiti per accedere all'Ape Sociale sono: aver maturato 63 anni d'età e 30 di contributi (36 per chi svolge attività gravose) entro il 31 dicembre 2023. Per gli operai edili, ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta il requisito contributivo è ridotto a 32

anni. Inoltre, ai fini del riconoscimento dell'indennità, i requisiti contributivi previsti sono ridotti, per le donne, di 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di due anni.

Così come per la pensione anticipata prevista per i lavoratori precoci, per ottenere il riconoscimento del beneficio dell'Ape Sociale è necessario presentare una domanda di verifica delle condizioni.

Dalla lettura dei dati riportati nei **grafici 21 e 22**, notiamo come, nel 2017 e nel 2018, sia il numero delle pratiche aperte, sia il numero delle verifiche delle condizioni siano stati notevolmente elevati nei primi due anni di vigenza della norma.

Negli anni successivi, nonostante le diverse novità introdotte dalle varie Leggi di Bilancio riguardanti le condizioni e i requisiti di accesso, si è registrato un calo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori a ricorrere a questa misura di flessibilità in uscita, complice anche, così come per i precoci, una restrittiva interpretazione normativa che ha portato, comunque, a un mancato utilizzo delle risorse e, di conseguenza, a una proroga della misura.

Grafico 21 - Ape Sociale, pratiche aperte per il riconoscimento

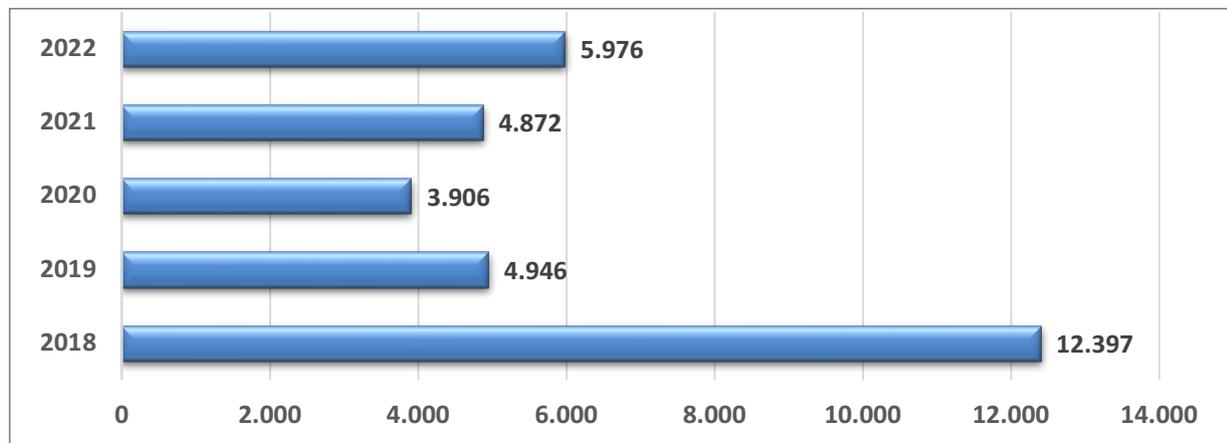
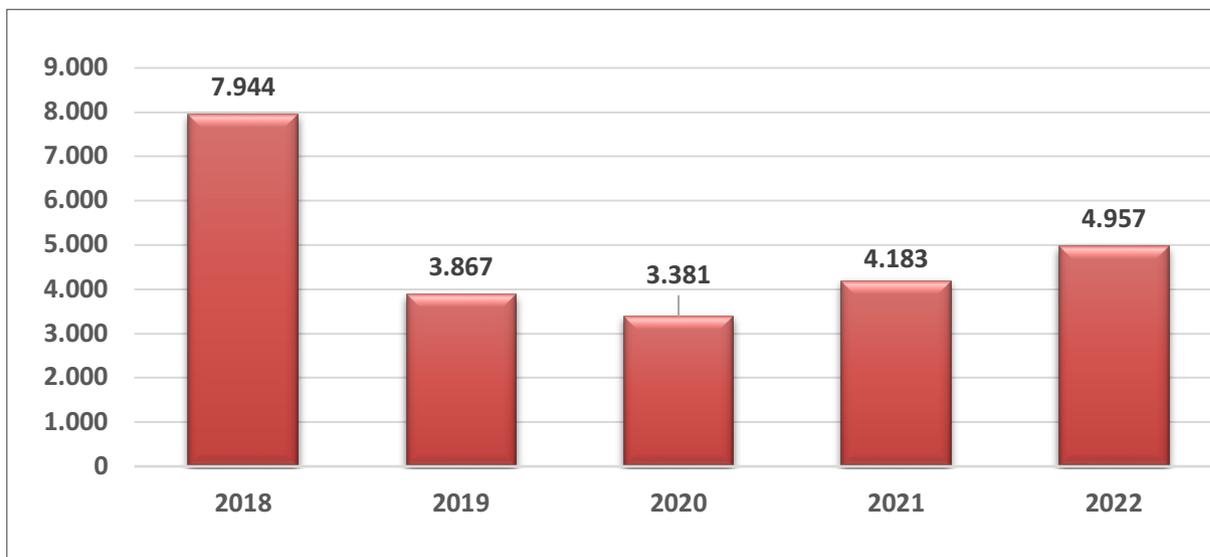


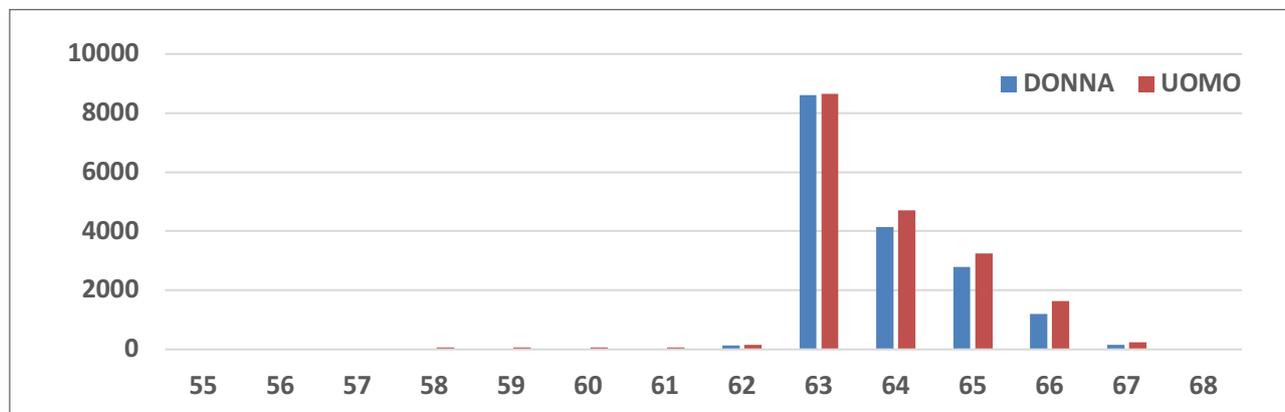
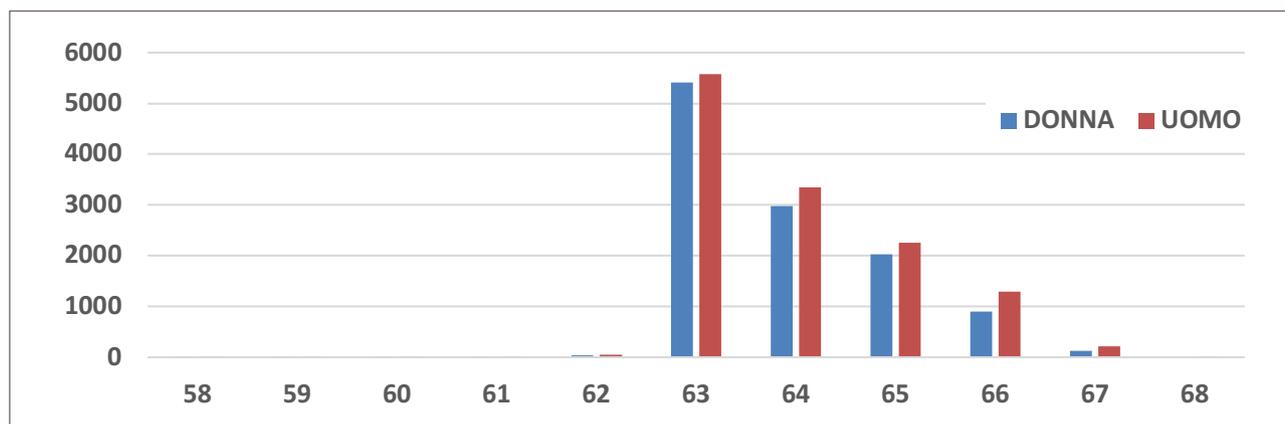
Grafico 22 - Ape Sociale, pratiche aperte per le domande



Nei **grafici 23** e **24** possiamo osservare il numero delle domande presentate divise per genere e per età. Si osserva una leggera prevalenza di domande degli uomini rispetto alle donne.

Le donne beneficiano di una riduzione del requisito contributivo di 12 mesi per ogni figlio e questo fa sì che, a parità di età, possano accedere al beneficio con un'anzianità contributiva di 28-34 anni. Inoltre, sono in prevalenza le donne ad occuparsi della cura dei figli e dei familiari e, per tali ragioni, rientrano in numero maggiore nella categoria dei *caregiver*.

L'Inca si occupa di questa prestazione con grande impegno, cura e professionalità, poiché richiede un costante monitoraggio in quanto, dalla data della domanda di riconoscimento delle condizioni all'accoglimento del beneficio, potrebbe passare molto tempo e non sempre è esclusa la possibilità di ricorrere al giudice per far valere i diritti degli assistiti.

Grafico 23 - Ape Sociale, pratiche aperte per le richieste di riconoscimento suddivise per genere ed età**Grafico 24 - Domande Ape Sociale, pratiche aperte suddivise per genere ed età**

Sostegno al reddito: NASpl - DSAgr - Dis-Coll

Dopo la riforma attuata dal Decreto legislativo 22/2015 che ha introdotto un nuovo sistema di ammortizzatori sociali in caso di perdita involontaria del lavoro (NASpl, Dis-Coll), negli ultimi cinque anni le prestazioni di disoccupazione non hanno subito sostanziali modifiche, ma soltanto delle piccole migliorie.

Infatti, dal 1° gennaio 2022, per la NASpl, la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, destinata ai lavoratori dipendenti, non è più richiesto il requisito lavorativo delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Quindi, per accedervi sono utili i soli requisiti dello stato di disoccupazione involontario e delle 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Inoltre, sempre dal 1° gennaio 2022, la NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (in precedenza, era dal primo giorno del quarto mese). Invece, per coloro che abbiano compiuto il 55° anno di età alla data di presentazione della domanda, la riduzione del 3% della prestazione decorre dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione.

Per quanto riguarda la Dis-Coll, l'Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione, una misura destinata ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, la Legge di Bilancio 2022 aveva disposto che dal 1° gennaio 2022 la prestazione avesse una durata massima pari a 12 mesi (in precedenza erano 6 mesi). Nei 5 anni le domande patrocinate dall'Inca sono state complessivamente 10.693.

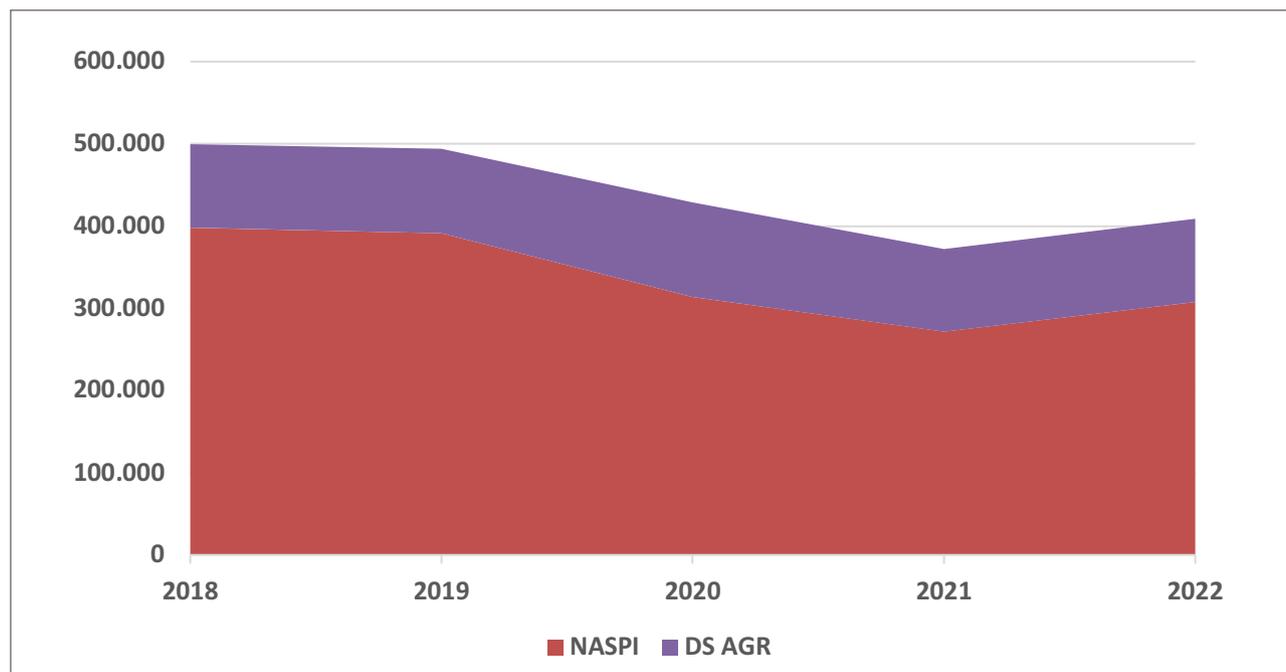
Tra le indennità di disoccupazione previste dal sistema degli ammortizzatori sociali c'è anche la disoccupazione agricola (DSAgr). Quest'ultima è una prestazione economica a cui hanno diritto i lavoratori agricoli dipendenti e le figure equiparate.

Negli ultimi anni, l'Inps ha messo a punto un processo di semplificazione e automatizzazione delle procedure telematiche per la presentazione della domanda di NASpl. Di conseguenza sempre più cittadini possono provvedere autonomamente alla domanda.

L'automatizzazione delle procedure, per quanto riguarda l'erogazione della NASpl, presuppone una corretta registrazione della posizione contributiva determinante sia per la definizione dell'importo che per la durata della prestazione. Per questo è importante affidarsi alla consulenza del Patronato.

Analizzando il dato delle domande aperte negli ultimi cinque anni di NASpl e DS Agr, è evidente un calo dell'attività nel corso del 2020 e del 2021 dettato dagli effetti del *lockdown* a seguito dell'emergenza Covid con il conseguente blocco dei licenziamenti e con il ricorso ad altre forme di ammortizzatori sociali. Si evidenzia un lieve incremento delle domande nel corso del 2022 (**grafico 25**).

Grafico 25 - Domande NASpl e Disoccupazione agricola, pratiche aperte 2018-2022



Osservando la distribuzione territoriale delle domande presentate nel quinquennio esaminato, si nota un maggior numero di domande di NASpl presentate nelle regioni del Centro (con in testa Emilia-Romagna e Toscana) e del Nord (con Lombardia e Veneto), mentre per quanto riguarda le domande di disoccupazione agricola, al primo posto si trovano le Isole (in testa, la Sicilia) e il Sud (soprattutto con la Puglia) (**grafici 26 e 27**).

Grafico 26 - Domande NASpl, pratiche aperte 2018-2022 suddivise per macroaree

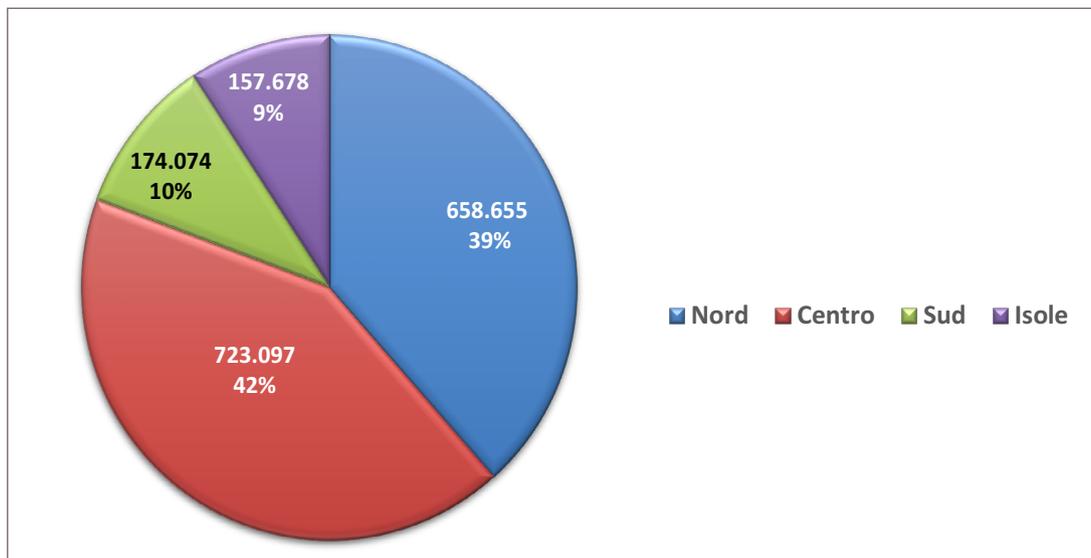
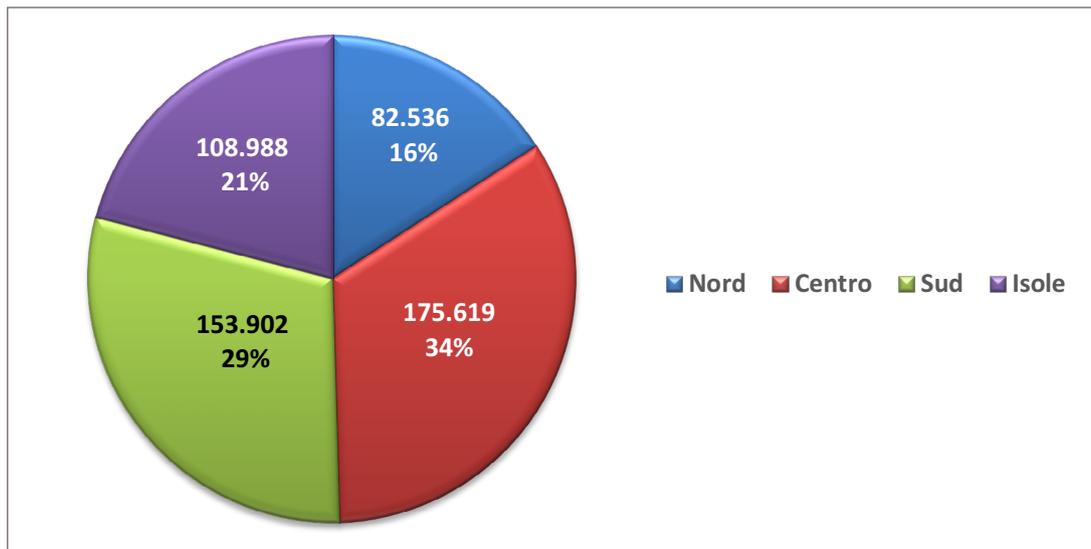
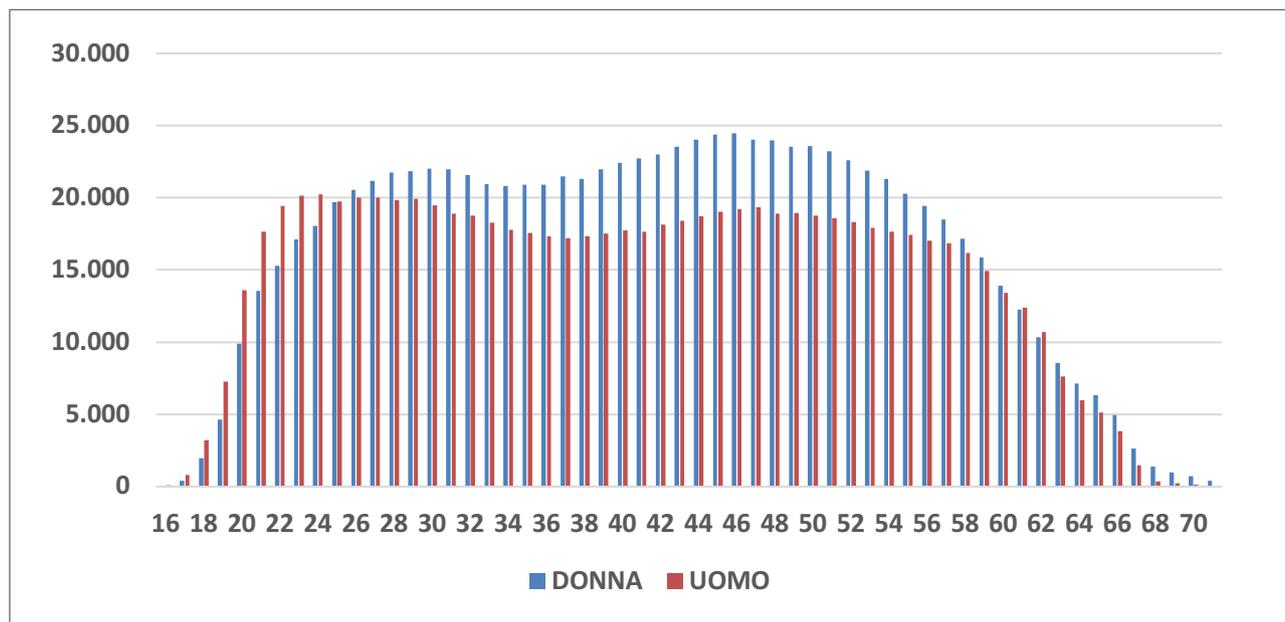


Grafico 27 - Domande Disoccupazione agricola, pratiche aperte 2018-2022 suddivise per macroaree



Per quanto riguarda invece l'analisi del dato relativo alle domande di NASpl suddiviso per genere e per classi d'età riportato nel **grafico 28**, si può notare che il numero di domande presentate dalle donne è maggiore rispetto al numero di domande presentate dagli uomini. Tale incidenza è determinata da una maggiore precarietà lavorativa delle donne nel mondo del lavoro in Italia.

Grafico 28 - Domande NASpl, pratiche aperte suddivise per età e genere



Numeri diversi, invece, se si analizzano le domande di disoccupazione agricola, dove il genere maschile è nettamente maggioritario (**grafico 29**).

Dal **grafico 30**, possiamo rilevare che l'andamento delle domande di NASpl dei cittadini nati all'estero rispetto alle domande presentate si attesta nel quinquennio 2018-2022 sempre intorno alle stesse percentuali che variano dal 26,7%, soglia minima raggiunta nel 2021, alla soglia massima raggiunta nel 2019 del 28,2%, mentre nell'anno 2022 la percentuale si attesta al 28%.

Grafico 29 - Domande disoccupazione agricola, pratiche aperte suddivise per età e genere

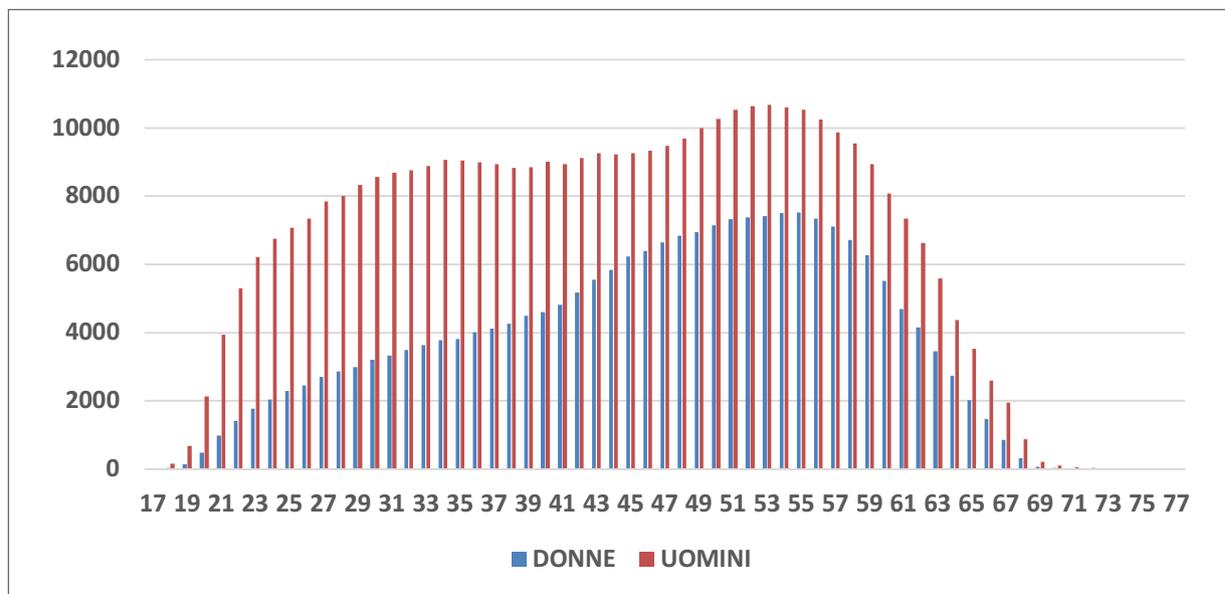
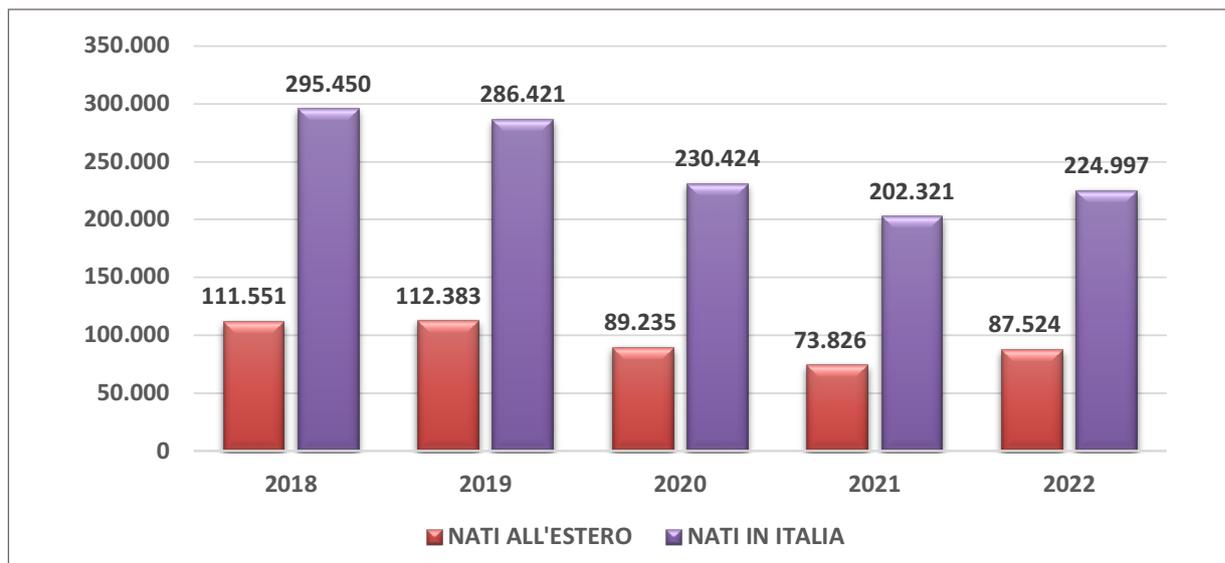
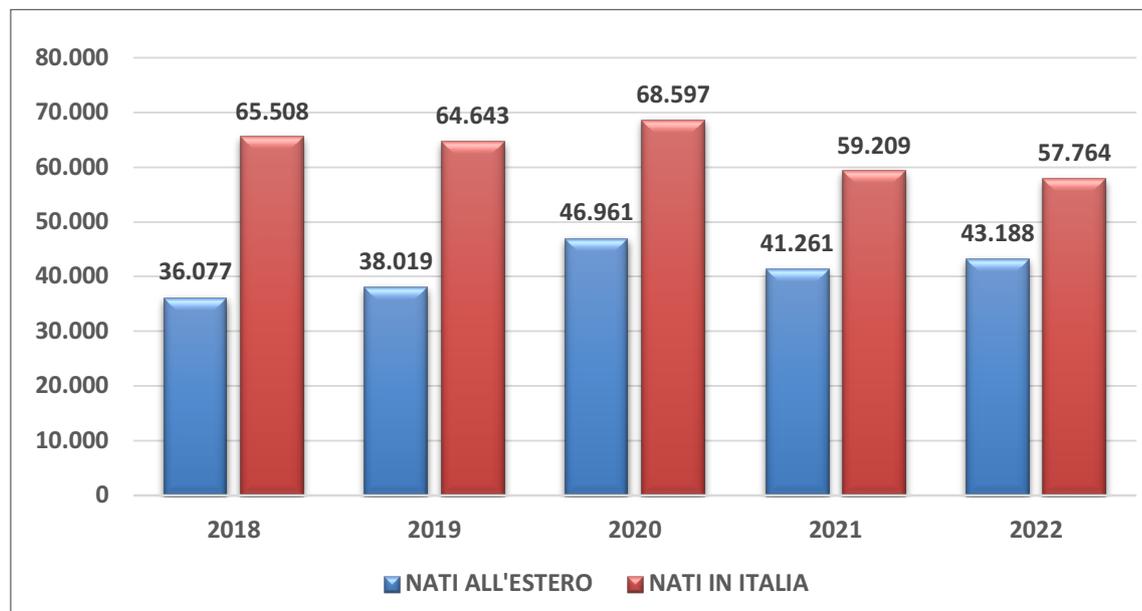


Grafico 30 - Domande NASpl, pratiche aperte nati in Italia e all'estero



Con il **grafico 31** rileviamo infine l'andamento delle domande di disoccupazione agricola presentate da cittadini nati all'estero dove l'incidenza dei lavoratori stranieri è notevolmente superiore rispetto al grafico precedente, raggiungendo, nel 2022, il 42,78%.

Grafico 31 - Domande disoccupazione agricola, pratiche aperte nati in Italia e all'estero



Tutela della genitorialità

Negli ultimi anni la legislazione italiana, spinta dalle direttive europee come, ad esempio, quella sulla *work life balance* del 2019, ha introdotto alcune novità importanti sul tema della genitorialità per contrastare sia la forte denatalità che negli ultimi decenni sta interessando l'Italia, sia la condivisione dei carichi di cura familiari tra i genitori. Anche i forti cambiamenti che riguardano il mercato del lavoro, con l'attivazione di un sempre maggior numero di contratti a termine e precari e un aumento della presenza di lavoratori autonomi e liberi professionisti, hanno spinto a un adeguamento della legislazione affin-

ché i diritti di queste categorie di lavoratrici e lavoratori vengano equiparati a quelli dei lavoratori dipendenti.

Le maggiori novità sono state introdotte dal Decreto legislativo 105/2022.

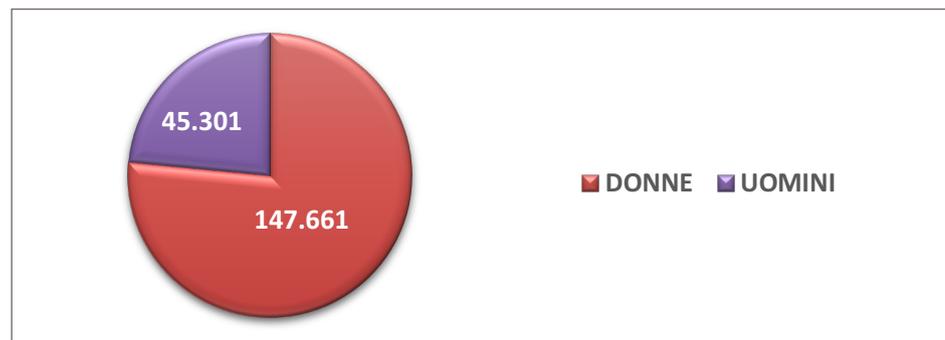
Le modifiche apportate dal Dlgs riguardano:

- l'introduzione della disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti;
- l'ampliamento dei periodi indennizzabili del congedo parentale per i lavoratori dipendenti e per i lavoratori iscritti alla Gestione separata;
- la possibilità di indennizzare, per gravidanza a rischio, i periodi antecedenti i due mesi prima del parto delle lavoratrici autonome;
- l'introduzione del diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi.

In seguito, la Legge di Bilancio 2023 ha previsto l'incremento dal 30% all'80% di una mensilità dell'indennità per congedo parentale.

Analizzando le richieste di congedo parentale presentate dall'Inca nell'ultimo quinquennio, (**grafico 32**), su un totale di 192.962 domande, 147.661 riguardano le donne, pari al 77%, mentre le richieste effettuate dagli uomini si attestano a 45.301, pari al 23% delle domande. Ciò dimostra come la piena condivisione tra i genitori dei carichi di cura familiare in Italia rimane ancora oggi lontana e ricade sulla donna il maggior peso della gestione dei figli.

Grafico 32 - Domande di congedo parentale, pratiche aperte 2018-2022



Per quanto riguarda la totalità delle richieste delle indennità e dei congedi legati alla genitorialità, nell'ultimo quinquennio su un totale di 424.626 domande (**grafico 33**), le richieste effettuate da cittadini nati in Italia sono state pari a 327.064 (il 77,02%), mentre le richieste effettuate dai cittadini nati all'estero sono 97.562 (il 22,8%).

Grafico 33 - Totalità congedi nati in Italia e all'estero, pratiche aperte 2018-2022

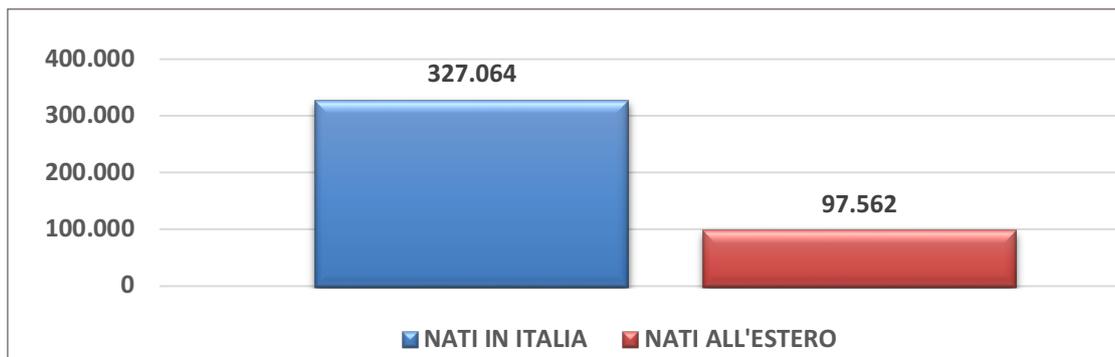
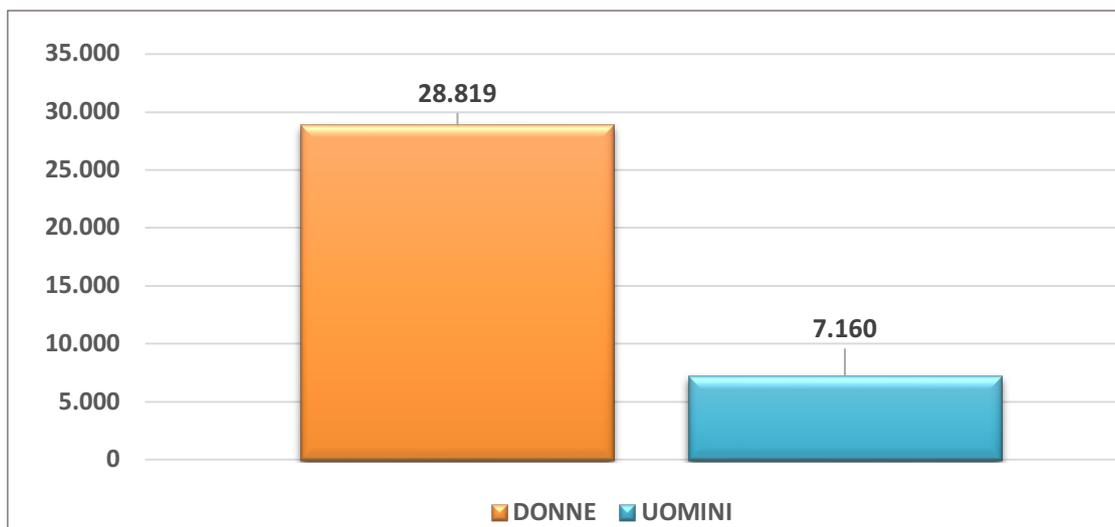


Grafico 34 - Domande di congedo parentale Covid, pratiche aperte 2018-2022



L'attività dell'Inca nel quinquennio esaminato è stata interessata anche dagli speciali congedi approvati durante la fase pandemica. Infatti, nel 2020, il legislatore ha istituito un congedo parentale aggiuntivo per supportare i genitori nell'ambito dell'emergenza sanitaria.

Le domande del congedo straordinario Covid-19 sono state pari a 35.979. Anche in questo caso, come si evince dal **grafico 34** (pagina precedente), la maggior parte delle richieste è stata effettuata dalle donne con 28.819 domande, contro le 7.160 domande presentate dagli uomini.

Tutela dell'handicap

Quanti sono i disabili in Italia? È difficile rispondere a questa domanda perché non esiste un'anagrafe delle persone con disabilità e perché mancano sia una definizione che un criterio di rilevazione univoci.

Tuttavia, nel 2019 l'Istat ha pubblicato, per la prima volta, il Rapporto "Conoscere il mondo della disabilità" da cui risulta che sono circa 13 milioni le persone che "dichiarano di avere una qualche limitazione", seppur non grave, nello svolgimento di attività ordinarie.

Invece, le persone considerate disabili, con un grado di handicap grave, sono circa 3 milioni, cioè il 5,2% della popolazione e in gran parte sono anziane.

Nei prossimi anni il nostro sistema di welfare dovrà affrontare una domanda sempre crescente di servizi anche in relazione al costante allungamento dell'aspettativa di vita, una sfida da affrontare superando l'approccio risarcitorio, che ancora troppo caratterizza gli interventi di protezione sociale, progettando invece una rete di servizi di assistenza da rivolgere soprattutto alle persone che non trovano possibilità di sostegno nell'ambito familiare (circa un terzo delle persone con disabilità grave vive da solo).

La tutela della disabilità nel nostro Paese, per quanto riguarda l'attività dell'Inca, è ancora sostanzialmente legata alla "Legge quadro per l'assistenza,

l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" (Legge 104/1992) e al Dlgs 151/2001, che ha istituito il congedo biennale retribuito.

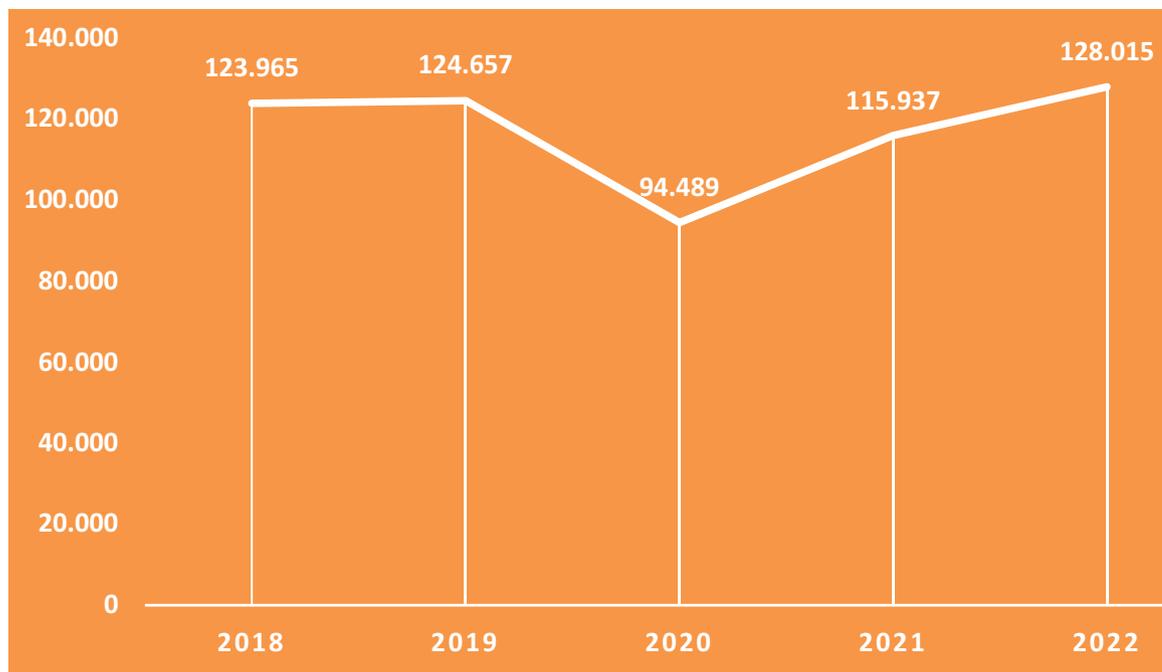
È importante, però, ricordare anche la Legge 328/2000, "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali", che ha rappresentato una svolta significativa, oltre che per il welfare, anche per il ruolo del terzo settore, ma che purtroppo ha solo parzialmente raggiunto i suoi obiettivi, a distanza di oltre vent'anni dalla sua approvazione.

L'applicazione delle norme ha subito nel tempo una notevole evoluzione. Anche grazie all'attività giudiziale promossa e patrocinata dall'Inca, la giurisprudenza, soprattutto costituzionale, ha fornito un impulso rilevante all'estensione delle tutele a favore dei disabili con il diritto al congedo biennale al coniuge, ai fratelli/sorelle, ai figli e ai parenti e affini entro il terzo grado. Inoltre, ha riconosciuto il raddoppio dei permessi mensili in presenza di due figli con handicap in situazione di gravità.

Negli anni più recenti il Dlgs 105/2022 ha introdotto importanti novità: viene infatti riconosciuto il congedo biennale retribuito anche al convivente *di fatto* ed eliminato il "principio del referente unico" cioè, viene estesa la possibilità, finora negata, a più persone di prestare assistenza allo stesso disabile, usufruendo di permessi e periodi di congedo, in via alternativa fra loro.

L'attività dell'Inca a favore dei disabili si realizza prevalentemente nella consulenza e nell'assistenza per ottenere il riconoscimento dello stato di handicap e le agevolazioni ad esso correlato quali permessi mensili e congedo biennale. Molti sono stati gli interventi messi in atto dal legislatore nel periodo pandemico, come l'estensione da 3 a 12 giorni dei permessi mensili, la possibilità di lavoro agile per i lavoratori fragili e per i genitori di figli con grave disabilità e i congedi lavorativi per i genitori lavoratori dipendenti di figli con grave disabilità che svolgessero Didattica a distanza (Dad). Molte di più sono state le difficoltà che si sono riscontrate, come ad esempio l'impossibilità di effettuare controlli o il dilattamento dei tempi di attesa per le visite per i nuovi accertamenti e per le nuove autorizzazioni a fruire di benefici.

Grafico 35 - Riconoscimento stato di handicap, pratiche aperte 2018-2022



Nel **grafico 35** si evidenzia un incremento delle domande presentate dall'Inca anche grazie all'evoluzione normativa degli ultimi anni, che ha ampliato la platea dei destinatari dei benefici derivanti.

Il riconoscimento dello stato di handicap (art. 3, comma 1, Legge 104/1992) è diverso dal riconoscimento di invalidità civile, cecità o sordomutismo perché valuta la difficoltà di inserimento e di svantaggio sociale che dipende dalla disabilità o menomazione e dal contesto sociale in cui il soggetto è inserito.

I dati relativi alle autorizzazioni per fruire dei permessi mensili previsti per i lavoratori dipendenti riportati nel **grafico 36** evidenziano una riduzione delle domande nel periodo pandemico dettato dalla sospensione degli accertamenti sanitari che, come riportato nel capitolo successivo relativo all'invalidità civile, nel 2020 hanno subito un notevole calo.

Grafico 36 - Richieste di permessi mensili, pratiche aperte 2018-2022

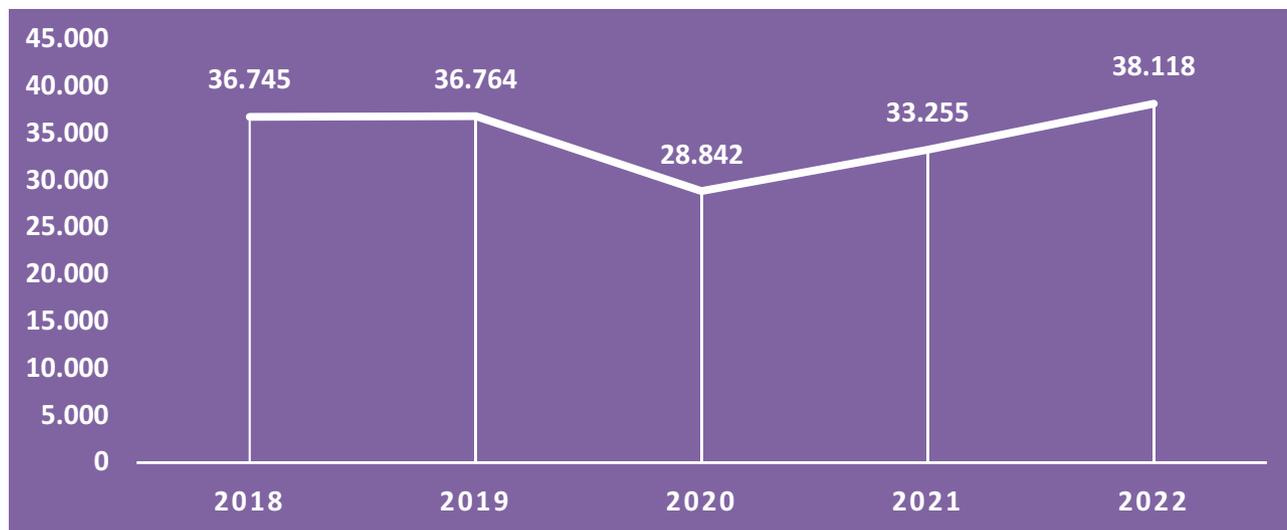


Grafico 37 - Permessi mensili, pratiche aperte 2018-2022 suddivise per genere

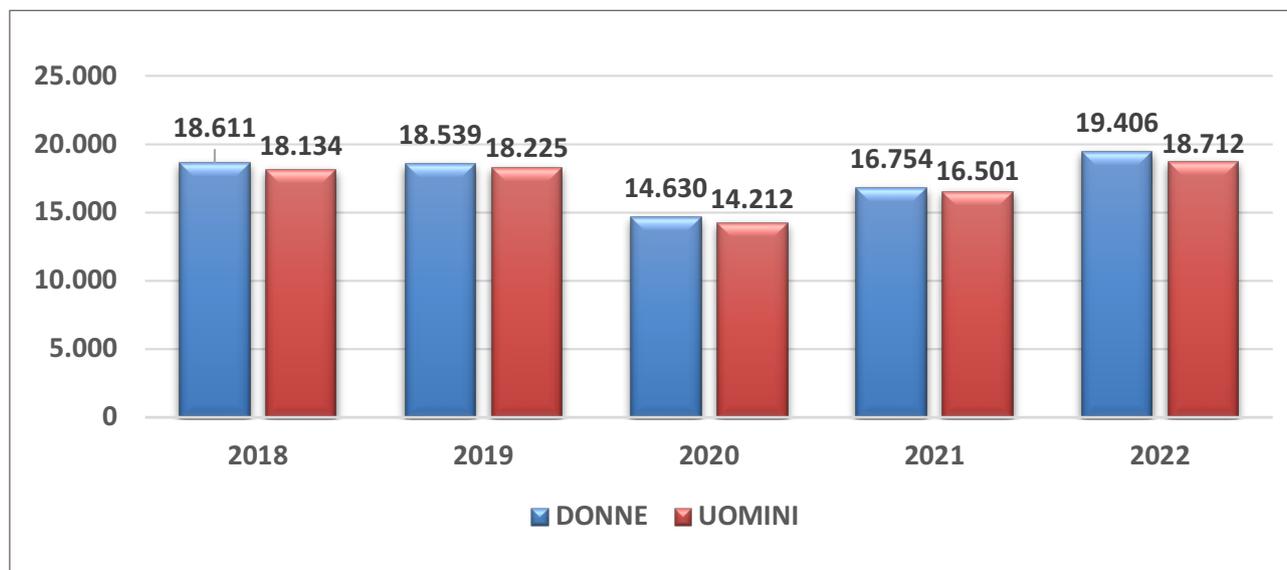
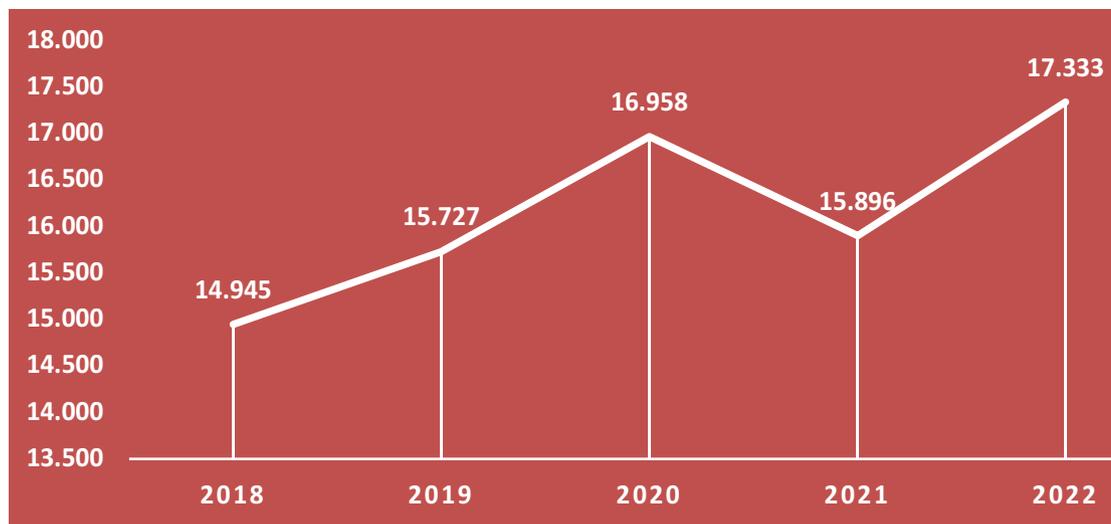


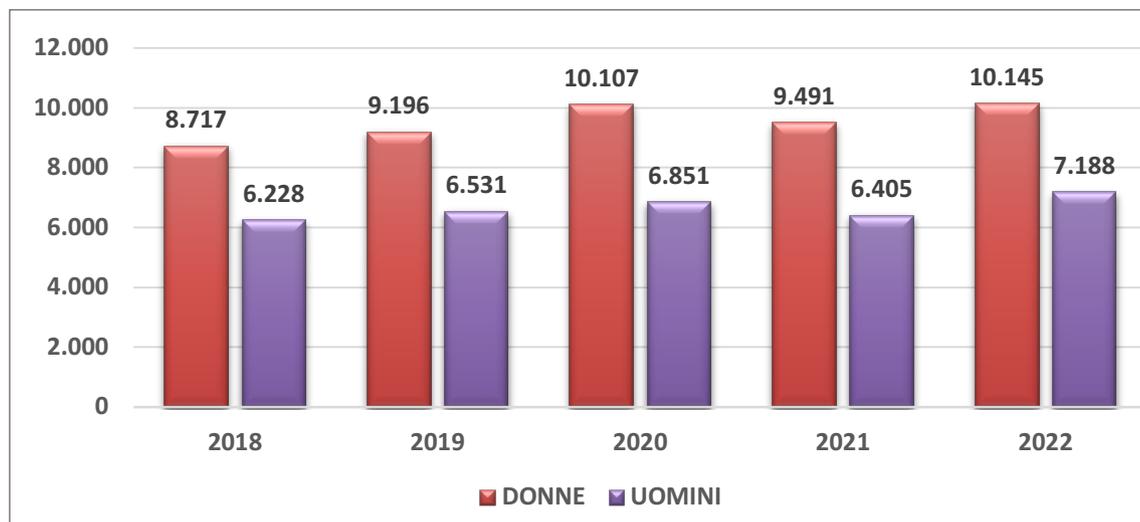
Grafico 38 - Richieste di congedo biennale, pratiche aperte 2018-2022



Analizzando il dato relativo al genere (**grafico 37**) si evidenzia, diversamente dalle prestazioni legate alla genitorialità, un'equa distribuzione tra lavoratori e lavoratrici con una leggera prevalenza di quest'ultime.

Per quanto riguarda le domande relative alle richieste di congedo straordinario retribuito, si nota un andamento diverso, con un picco nel 2020 all'inizio della pandemia (**grafico 38**) che segnala la necessità, da parte dei lavoratori, di assistere personalmente i familiari disabili. Il calo di richieste nel 2021 è sicuramente legato alla durata del congedo richiesto nell'anno precedente che, come noto, può arrivare fino ai 24 mesi.

Diversamente dalle domande di permesso mensile, le richieste di congedo straordinario vedono prevalere significativamente le donne, le quali si fanno maggiormente carico della responsabilità continuativa del lavoro di cura e di assistenza dei familiari disabili spesso anteponeandola alla carriera lavorativa (**grafico 39**).

Grafico 39 - Congedo straordinario retribuito, pratiche aperte 2018-2022

ASSISTENZA: DATI E STATISTICHE

Invalidità civile

L’Inca ha sempre fortemente investito sull’attività di sostegno e supporto alle persone con disabilità, in quanto tale attività rappresenta l’espressione massima del valore e della funzione riconosciuta agli Istituti di Patronato dalla Costituzione.

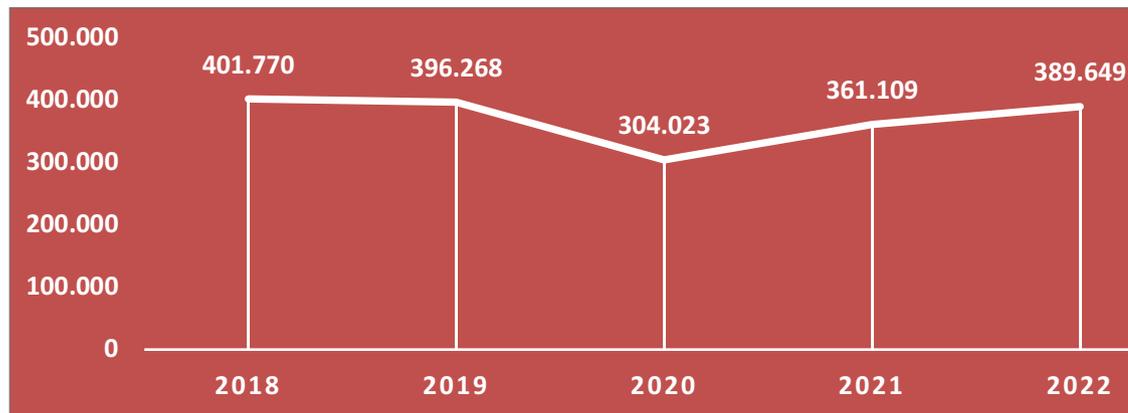
Avvalendosi di una valida rete legale e medico legale, infatti, assiste e tutela tali soggetti nei confronti dell’Inps seguendo sia in via amministrativa e soprattutto giurisdizionale il complesso iter che va dalla presentazione della domanda di accertamento sanitario all’erogazione delle prestazioni assistenziali.

Nel **grafico 40** vengono riportati i dati delle richieste di accertamento sanitario presentate dall’Inca negli ultimi 5 anni relative alle commissioni di invalidità civile, cecità, sordità e handicap.

Rilevante è stata la riduzione delle domande nell’anno 2020 (effetto dell’emergenza Covid) determinata dalla “sospensione” della presentazione delle

domande di accertamento sanitario legata al *lockdown*: infatti c'è stata una drastica riduzione del rilascio dei primi certificati introduttivi da parte dei medici di base impegnati a fronteggiare gli effetti della pandemia e la sospensione, da parte dell'Inps, degli accertamenti sanitari a seguito della chiusura dei gabinetti medici dell'Istituto.

Grafico 40 - Domande di accertamento sanitario, pratiche aperte 2018-2022



Nel 2020 per fronteggiare il problema e per dare una risposta adeguata al contesto pandemico, con la Legge 120/2020 recante “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”, sono state introdotte delle modifiche volte alla semplificazione dei processi di accertamento sanitario.

Tali modifiche consistono nella possibilità di richiedere una valutazione sanitaria agli atti, sulla base della documentazione medica trasmessa senza necessariamente essere sottoposti a visita, con l’obiettivo di: snellire il procedimento di verifica sanitaria, agevolare l’accertamento nei casi di pazienti in gravi condizioni per i quali il recarsi a visita diretta potrebbe essere particolarmente disagiata.

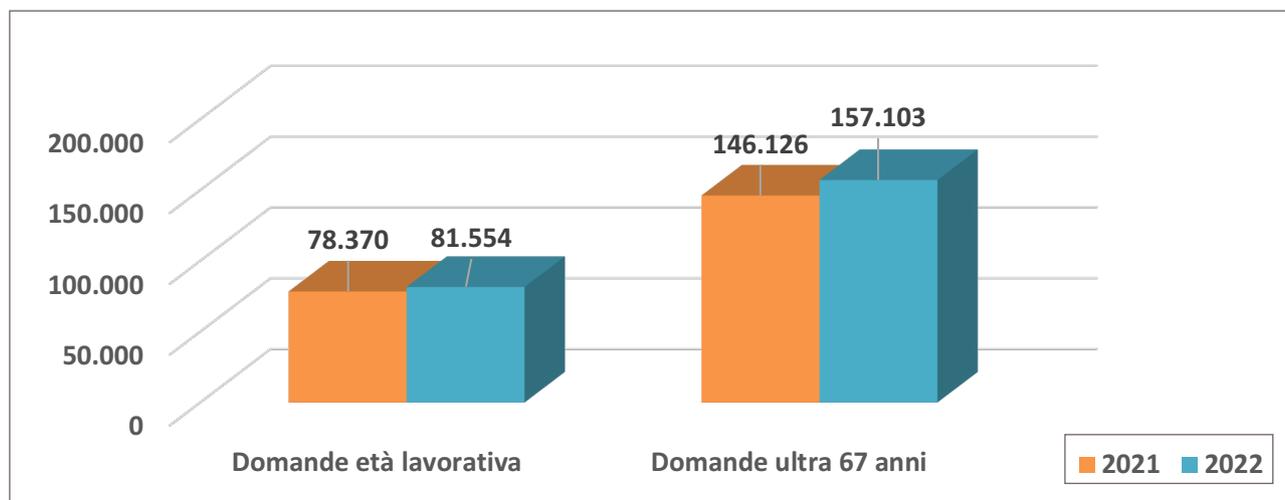
Abbiamo fin da subito colto l’evoluzione normativa come una grande opportunità per il Patronato Inca in quanto impone un modello qualitativo nuovo

di gestione dell'attività mettendo al centro l'assistito e la sua condizione sanitaria e direttamente funzionale all'obbligo di tutela del cittadino che ci viene affidato dalla sottoscrizione del mandato di patrocinio.

Per tale motivo, il Coordinamento Nazionale Previdenza e Assistenza, a partire dai primi mesi del 2022, ha elaborato delle linee guida per la gestione delle domande nella fase istruttoria, propedeutica a una corretta valutazione sanitaria, oltre a individuare modelli organizzativi volti a migliorare la qualità del servizio offerto ai nostri assistiti.

La normativa in ambito di accertamento sanitario prevede delle valutazioni diversificate in merito all'età anagrafica del richiedente. Analizzando le domande di accertamento sanitario presentate dall'Inca per i soggetti in età lavorativa e per gli ultrasessantasettenni si evidenzia un positivo incremento nel 2022, rafforzando così le scelte operative elaborate e messe a punto nelle linee guida nell'ultimo anno (**grafico 41**).

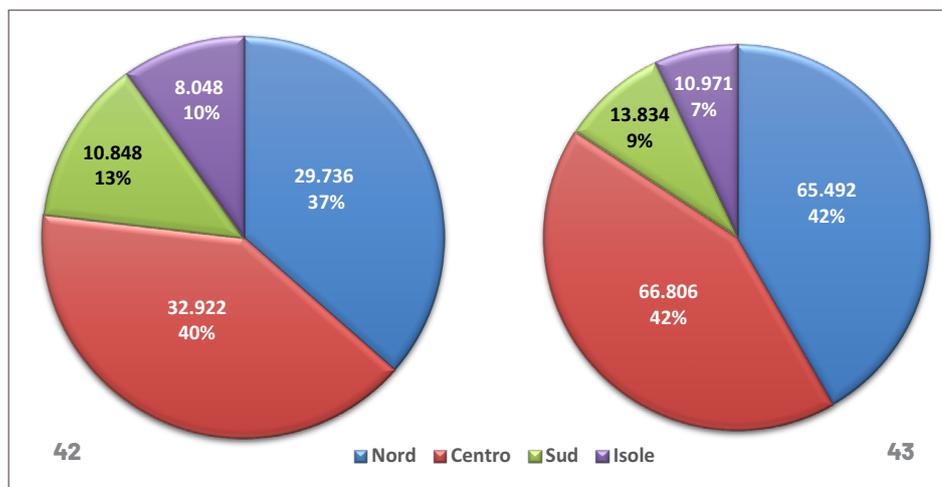
Grafico 41 - Domande di accertamento sanitario in età lavorativa e ultra 67enni, pratiche aperte 2021-2022



Osservando il medesimo dato in ambito territoriale, si evidenzia una concentrazione di tale attività soprattutto nel Centro e nel Nord, sia per le richieste presentate da soggetti in età lavorativa, che per soggetti ultrasessantasettenni (grafici 42 e 43).

Grafico 42 - Domande accertamento sanitario in età lavorativa, pratiche aperte 2022 suddivise per macroaree

Grafico 43 - Domande accertamento sanitario ultrasessantasettenni, pratiche aperte 2022



Dall'analisi del dato relativo al genere emerge un'equa distribuzione tra maschi e femmine per soggetti in età lavorativa con un leggero incremento nel 2022 per il genere femminile (52% delle domande presentate), mentre per le domande relative a soggetti ultrasessantasettenni la forbice si allarga, attestando le donne al 60% delle domande complessivamente presentate.

Per finire, i **grafici 44 e 45** riportano il dato relativo al quinquennio oggetto di osservazione evidenziando i richiedenti nati in Italia e quelli nati all'estero. Si evidenzia una maggiore incidenza di soggetti nati all'estero tra i richiedenti l'accertamento sanitario in età lavorativa rispetto ai richiedenti ultrasessan-

tasettenni. Infatti, se per la prima tipologia di accertamento nel 2022 la percentuale di nati all'estero è del 13,90%, nella seconda si attesta al 3,40%. Quest'ultimo dato evidenzia due aspetti: il primo che i flussi migratori dei decenni scorsi non hanno ancora prodotto una popolazione straniera anziana

Grafico 44 - Domande accertamento in età lavorativa, pratiche aperte 2018-2022 suddivise per luogo di nascita

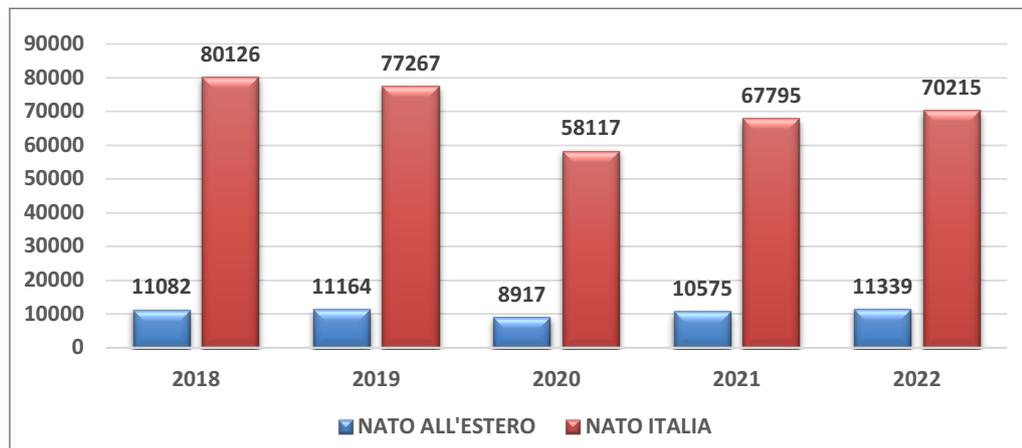
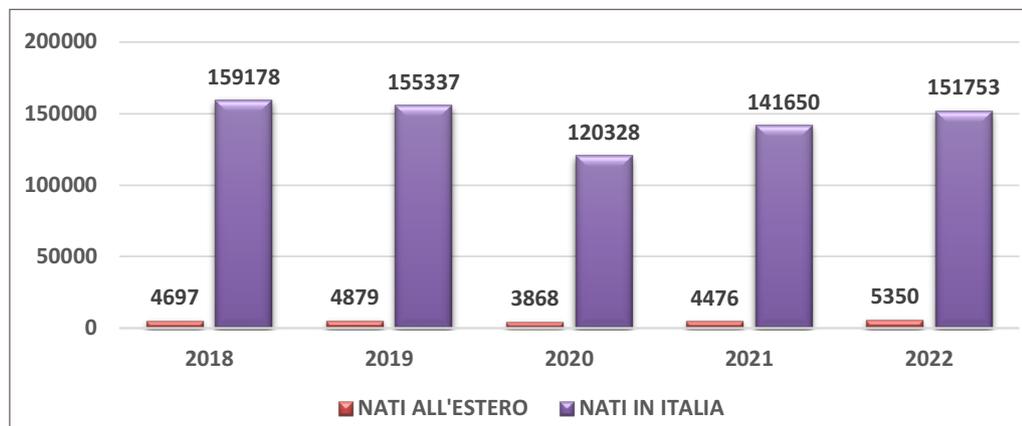


Grafico 45 - Domande accertamento ultrasessantasettenni, pratiche aperte 2018-2022 suddivise per luogo di nascita



nel nostro Paese; il secondo che molto spesso l'invecchiamento e il bisogno di cure familiari inducono le persone provenienti da altre nazioni a tornare nei Paesi d'origine per ricongiungersi alle proprie famiglie.

Reddito e Pensione di Cittadinanza

Il Reddito e la Pensione di Cittadinanza hanno fortemente caratterizzato il periodo temporale oggetto di osservazione. Queste misure, entrate in vigore nel 2019 (con il DL 4/2019 e convertito in Legge 26/2019) come provvedimenti di contrasto alla povertà a sostegno delle famiglie in difficoltà accompagnandole nei percorsi di inclusione sociale e lavorativa, hanno determinato un'importante e necessaria riorganizzazione interna al Patronato Inca per far fronte alle migliaia di domande di assistenza.

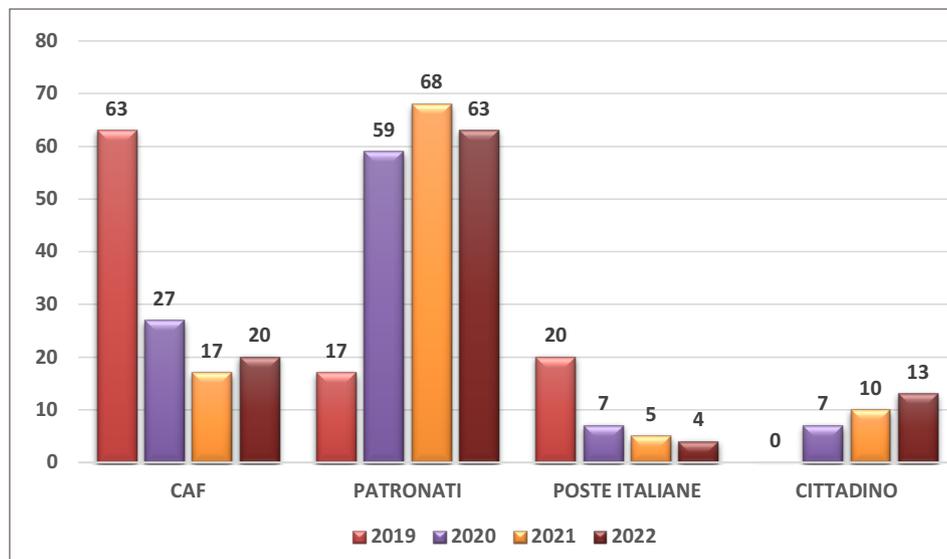
Alla fine del 2023 il Reddito e la Pensione di Cittadinanza saranno sostituiti dall'Assegno di Inclusione, che prevede dei requisiti molto più restrittivi.

Secondo i dati dell'Inps, nel 2019 (da marzo a dicembre) hanno presentato una domanda per RdC/PdC 1,64 milioni di nuclei familiari. Nel 2020 il numero di nuclei familiari richiedenti è stato pari a 1,46 milioni (in media ogni mese 122 mila nuclei). Nel 2021 hanno richiesto la prestazione 1,16 milioni di nuclei (in media ogni mese 97 mila nuclei). Infine, nel 2022, i richiedenti sono stati 1,39 milioni (in media ogni mese 116 mila nuclei).

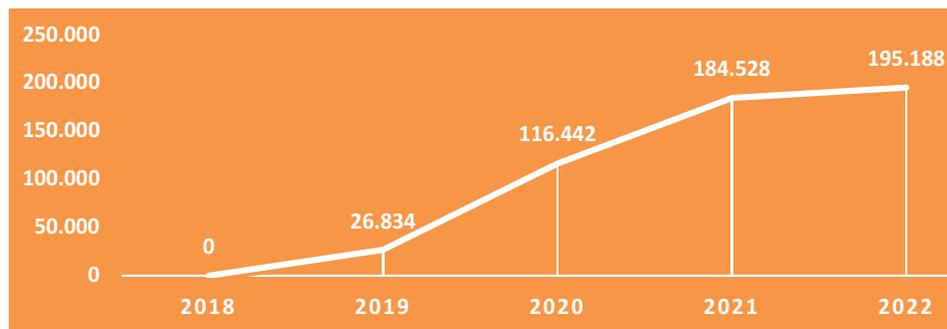
Sempre secondo i dati Inps, analizzando i nuclei familiari richiedenti per canale di trasmissione si evince (**grafico 46**) che nel primo anno di erogazione l'80% ha presentato domanda attraverso i Caf e i Patronati, il restante 20% si è rivolto a Poste Italiane.

Nel 2020 Caf e Patronati hanno rappresentato l'86%, Poste Italiane il 7%, mentre la nuova possibilità per i cittadini di presentare autonomamente domanda sui siti istituzionali preposti è scelta dal 7% dei nuclei.

Nel 2021 e 2022 si registra un aumento delle domande presentate dai cittadini.

Grafico 46 - Canale di presentazione, in percentuale

Fonte: Osservatorio statistico Inps

Grafico 47 - Domande RdC e PdC, pratiche aperte 2018-2022

L'attività dell'Inca ha visto crescere dal 2019 al 2022 il numero di domande presentate: come si può vedere dal **grafico 47** infatti, cresce costantemente fino ad arrivare alle 195.188 domande dell'anno 2022.

Al 31 dicembre 2022, la distribuzione delle domande di Reddito e Pensione

di Cittadinanza (**grafico 48**) vede primeggiare il Centro, seguito dal Sud (con in testa la Puglia), poi dal Nord (con la Lombardia) e le Isole (con il primato della Sicilia).

Grafico 48 – Domande RdC e PdC, pratiche aperte 2018-2022 suddivise per macroaree

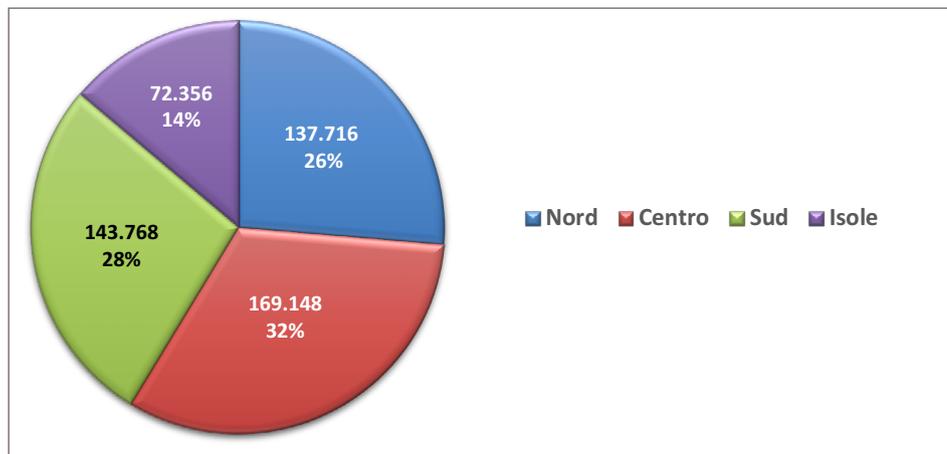
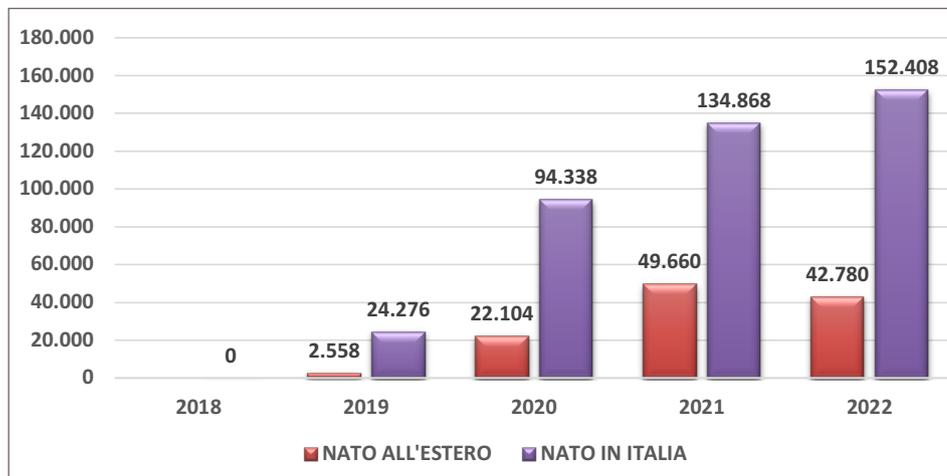


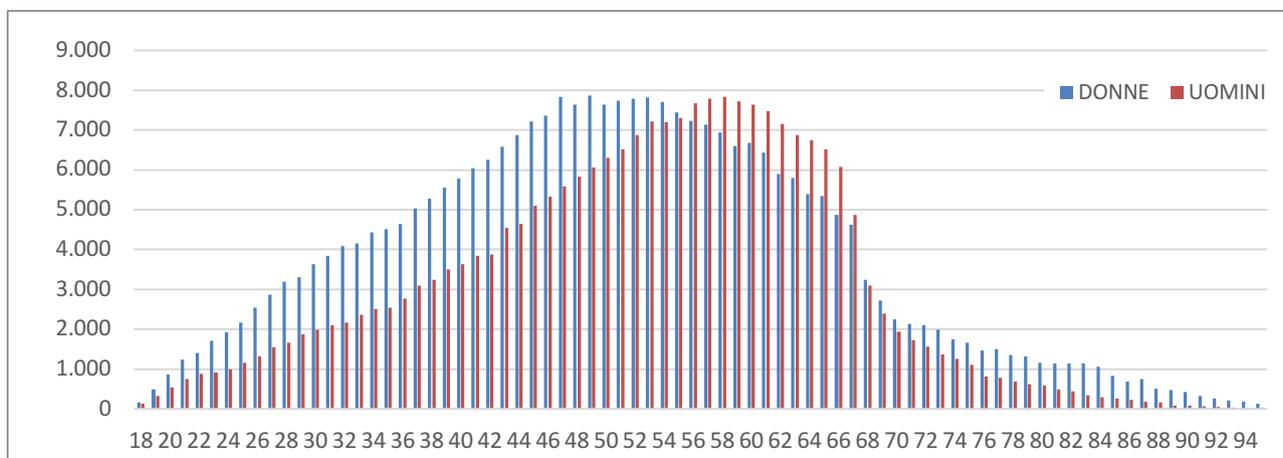
Grafico 49 – Domande RdC e PdC, pratiche aperte 2018-2022 nati in Italia e all'estero



Nel **grafico 49** si rappresenta il numero dei richiedenti l'RdC/PdC nati in Italia e nati all'estero. Nel 2019 le domande dei nati all'estero sul totale delle domande rappresentano il 9,53%, nel 2020 il 18,98%, nel 2021 il 26,91% e nel 2022 si riscontra un calo nella percentuale. Infatti, il numero delle domande fatte dai cittadini nati all'estero è pari al 21,91%.

Per finire riteniamo utile evidenziare che, osservando il periodo dal 2019 al 2022, le domande presentate dalle donne sono state il 55,37% (**grafico 50**).

Grafico 50 - Domande RdC e PdC 2018-2022, pratiche aperte distinte per età e genere



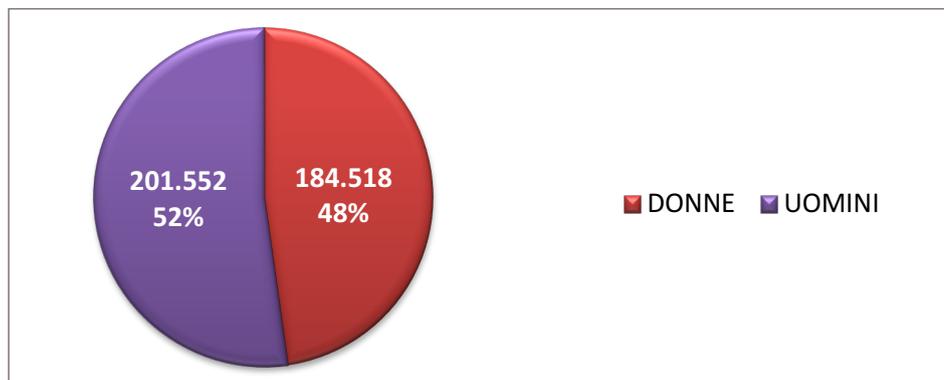
Reddito di Emergenza

Il Reddito di Emergenza è stato una misura di sostegno economico, di tipo assistenziale, introdotta nel 2020 a favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza pandemica Covid-19.

Nel periodo 2020-2021, l'Inca ha patrocinato 386.070 domande di Reddito di Emergenza.

Analizzando il dato in base al paese di nascita del richiedente, il 44% delle domande è stato presentato da persone nate all'estero, mentre, per quanto riguarda il genere, le domande presentate dai maschi sono state il 52% (**grafico 51**).

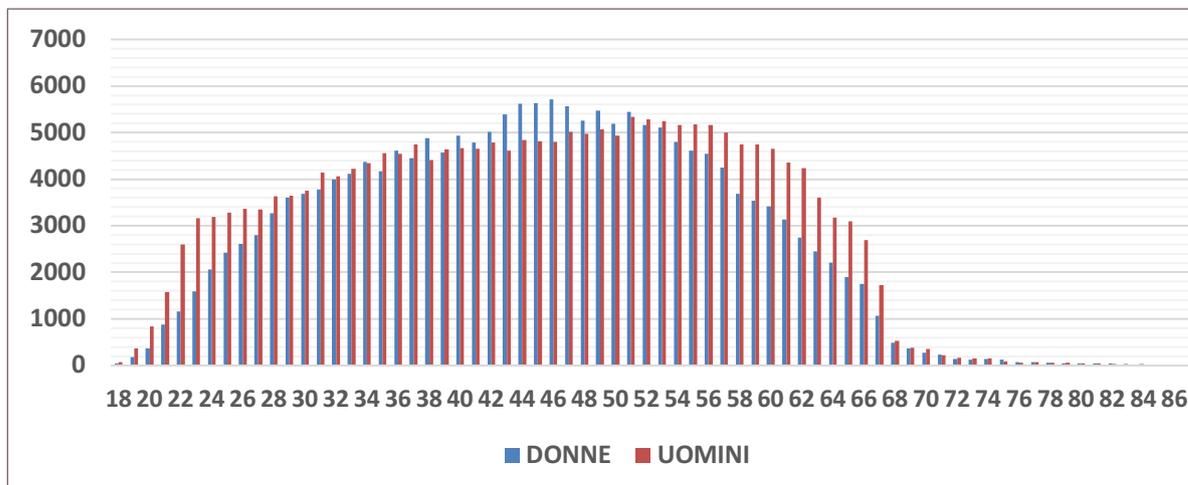
Grafico 51 - REM, pratiche aperte 2020-2021 suddivise per genere



Incrociando inoltre il dato dell'età anagrafica e del genere si evidenzia che le domande sono state prevalentemente presentate da soggetti di età compresa tra i 30 e i 67 anni con una prevalenza femminile nella fascia d'età dai 38 ai 52 anni.

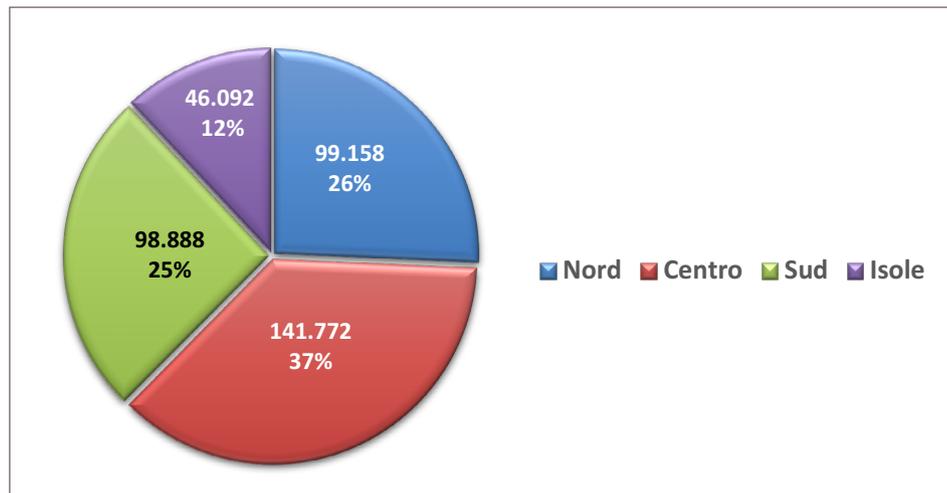
La prevalenza maschile è netta nelle fasce di età dai 20 ai 30 anni e dai 53 ai 66 anni (grafico 52).

Grafico 52 - Domande REM, pratiche aperte 2020-2021 distinte per età e per genere



Per finire, la distribuzione territoriale delle domande di Reddito di Emergenza presentate dal Patronato Inca nel 2020 e 2021 (**grafico 53**): il Centro ha il maggior numero di domande (con la Toscana in testa), seguito dal Nord (soprattutto con la Lombardia), dal Sud (con in testa la Puglia) e le Isole (con la Sicilia in vetta).

Grafico 53 - Domande REM, pratiche aperte 2020-2021 suddivise per macroaree



Assegno Sociale

Tra le prestazioni assistenziali che il Patronato Inca svolge a tutela dei propri assistiti c'è l'Assegno Sociale, una prestazione economica rivolta alle persone che abbiano raggiunto i 67 anni di età e si trovino in condizioni economiche disagiate e con redditi inferiori alle soglie previste annualmente dalla legge. Introdotto dalla riforma Dini, Legge 335/1995, ha sostituito, a partire dal 1° gennaio 1996, la vecchia Pensione Sociale.

Gli anni osservati sono stati fortemente connotati da un crescente bisogno di supporto e sostegno da parte delle persone in difficoltà economiche. In tal senso l'Assegno Sociale è una prestazione che rappresenta, in maniera pla-

stica, l'andamento della povertà e dell'esclusione sociale nel nostro Paese. I dati forniti dall'Inps attraverso l'Osservatorio statistico delle prestazioni pensionistiche liquidate indicano come questa prestazione assistenziale abbia avuto un rilevante aumento.

Il 2018 e il 2019 sono stati segnati da un calo delle liquidazioni di Assegno Sociale (43.249) rispetto al 2017, calo dovuto all'incremento del requisito dell'età anagrafica che è diventato, nel 2018, pari a 66 anni e 7 mesi e nel 2019, pari a 67 anni.

Nella **tabella 4**, è evidenziato il costante aumento delle prestazioni liquidate dal 2020 al 2022.

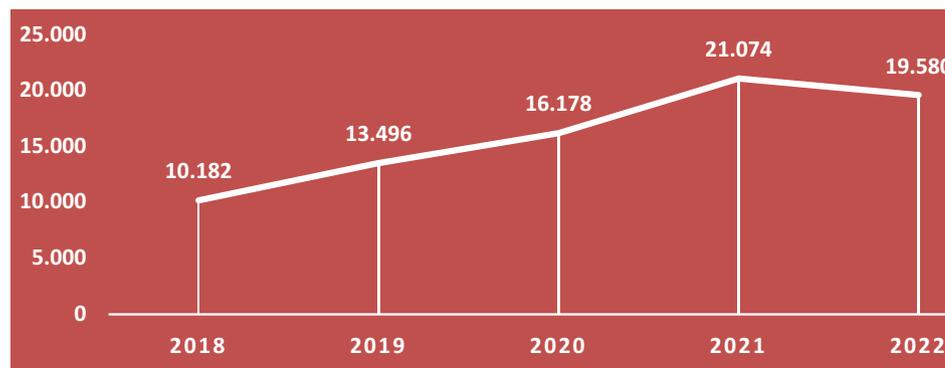
Anche il numero delle domande di Assegno Sociale presentate dall'Inca nel quinquennio osservato riporta lo stesso andamento delle domande liquidate dall'Istituto, seppur con una riduzione nel corso del 2022 (**grafico 54**).

Tabella 4

2018	2019	2020	2021	2022
20.227	38.664	69.404	76.364	82.962

Fonte: Osservatorio Statistico Inps

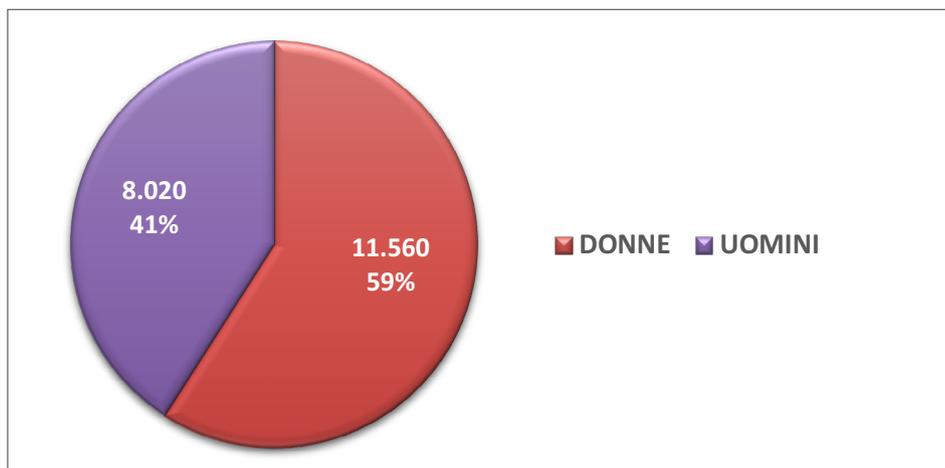
Grafico 54 - Domande Assegno Sociale, pratiche aperte 2018-2022



È, inoltre, utile precisare che negli ultimi anni questa prestazione assistenziale risponde anche alle esigenze dei pensionandi destinatari del sistema contributivo che non perfezionano il diritto alla pensione di vecchiaia a 67 anni in quanto non raggiungono l'importo soglia di 1,5 volte l'Assegno Sociale. Infatti, tali soggetti richiedono l'Assegno Sociale in attesa di raggiungere l'età di 71 anni, requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia nel sistema contributivo (senza vincolo dell'importo soglia).

Il **grafico 55** sulle pratiche aperte nel 2022 suddivise per genere evidenzia che le domande presentate dalle donne sono state il 59%.

Grafico 55 - Assegno Sociale, pratiche aperte 2022 suddivise per genere



Assegno Unico e Universale per figli/e (AUU)

Dal marzo 2022, l'Assegno Unico e Universale per figli a carico (AUU) ha sostituito, oltre all'Assegno al nucleo familiare, molte altre agevolazioni per i figli a carico.

L'AUU è una misura economica universale e, in quanto tale, tutti ne hanno diritto, indipendentemente dalla condizione lavorativa (occupati e disoccupati) e senza limite massimo di reddito.

È possibile farne richiesta, per ogni figlio a carico, dal settimo mese di gravidanza fino ai 21 anni d'età a determinate condizioni.

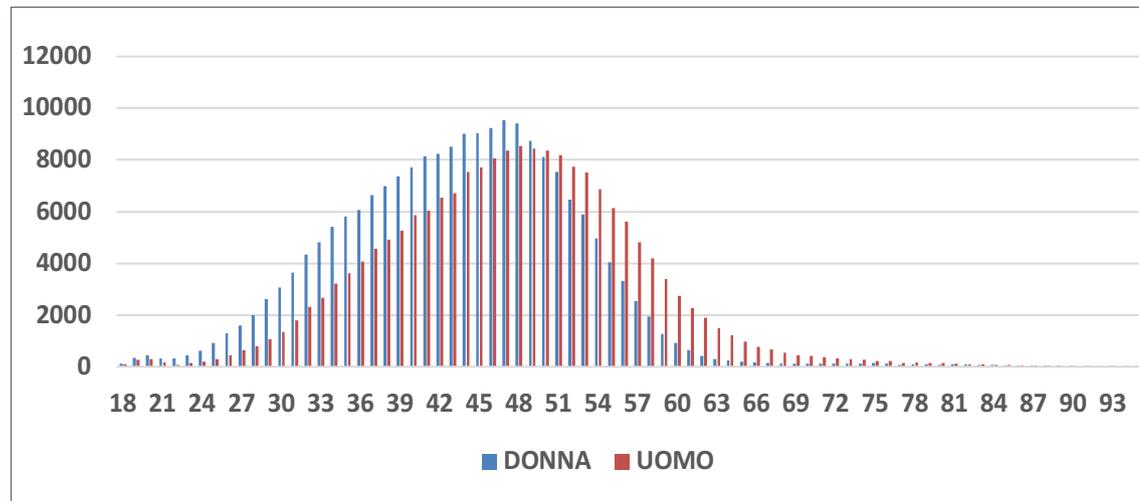
L'importo dell'Assegno Unico e Universale per i figli a carico è determinato sulla base della condizione economica del nucleo familiare verificata tenendo conto dell'Isee in corso di validità, e varia in ragione del valore Isee: più è basso, maggiore sarà l'importo dell'assegno.

L'AUU è costituito da un importo base e da alcune maggiorazioni specifiche legate alla dimensione del nucleo familiare, alla presenza di figli disabili e di altre caratteristiche familiari, quali l'età della madre e la presenza di entrambi i genitori percettori di reddito da lavoro (maggiorazione prevista solo per figli minori).

Le domande presentate dall'Inca nell'anno 2022 sono state 395.385.

Come si può evincere dal **grafico 56**, i richiedenti di AUU sono in maggioranza donne (204.123 domande contro 191.262 presentate dagli uomini). La fascia d'età da 18 a 49 anni rappresenta il 67% delle domande complessivamente presentate.

Grafico 56 - Domande AUU, pratiche aperte 2022 suddivise per età e genere



Nel **grafico 57** si evidenzia l'alto numero dei richiedenti AUU nati all'estero (101.626 domande), pari al 26% della totalità dei richiedenti.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale delle domande, nel **grafico 58** si rileva che il numero maggiore di domande è concentrato al Nord (con il Veneto e la Lombardia in testa), seguito dal Centro (con in testa la Toscana).

Grafico 57 - Domande AUU, pratiche aperte 2022 suddivise per luogo di nascita

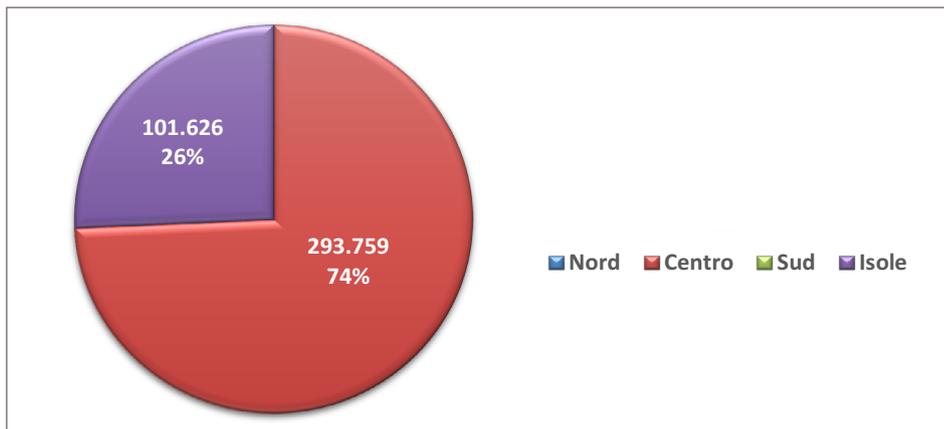
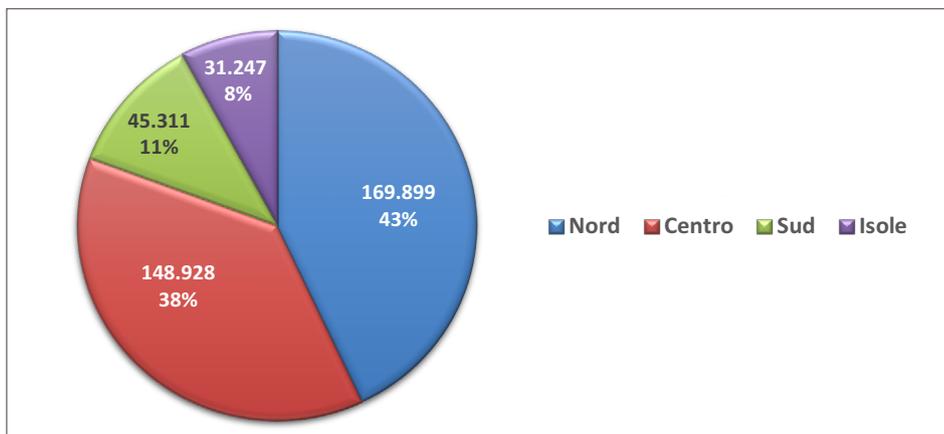


Grafico 58 - Domande AUU, pratiche aperte 2022 suddivise per macroarea



TUTELA DANNI ALLA PERSONA

• Premessa

Il Bilancio sociale di Inca si inserisce in un contesto estremamente preoccupante per quanto riguarda gli infortuni (anche mortali) e le malattie professionali.

Il contesto economico, insieme a un mercato del lavoro sempre più frastagliato e precario, fa emergere con forza il problema della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, ancora visto, troppo spesso, come un costo per le aziende e non come un investimento nel rispetto del diritto alla salute nei luoghi di lavoro, come prevede l'art. 32 della Costituzione.

Infatti, con una media di tre morti al giorno, il nostro Paese è tra quelli che registrano il più alto tasso di mortalità, al quale si somma il costante incremento degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali.

L'amara constatazione è che nel nostro Paese si fatica a far emergere il danno da lavoro, sia infortuni che malattie professionali, anche perché il mutato assetto produttivo impone, troppo spesso, al lavoratore di rinunciare alla sua tutela pur di non mettere a rischio il proprio posto di lavoro facendogli, pertanto, mettere in secondo piano quella che, invece, è l'assoluta priorità, vale a dire la sicurezza e la tutela della salute.

Se da un lato gli infortuni denunciati sono in un numero fortemente inferiore alla realtà, per quanto riguarda l'emersione delle malattie professionali (tecnopatie) il dato è, se possibile, ancora più preoccupante: in Italia ogni anno si ammalano (con epiloghi anche mortali) migliaia di lavoratori, senza venire a conoscenza che la patologia da loro contratta possa essere stata determinata dallo svolgimento della mansione lavorativa nel corso degli anni.

L'Inca promuove da anni la “**cultura dell'emersione**” per il riconoscimento dei danni da lavoro: dalla formazione nazionale, continua e costante ai propri operatori, ai seminari di aggiornamento ai propri medici e legali convenzio-

nati, alla formazione dei delegati sindacali (Rsu/Rls/Rlst), al rapporto continuo e costante con l'Inail per ottenere l'integrale tutela prevista dall'ordinamento per i lavoratori e intervenire tutte le volte che l'interpretazione dell'Istituto va a restringere il diritto di tutela dei lavoratori; non per ultimo, una comunicazione capillare sia istituzionale che attraverso i canali social per cercare di portare a tutti le lavoratrici e i lavoratori un'informazione adeguata sui propri diritti di tutela della salute.

Attraverso queste attività, anche in sinergia con la Cgil e le categorie sindacali, si sono conseguiti risultati importanti, riuscendo a far emergere (come nel caso del Covid-19) la natura professionale di un determinato evento, come riconducibile all'attività lavorativa.

Campagne di sensibilizzazione volte a far conoscere i rischi causati da un danno da lavoro e la tutela da mettere in campo, a seguito di un infortunio o di una malattia professionale.

Nel periodo di riferimento 2018-2022 le denunce di infortunio sul lavoro e di malattie professionali presentate all'Inail sono risultate in aumento, stante l'anomalia determinata dal periodo Covid (**tabella 1**).

In merito a questo ultimo dato è da evidenziare come, a fronte di una rilevante diminuzione dei casi di infortunio denunciati nel 2020 (determinata dal periodo di *lockdown*), si riscontra un considerevole aumento dei decessi che, infatti, rispetto all'anno precedente, sono cresciuti di oltre il 33%. Questa discrepanza è dovuta principalmente, a nostro avviso, alla circostanza che mi-

Tabella 1 - Infortuni, malattie professionali e casi mortali

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Infortuni	645.049	644.803	571.198	564.089	697.773
Malattie professionali	59.506	61.201	44.955	55.205	60.774
Casi mortali	1.218	1.156	1.538	1.361	1.090

Fonte: Inail

gliaia di casi di infezione da Covid-19, come confermato peraltro dagli Istituti di riferimento, sono stati denunciati come malattia comune piuttosto che come infortunio sul lavoro.

Il complesso delle attività di tutela individuale di Inca per infortuni e malattie professionali si è comunque attestato su livelli significativamente importanti: Inca trasmette all'Inail circa un quarto del totale delle pratiche patrocinate dal Ce.Pa.

Purtroppo, dobbiamo registrare che la percentuale di riconoscimento da parte dell'Istituto è ancora insoddisfacente; permangono delle anomalie, dovute troppo spesso a un'interpretazione restrittiva dei criteri per i riconoscimenti delle patologie.

A tal proposito l'Inca ha consolidato, anche insieme al Ce.Pa., un rapporto costante e continuo con l'Inail, un rapporto costruttivo, per risolvere le questioni che rendono difficile il riconoscimento di un diritto per chi ha subito un danno da lavoro, intervenendo anche per sanare quelle distorsioni che avvengono nelle sedi territoriali dell'Istituto.

L'attività che Inca sta portando avanti da sempre, per il riconoscimento del danno da lavoro, rappresenta il cuore della nostra azione, perché siamo sempre più convinti e consapevoli che abbiamo il "dovere morale" di agire nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno subito danni a causa del lavoro, mettendo in campo la giusta tutela e rafforzando l'attenzione sulla piaga degli infortuni e delle malattie professionali che, altrimenti, rischiano di passare come un prezzo da pagare a fronte del posto di lavoro e quindi evitare la sospensione dei diritti a scapito della salute.

Il 2020, come si evince, rappresenta l'anno di spartiacque in merito alle aperture: il blocco della normale attività sanitaria ha inciso negativamente sull'apertura delle pratiche ordinarie ma, contemporaneamente, l'attività straordinaria messa in campo sulla segnalazione dell'infortunio "Covid" ha permesso comunque una generale tenuta del dato.

Richiesta di riconoscimento malattia professionale

La richiesta di riconoscimento della malattia professionale nel quinquennio preso a riferimento evidenzia che il dato del 2019 (+0,70%) resta pressoché invariato rispetto al 2018, mentre si registra un importante calo dovuto alla pandemia nel 2020 (-34,32%) e una ripresa nel 2021 (+19,26%) e nel 2022 (+8,15%) (**tabella 2**).

Il dato nazionale ed estero evidenzia che, a seguito della pandemia, può essere riscontrata una crescita lieve ma costante della prestazione (**tabella 2**), anche in relazione alle varie realtà territoriali (**tabella 3**). Resta comunque inteso come il numero di richieste è sicuramente sottostimato: a titolo esemplificativo, in un recente seminario organizzato dall'Inca Nazionale a Perugia, relativo all'emersione delle malattie professionali, abbiamo riscontrato come l'Italia sia, tra i Paesi europei, il fanalino di coda per quanto riguarda le denunce di tumori professionali.

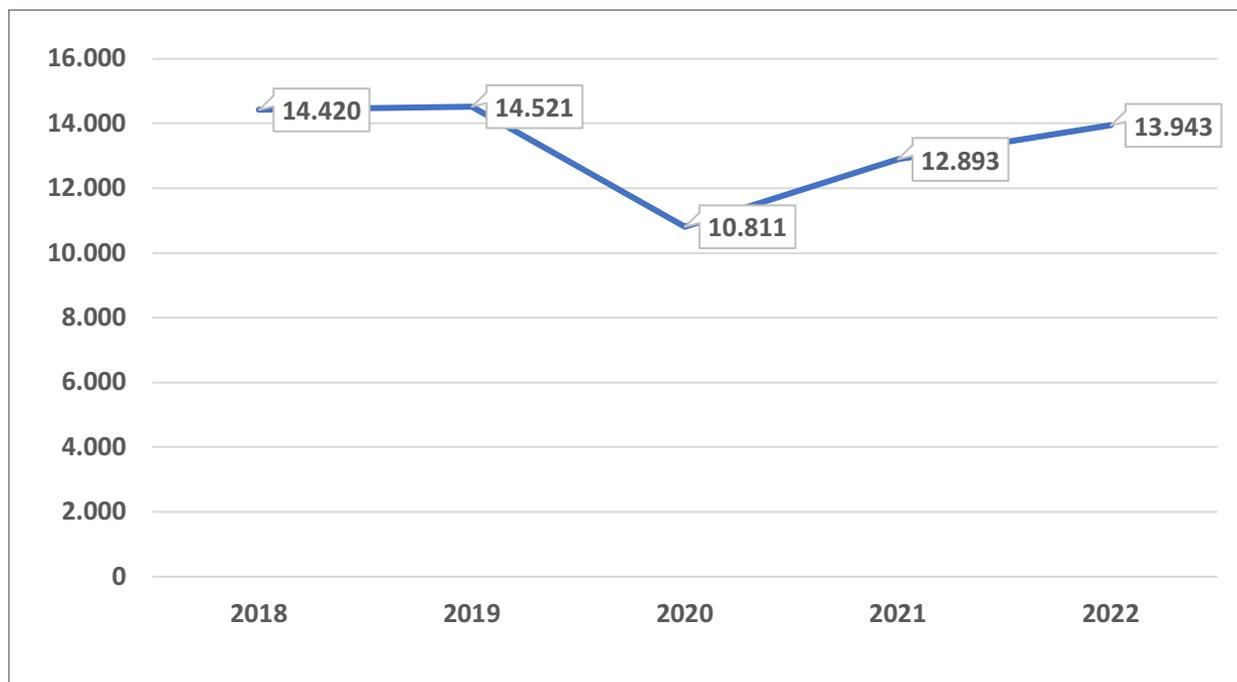
Tabella 2 - Richieste riconoscimento malattie professionali, pratiche aperte Inca dal 2018 al 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Dato complessivo	14.420	14.521	10.811	12.893	13.943	66.588
% anno precedente		+0,70%	-34,32%	+19,26%	+8,15%	

Tabella 3 - Pratiche aperte riconoscimento malattie professionali per macroaree

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Centro	8.827	8.726	6.316	7.486	7.946	39.301
Isole	1.238	1.328	893	1.127	1.116	5.702
Nord	3.205	3.208	2.338	2.982	3.402	15.135
Sud	1.054	1.106	915	985	1.161	5.221
Totale	14.324	14.368	10.462	12.580	13.625	65.359

Grafico 1 - Pratiche aperte Inca riconoscimento malattie professionali



Nella **tabella 3** si rilevano alcune incongruenze legate ai numeri assoluti delle denunce: laddove il tessuto produttivo è caratterizzato da una più importante industrializzazione (come nelle regioni del Nord-Italia) abbiamo dei numeri che, in relazione alla popolazione attiva, risultano meno importanti di quelli raggiunti in altri territori, come il Centro-Italia. Stesso dicasi per il Sud e le Isole. Dallo stesso dato, però, si evidenziano le potenzialità di crescita delle domande di malattia professionale.

Ad ogni modo, nel 2022 abbiamo recuperato il terreno perduto nell'anno pandemico: il Centro (+25,81%) e le Isole (+18,99%). Il Nord (+ 45,51%) e il Sud (+26,89%) hanno, invece, superato anche il numero di pratiche presentate prima della pandemia.

Tabella 4 - Pratiche aperte da Inca, suddivise per stato di nascita (Italia ed estero)

	2018	2019	2020	2021	2022
Nato all'estero	1.455	+5,84%	-37,62%	+29,75%	+12,39%
Nato in Italia	12.965	+0,12%	-33,93%	+18,04%	+7,6%

Un altro dato interessante può essere estrapolato dalla **tabella 4**, la quale evidenzia le percentuali di aperture in relazione al luogo di nascita dell'assistito (Italia o estero): risulta infatti evidente come, a seguito dell'anno della pandemia, le percentuali di crescita della prestazione, in incremento per entrambi i dati, sia superiore tra i lavoratori nati all'estero che, nonostante il numero sia basso, a livello assoluto, ci fa ben sperare, anche per gli anni futuri, in una emersione delle tecnopatie anche per lavoratori stranieri.

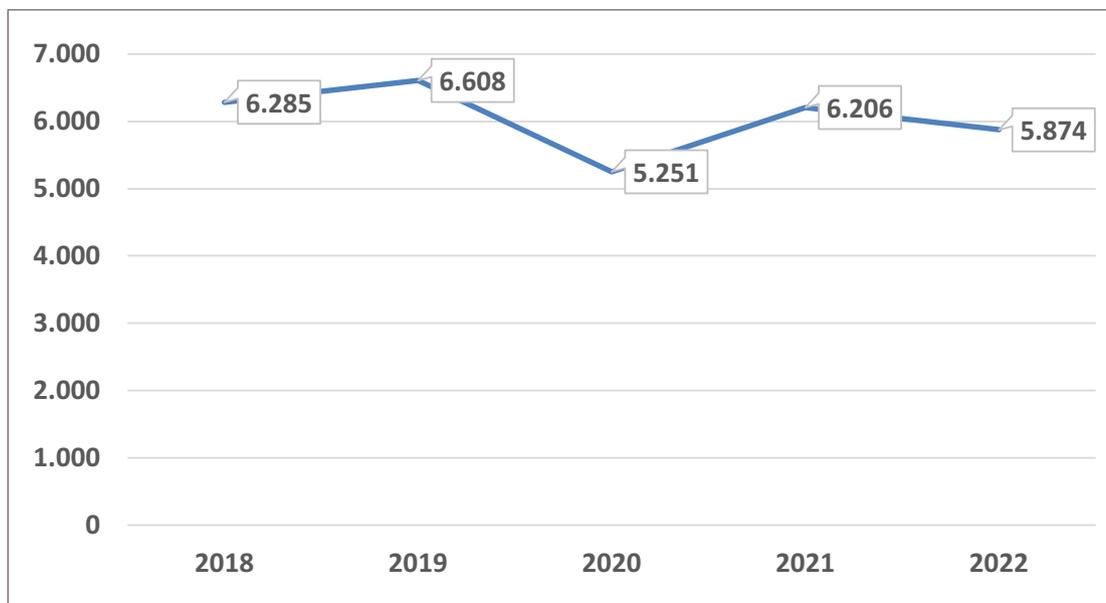
Tabella 5 - Chiusure positive delle pratiche Inca

	2018	2019	2020	2021	2022
Positive	6.285	+5,14%	-25,84%	+18,19%	-5,65%

I dati riportati nella **tabella 5** evidenziano un andamento sostanzialmente costante dei riconoscimenti di malattia professionale presentate dal nostro Patronato.

A parte il calo avvenuto nell'anno 2020, determinato dalla circostanza che i nostri medici convenzionati non potevano effettuare visite e conseguenti invii di domande e dal fatto che i lavoratori non potevano eseguire esami strumentali nelle strutture sanitarie preposte, assistiamo nel 2021 a un evidente aumento dei riconoscimenti (il dato è pressoché simile a quello del 2018) e nel 2022 a riconoscimenti senza dubbio minori, ma in evidente sintonia con i dati del quinquennio.

Grafico 2 - Riconoscimento malattie professionali, chiusure positive delle pratiche



Le attività di tutela negli ultimi cinque anni

La tutela individuale durante la pandemia da Covid-19

- **Richiesta di riconoscimento infortunio non denunciato (numero pratiche aperte)**

Il “Riconoscimento dell’infortunio non denunciato” è legato a una prestazione che ha assunto una straordinaria rilevanza all’interno dell’attività dell’Inca in seguito all’avvento della pandemia da Covid-19.

Con il Decreto Cura Italia n. 70 del 17 marzo 2020 l’infezione da Covid, contratta in occasione di lavoro, è stata indicata come infortunio sul lavoro, e l’Inca si è da subito attivato per portare a conoscenza i lavoratori sul tipo di tutela che potevano rivendicare qualora si fossero contagiati; quindi, non più la segnalazione all’Inps come malattia comune, ma all’Inail come infortunio lavorativo.

L'Inca, insieme alla Cgil, ha messo in campo un lavoro straordinario di informazione per le lavoratrici e i lavoratori, a partire da coloro che non si sono mai fermati in quanto il loro lavoro era stato definito fra le attività essenziali. La Confederazione, sin da subito, ha attivato il Coordinamento Salute e sicurezza in modalità webinar, in cui l'Inca è stata parte attiva nell'informare e formare i delegati di tutte le categorie sul percorso da intraprendere per far emergere i casi di infortunio determinati da infezione Covid-19.

Quindi un lavoro collettivo, Cgil, Inca e categorie per non lasciare soli le delegate e i delegati che quotidianamente si trovavano a combattere, in prima linea, con la pandemia, un evento straordinario a cui nessuno era preparato.

L'Inca Nazionale ha dedicato inoltre una casella di posta elettronica (**tutela.covid@inca.it**), utilizzata sia per far pervenire richieste di chiarimenti, sia per indirizzare gli assistiti alla sede Inca competente per territorio, al fine di attivare la corretta tutela legata al contagio.

L'Inca, a tutti i livelli, è riuscito a mettere in campo, in un momento di straordinaria gravità per il nostro Paese, a fronte di una realtà mutata repentinamente, un'attività importante, adeguandosi alle necessità e con la capacità di mettere in campo un'azione congiunta, nuova e immediata a dare risposte alle tante lavoratrici e lavoratori che contraevano il Covid-19 in occasione di lavoro.

Ciò ha permesso un aumento importante dell'invio di tali pratiche, come è evidente dai dati riportati nel **grafico 3**.

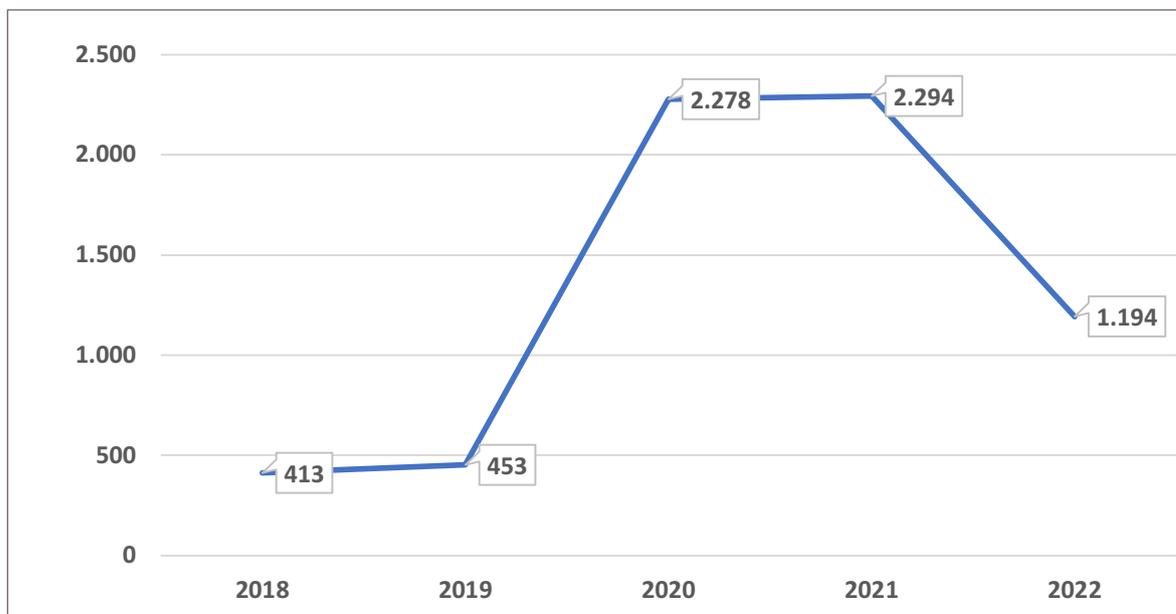
Si evince infatti che, negli anni immediatamente precedenti allo scoppio della pandemia, l'invio della prestazione sul "riconoscimento dell'infortunio non denunciato" non era rilevante all'interno della nostra attività, mentre a partire dal 2020 si assiste a un'impennata delle segnalazioni (nel 2020 +402,9%), appunto legato alla segnalazione di infortunio da Covid-19.

D'altro canto, in linea con la fine della pandemia, i dati mettono in evidenza un riallineamento e quindi un progressivo ritorno ai dati pre-pandemici.

Tabella 6 - Pratiche aperte per riconoscimento infortunio non denunciato

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Dato complessivo	413	453	2.278	2.294	1.194	6.632
% anno precedente		+9,7%	+402,9%	+0,71%	-92,2%	

Grafico 3 - Pratiche aperte per riconoscimento infortunio non denunciato



Dalla **tabella 7** si evidenzia inoltre un quadro interessante: se nei due anni antecedenti l'evento pandemico il numero delle pratiche inviate da Inca per le lavoratrici corrispondeva alla metà di quelle riguardanti i lavoratori, nel 2020 e 2021 il dato mette in evidenza come l'attività di Inca, nella prima fase

Tabella 7 - Pratiche aperte per riconoscimento infortunio non denunciato, suddivise per genere

	2018	2019	2020	2021	2022
Donne	123	+17,9%	+915,2%	-16,09%	-96,6%
Uomini	290	+6,2%	+161,7%	+27,3%	-86,9%
Totale complessivo	413	+9,7%	+402,9%	+0,71%	-92,2%

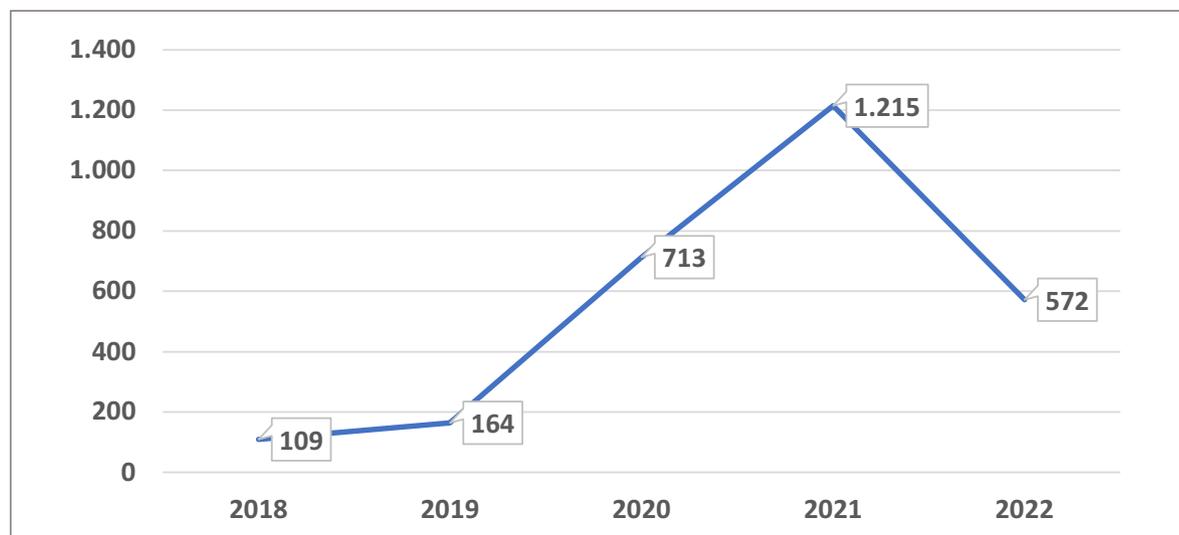
pandemica, abbia riguardato maggiormente le donne, in quanto le attività ritenute essenziali e con mansioni esposte a maggior rischio di contagio erano svolte principalmente dalle lavoratrici (es. personale delle case di cura e degli ospedali, personale addetto alle pulizie, alle mense, personale della grande distribuzione).

Infatti, i dati Inail ci confermano come, dall'inizio della pandemia al 2023, il dato complessivo dei contagiati sul lavoro risulta per il 70% rappresentato dalla componente femminile e il 30% da quella maschile.

- **Il riconoscimento degli infortuni non denunciati**
(pratiche accolte positivamente)

Nell'ambito della prestazione "infortunio non denunciato" l'attività straordinaria messa in campo dall'Inca, per il riconoscimento della corretta tutela nel caso di contagio da Covid-19 in occasione di lavoro, evidenzia come nel periodo di picco pandemico (2020) il rapporto tra pratiche aperte e il relativo riconoscimento da parte dell'Inail è stato positivo. Man mano che si sono al-

Grafico 4 - Pratiche accolte positivamente riconoscimento infortunio non denunciato



lentate le misure restrittive, le denunce, ovviamente, sono continuate, ma sono iniziate le difficoltà per il riconoscimento. L'Inca si è attivata allora, e continua tuttora, a mettere in campo un'azione complessiva, con i propri medici legali e avvocati, per dimostrare che il Covid-19 era stato contratto in ambito lavorativo.

Nello specifico, siamo passati (**tabella 8**) da un +334,7% di riconoscimenti nel 2020 a un 70,41% nel 2021: assistiamo al calo sopra riferito relativo all'anno 2022 con un -112,4%.

Tabella 8 - Pratiche accolte positivamente riconoscimento infortunio non denunciato

	2018	2019	2020	2021	2022
Dato complessivo	109	164	713	1215	572
% anno precedente		+50,46%	+334,7%	+70,41%	-112,4%

Domande di danno biologico e rendita

Le pratiche di richiesta di riconoscimento di indennizzo del danno biologico (fino al 15% di postumi permanenti riconosciuti) e di costituzione di rendita (dal 16 al 100% di postumi) sono le pratiche con cui si va a richiedere all'Inail l'eventuale prestazione economica corrispondente al riconoscimento del danno (o pagamento una tantum in capitale o corresponsione di una rendita mensile).

Anche per queste prestazioni il dato relativo al quinquennio preso a riferimento è distorto dall'evento pandemico.

Per quanto riguarda le aperture, che sono lo specchio dell'attività dell'Inca, possiamo infatti notare che a un andamento pressoché in linea per gli anni 2018 e 2019, assistiamo al consueto calo di attività per l'anno 2020.

Dopo tale anno, però, la ripresa è risultata evidente sia per quanto riguarda l'intervento relativo al riconoscimento del danno biologico (nel 2021 risulta +9,89% rispetto all'anno precedente e +2,37% nel 2022), vedi **tabella 9**, sia per l'intervento sul riconoscimento della rendita, i cui i dati sono ancora più confortanti (con un +13,50% nel 2021 e +8,07% nel 2022) (**tabella 10**).

Grafico 5 - Pratiche aperte per richiesta riconoscimento danno biologico

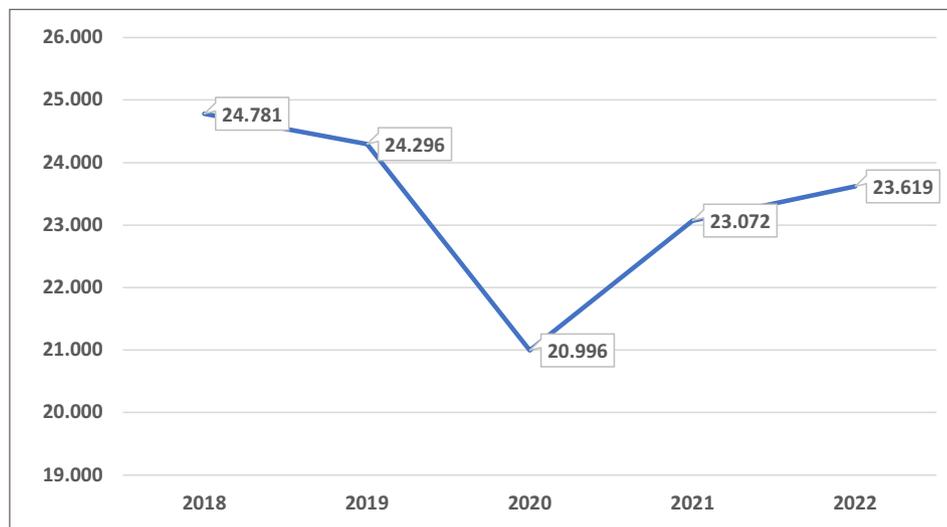


Tabella 9 - Pratiche aperte per richiesta riconoscimento danno biologico

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Dato complessivo	24.781	24.296	20.996	23.072	23.619	116.794
% anno precedente		-2,00%	-15,72%	+9,89%	+2,37%	

Grafico 6 - Pratiche aperte Inca per riconoscimento diritto a rendita

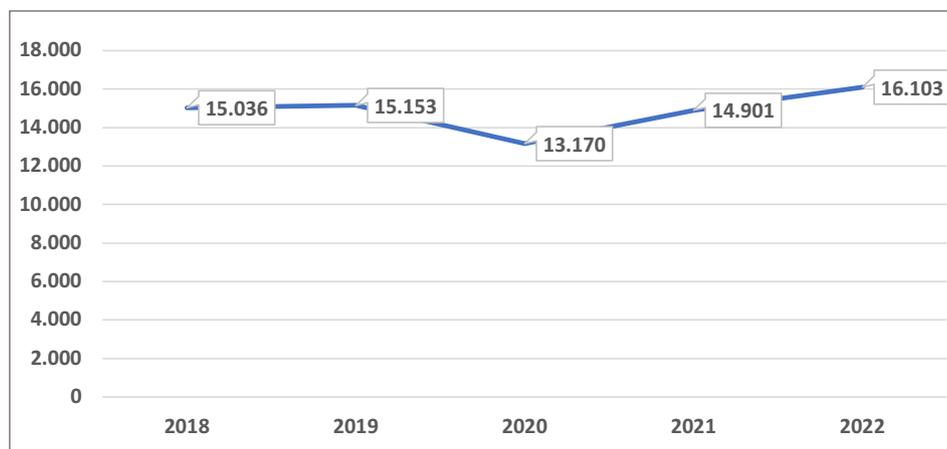


Tabella 10 - Pratiche aperte Inca per riconoscimento diritto a rendita

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Dato complessivo	15.036	15.153	13.170	14.901	16.103	74.363
% anno precedente		+0,78%	-15,06%	+13,15%	+8,07%	

- Riconoscimento di danno biologico e rendita (pratiche accolte positivamente)**

Il dato dei riconoscimenti degli interventi di cui sopra riflette sostanzialmente il dato delle loro istanze: al calo del 2020 subentra una decisa ripresa nell'anno 2021, che addirittura supera di molto l'incremento in percentuale delle aperture per lo stesso anno.

Differentemente però dalle domande, nel 2022, invece che a un ulteriore incremento rispetto al 2021, assistiamo a una decrescita dei riconoscimenti di entrambe le prestazioni, che arriva al -7,68% per il riconoscimento del danno biologico (**tabella 11**).

Questo è un dato sicuramente collegato alla sospensione, nella maggior parte delle sedi territoriali Inail, dell'espletamento delle collegiali mediche.

Grafico 7 - Pratiche chiuse positivamente, riconoscimento danno biologico

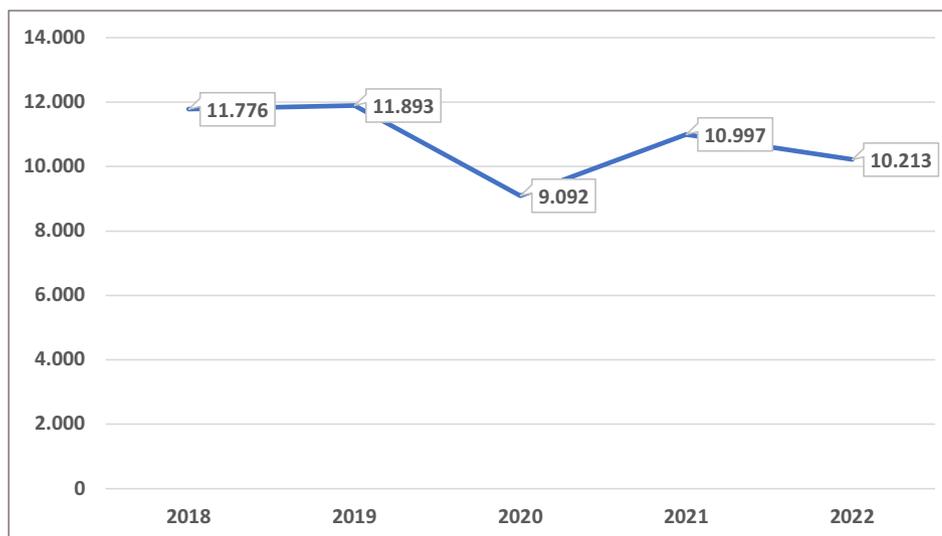
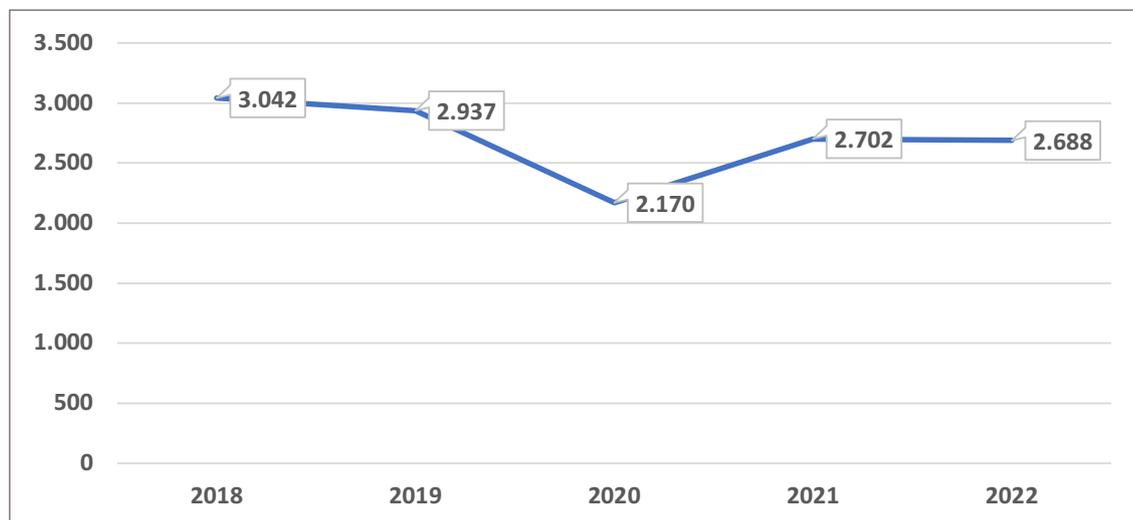


Tabella 11 - Pratiche chiuse positivamente, riconoscimento danno biologico

	2018	2019	2020	2021	2022
Positive	11.776	+0,91%	-30,81%	+20,95%	-7,68%

Grafico 8 - Pratiche chiuse positivamente, riconoscimento diritto a rendita**Tabella 12 - Pratiche chiuse positivamente, riconoscimento diritto a rendita**

	2018	2019	2020	2021	2022
Positive	3.042	-3,58%	-35,35%	+24,51%	-0,52%

Richiesta di revisione degli infortuni e delle malattie professionali

Nel biennio antecedente la pandemia, le richieste di aggravamento per gli infortuni e le malattie professionali si attestavano sulle 4.000 pratiche. A partire dal 2020, assistiamo a una brusca diminuzione della prestazione; ciò è dovuto innanzitutto dal fatto che l'attività di revisione dei postumi permanenti su eventi già riconosciuti non può prescindere da una visita dei nostri medici le-

gali e dalla valutazione di esami strumentali, pressoché sospesi durante la pandemia rendendo, di fatto, difficile l'apertura della prestazione (**tabella 13**). Rimane evidente che il dato risulta comunque sottodimensionato rispetto alle sue potenzialità e una delle cause può essere rinvenuta nel fatto che non sempre i lavoratori sono a conoscenza della possibilità di modificare il riconoscimento di Inail sulla valutazione dei postumi permanenti; possibilità che si può esercitare entro 10 per gli infortuni e 15 per le malattie professionali. Come Inca Nazionale continueremo a promuovere la prestazione quale strumento che permette una vera e propria “presa in carico del lavoratore” in quanto, una volta riconosciuto il danno da lavoro, con le eventuali valutazioni dell'aggravamento accertate dai nostri medici legali, garantiamo una “continuità della tutela”.

Grafico 9 - Pratiche aperte Inca, richiesta revisione per infortuni e malattie professionali

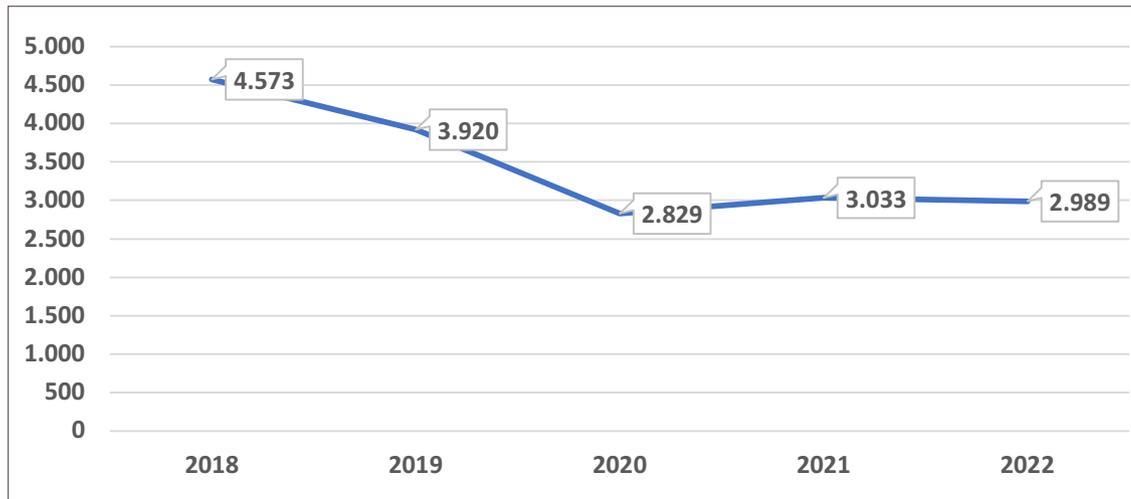


Tabella 13 - Pratiche aperte Inca, richiesta revisione per infortuni e malattie professionali

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Dato complessivo	4.573	3.920	2.829	3.033	2.989	17.344
% anno precedente		-16,65%	-38,56%	+7,21%	-1,47%	

• Il riconoscimento delle revisioni (pratiche Inca chiuse positivamente)

Il dato dei riconoscimenti (**tabella 14**), se possibile, risulta ancora più critico rispetto a quello delle aperture: le sedi Inail territoriali, infatti, applicano più o meno rigidamente la disciplina delle revisioni, previste dalla normativa, con il risultato di una disomogeneità territoriale degli accoglimenti o dei rigetti legati alla presentazione della domanda nei termini.

Altro elemento di criticità è relativo alla diversità di valutazione della componente danno da parte dei medici dell'Inail, che porta spesso al rigetto dell'istanza in quanto la percentuale da noi richiesta risulterebbe sproporzionata. In realtà, in questi casi abbiamo riscontrato come vi sia, da parte dei medici dell'Inail, un'applicazione più "restrittiva" della componente danno rispetto a quella operata dai nostri consulenti medici. Ciò risulta evidente dalla maggioranza dei provvedimenti di respinta delle domande che risultano essere prevalentemente: *"la percentuale richiesta risulta sproporzionata rispetto al massimale previsto dalla legge"* o *"la domanda non risulta presentata nei termini previsti dalla legge"*.

Grafico 10 - Pratiche chiuse positivamente, revisioni per infortuni e malattie professionali

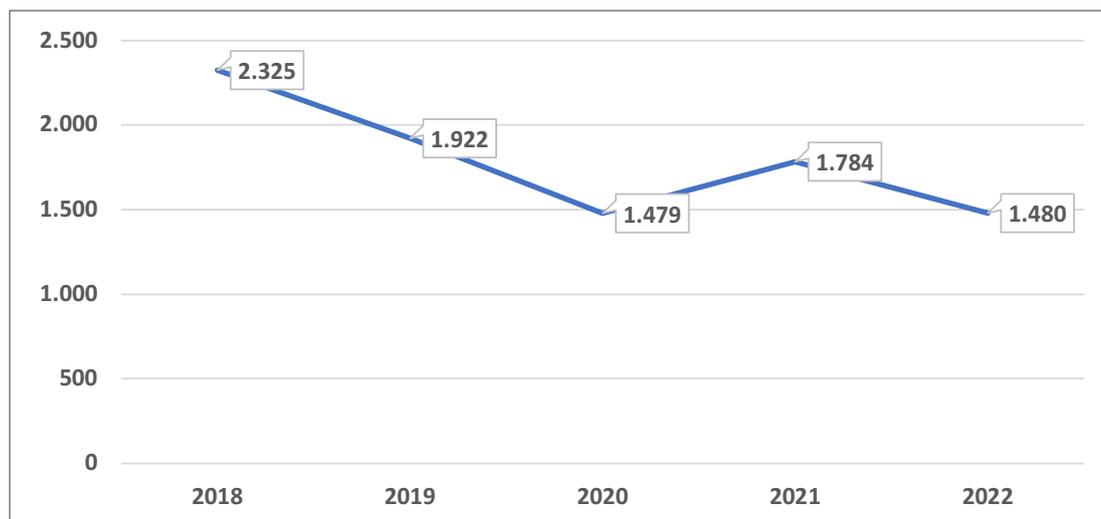


Tabella 14 - Pratiche chiuse positivamente, revisioni per infortuni e malattie professionali

	2018	2019	2020	2021	2022
Positive	2.325	-20,97%	-29,95%	+20,62%	-20,54%

Domande di riconoscimento di primo pagamento di indennità temporanea assoluta

La prestazione si riferisce all'indennità sostitutiva di retribuzione nel periodo di assenza dal lavoro per inabilità assoluta temporanea dovuta a infortunio o malattia professionale.

Dalla **tabella 15** si evidenzia come nel periodo di riferimento le richieste di pagamento della temporanea, rispetto a quanti infortuni avvengono ogni anno, sono poche: ciò è determinato, tra le altre cose, anche dal fatto che spesso l'intervento non viene attivato, in quanto il lavoratore si presenta ai nostri uffici molto tempo dopo aver ricevuto il pagamento da parte del datore di lavoro o dall'Inail, quindi l'intervento risulterebbe privo di effetti.

Grafico 11 - Pratiche aperte per riconoscimento primo pagamento indennità temporanea assoluta

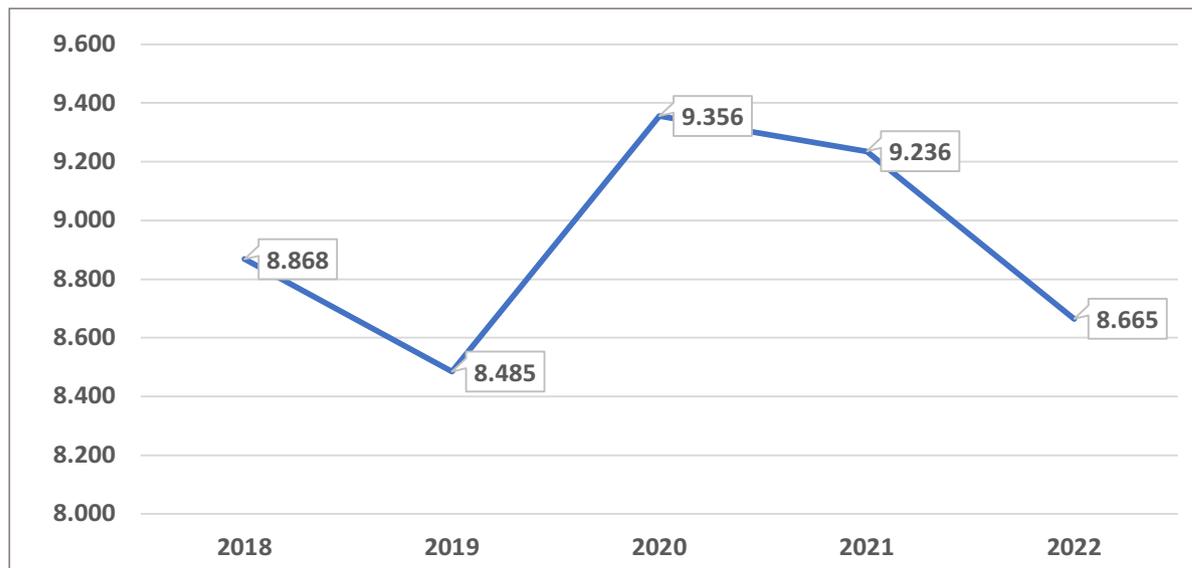


Tabella 15 - Pratiche aperte per riconoscimento primo pagamento indennità temporanea assoluta

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Dato complessivo	8.868	8.485	9.356	9.236	8.665	44.610
% anno precedente		-4,51%	+10,26%	-1,3%	-6,6%	

Come Inca, continueremo, insieme con le categorie e i delegati sindacali, a lavorare al fine di rafforzare una sinergia affinché il lavoratore infortunato si rechi, nelle immediate vicinanze dell'evento, presso le nostre sedi per avere, fin da subito, una consulenza anche medico-legale.

Come si evidenzia nella tabella il dato dell'invio delle prestazioni mostra un incremento nel 2020 e nel 2021 rispetto al 2018 e 2019, dovuto alle denunce da contagio Covid-19, riasestandosi poi nel 2022 al dato pre-pandemico.

- **Il riconoscimento delle indennità di temporanea**

Il dato dei riconoscimenti (**tabella 16**) non risulta in alcun modo speculare a quello delle aperture: all'aumento delle richieste della prestazione nell'anno 2020 (+10,26%) non corrisponde un proporzionato aumento dei riconoscimenti, che addirittura risultano più bassi rispetto a quelli dell'anno precedente la pandemia (-8,02%).

Tale circostanza è presumibilmente influenzata dal fatto che nel quinquennio preso in esame le aziende che effettuano il primo pagamento della temporanea, ex art. 70 T.U., sono aumentate notevolmente e che ciò va senz'altro ad inficiare la possibilità di poter chiudere positivamente la prestazione.

- **Considerazioni conclusive sull'attività svolta**

Giova in questa sede rappresentare i criteri metodologici fin qui adottati dal Dipartimento per analizzare il dato relativo alle chiusure di tutte le prestazioni analizzate nell'ultimo quinquennio.

Si deve infatti specificare che i dati presi a riferimento sono quelli estrapolati dal nostro gestionale e sono relativi al dato assoluto (per anno) delle chiusure positive, che ci danno conto del riscontro, in termini di riconoscimento, dell'attività svolta dall'Inca, che è invece fotografata dalle aperture.

Grafico 12 - Pratiche chiuse positivamente, riconoscimento primo pagamento indennità temporanea assoluta

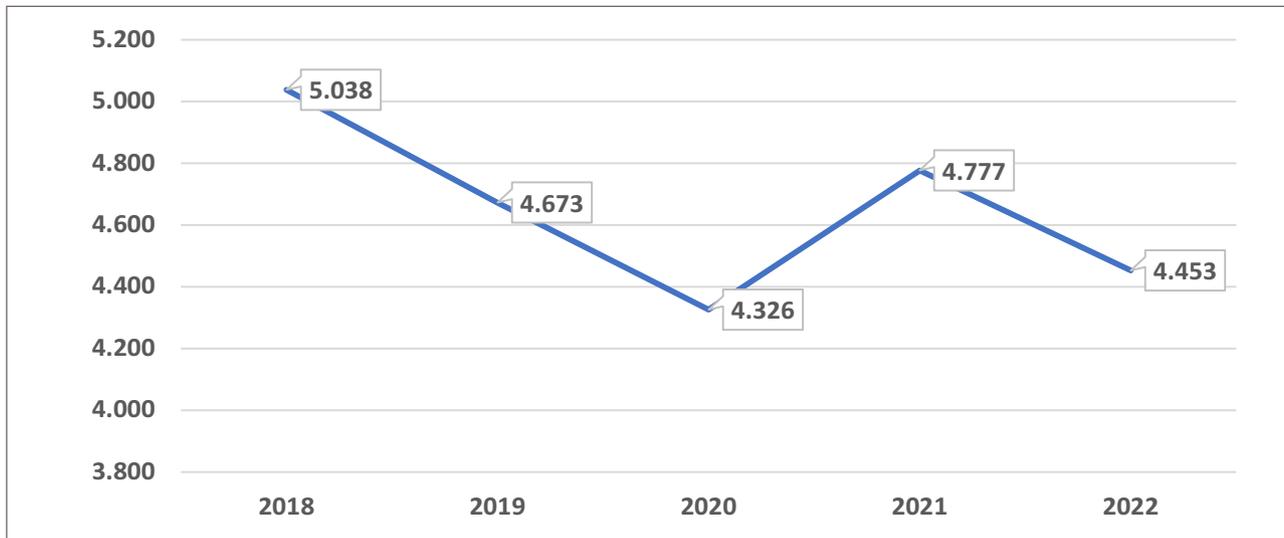


Tabella 16 - Pratiche chiuse positivamente, riconoscimento primo pagamento indennità temporanea assoluta

	2018	2019	2020	2021	2022
Positive	5.038	-7,81%	-8,02%	+10,43%	-7,28%

Bisogna però prendere in considerazione che il dato delle chiusure positive risulta comunque “falsato”, rispetto all’ordinarietà del nostro lavoro sviluppatosi negli anni, da un blocco pressoché totale dell’attività da parte dell’Inail quantomeno nel biennio 2020-2021.

Ciò ha determinato un accumularsi, nel corso di questi due anni e degli anni successivi, delle pratiche inviate ma non definite, che vanno proporzionalmente a incrementarsi.

È evidente che questo dato, oltre a determinare una sorta di “sospensione” di quelli che sono i diritti esigibili da parte dei lavoratori, ha comportato la costituzione di un blocco notevole di pratiche che verranno chiuse negli anni successivi e che andranno a incidere positivamente sull’attività complessiva dell’Inca.

• Prospettive

È ormai accertato da tutte le statistiche che in Italia la valutazione del danno da lavoro debba essere stimata su dati che non danno una visione completa e integrale della realtà del mondo del lavoro.

Da sempre l'Inca Cgil è impegnata nell'emersione degli infortuni e delle malattie professionali, avendo ben chiaro l'obiettivo che ad ogni danno da lavoro debba corrispondere la giusta tutela, sia economica che sanitaria e aiutando i lavoratori e le famiglie coinvolte a denunciarlo.

Come ormai indiscutibile, se il dato degli infortuni denunciati è sottostimato, l'emersione delle malattie professionali desta ancora maggior preoccupazione; con questa consapevolezza l'Inca ha potenziato e ampliato il lavoro con le categorie andando ad analizzare sempre più realtà lavorative, permettendo di mettere in luce anche nuove criticità.

Un lavoro congiunto che ci deve portare, Inca, Cgil e categorie, a garantire la giusta informazione alle lavoratrici e ai lavoratori attraverso le assemblee e/o momenti formativi per le Rsu/Rls, in merito ai rischi connessi alla propria attività lavorativa e alla relativa tutela da mettere in campo, insieme alla crescita della cultura della sicurezza.

L'obiettivo è che l'attività di emersione delle malattie professionali nei luoghi di lavoro diventi strutturata e continua al fine di poter svolgere al meglio il nostro compito, con uno sguardo attento non solo alle attività lavorative, cosiddette tradizionali, ma anche verso i "nuovi lavori". A tal riguardo è stato avviato un progetto per le lavoratrici e i lavoratori di **Amazon**: stiamo costruendo un questionario specifico, con il coordinamento della Cgil e che interessa diverse categorie di lavoratori, per andare a individuare quei rischi connessi a un'attività lavorativa nuova rispetto agli schemi tradizionali.

Il nostro lavoro continuerà in stretta collaborazione con la Fondazione Di Vittorio, che insieme a noi e ai consulenti medici costruisce i questionari da sottoporre alla specifica categoria di lavoratori. I questionari vanno a implementare l'archivio digitale, costruito appositamente, che ci permette di analizzare i dati e restituire analisi utili sia per la tutela individuale che collettiva. Nell'archivio, gestito da FDV con la nostra collaborazione, ad oggi sono stati

inseriti circa 9.000 questionari che raccolgono le storie lavorative, le condizioni di lavoro e di salute dei lavoratori intervistati, dando uno spaccato di come si lavora nelle nostre realtà produttive, quale attività di tutela mettere in campo e sicuramente capire le attività di prevenzione necessarie.

Come Inca vogliamo sicuramente rafforzare l'attività per l'emersione delle patologie professionali e indirizzarci principalmente su delle principali direttive.

• **Emersione neoplasie professionali**

In data 11 e 12 maggio 2023 si è svolto a Perugia (con il patrocinio dell'Università) un seminario dal titolo: "Il difficile percorso nel riconoscimento delle neoplasie professionali", con la partecipazione dei nostri legali e medici legali convenzionati oltre agli operatori dell'Inca specializzati nel settore del danno da lavoro.

Il tema non è nuovo per l'Inca Cgil, ma abbiamo ritenuto necessario rilanciare la problematica, anche in considerazione del fatto che il nostro Paese continua ad essere il fanalino di coda, tra i Paesi europei, nel riconoscimento delle neoplasie di origine professionale e prima ancora nella denuncia stessa.

Il seminario rappresenta il punto di inizio per una diffusione della conoscenza al fine di mettere in campo la giusta tutela, attraverso il rafforzamento di un lavoro di squadra tra i nostri professionisti, medici, legali e operatori, per individuare il bisogno e predisporre quindi la giusta tutela.

Ma non vi è solo la necessità di far emergere malattie professionali che, ad ogni modo, sono considerate "ordinarie" nel percorso della tutela affrontato dall'Inca: il nostro Patronato in prospettiva si farà carico proprio del futuro della tutela, rappresentato da quelle che potremo definire le "nuove tecnopatie" (lo stress da lavoro correlato).

• **Lo stress lavoro correlato e la convenzione con l'Università "La Cattolica"**

Attraverso lo sforzo congiunto dell'Inca e delle categorie sindacali della Cgil che ne hanno permesso la diffusione, nel corso di questi ultimi anni sono

stati diffusi tra i lavoratori di diversi comparti i questionari per l'emersione di una patologia che sembra essere un po' figlia del nostro tempo, ma che fatica ad essere inquadrata come di origine professionale: **lo stress da lavoro correlato**.

Per permettere il riconoscimento di tale tecnopatia, l'Inca ha stipulato una convenzione con l'università "La Cattolica" di Roma, i cui medici dovranno "visionare" i lavoratori che verranno in prima istanza selezionati dai nostri medici in base ai questionari pervenuti.

Un progetto sicuramente ambizioso, ma abbiamo l'obiettivo di contribuire all'elaborazione di un rapporto scientifico (ovviamente redatto dall'università) e di far emergere una problematica presente nelle nostre realtà lavorative e che il Covid-19 ha fortemente acuito. Siamo certi che sarà un percorso difficile ma, dati i nuovi modelli organizzativi, la forte precarietà e frammentarietà della nostra società, non possiamo lasciare soli i lavoratori.

• **Rafforzamento della tutela civilistica**

Come Inca riteniamo che la tutela per le lavoratrici e i lavoratori non termini con il riconoscimento della malattia professionale o dell'infortunio, ma solo con la valutazione dell'eventuale responsabilità datoriale si possa parlare di una tutela completa.

Pertanto, la tutela civilistica non rappresenta una forma autonoma e preclusa all'attività generalmente svolta dal nostro Patronato, ma è come la naturale continuazione della stessa su altri livelli.

In pratica la tutela per le lavoratrici e i lavoratori non termina con il riconoscimento dell'evento tutelato dall'Inail, ma il nostro ruolo è anche quello di andare oltre, qualora venga individuata la responsabilità del datore di lavoro. In questo caso ci dovremmo attivare con la richiesta del danno differenziale per una tutela completa per i lavoratori e le loro famiglie.

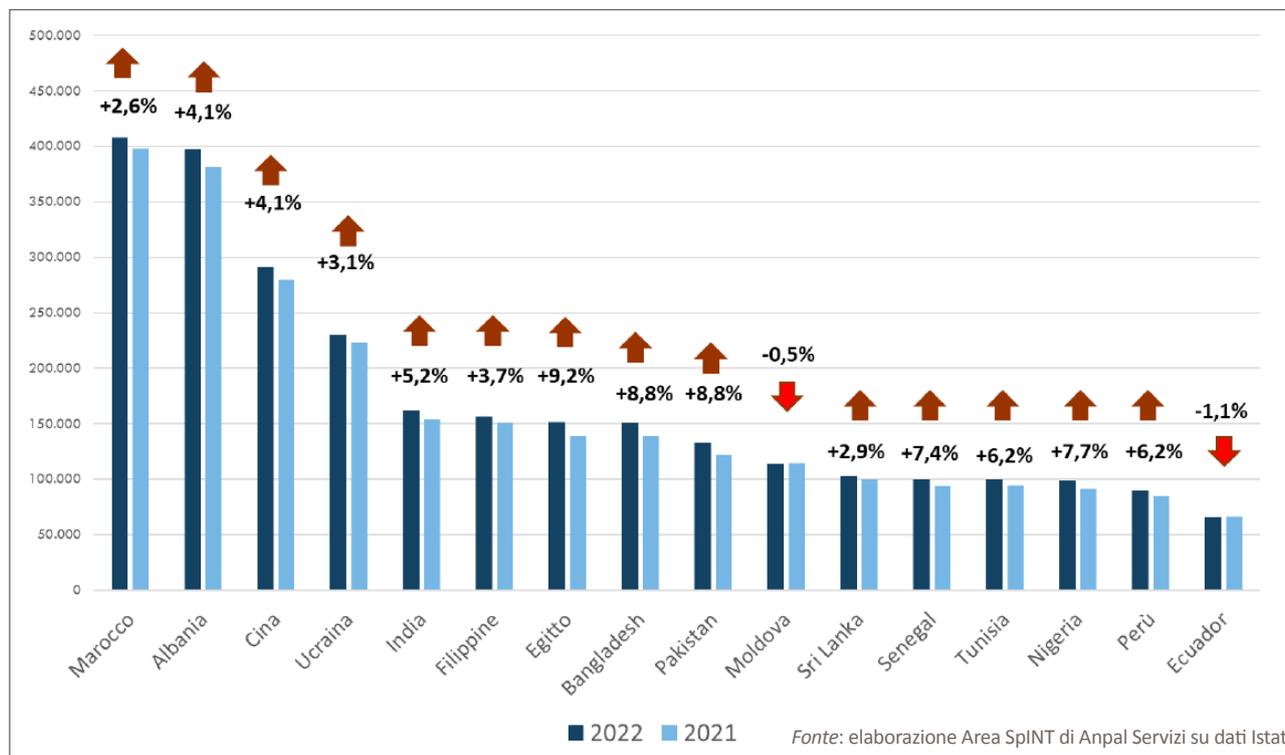
Continueremo con l'attività di formazione, insieme ai nostri medici e legali specializzati e alla Confederazione, anche per costruire quel percorso virtuoso di sensibilizzazione e di conoscenza del tema.

IMMIGRAZIONE: DATI E STATISTICHE

• Premessa

Al 1° gennaio 2023 la popolazione straniera residente in Italia è di 5 milioni e 50 mila persone, in aumento di 20 mila individui (+3,9%) rispetto all'anno precedente. La dinamica immigratoria è in ripresa rispetto al 2020 (anno in cui si è registrato un drastico calo degli ingressi determinato dalla pandemia e dalla chiusura delle frontiere), ma comunque, rispetto al 2019 le presenze non hanno recuperato i livelli pre-pandemici¹.

Regolarmente soggiornanti per cittadinanza, dati dal 1° gennaio 2022 e var. % 2022/2021



¹ Fonte: Report Indicatori Demografici anno 2022, Istat.

Ad incidere sul decremento delle presenze sono gli ingressi regolari e le acquisizioni di cittadinanza italiana.

Le comunità più rappresentative tra i migranti entrati in Italia nel 2021 sono: albanese (12,2%), marocchina (9,7%), bangladese (6,6%), pakistana (6,1%) e indiana (5,2%)².

I dati e gli studi sul fenomeno della presenza di immigrati in Italia ci consentono di dire che l'immigrazione oggi non sia più un "fenomeno" e che nell'ultimo decennio si sta progressivamente stabilizzando.

Nonostante, quindi, l'immigrazione in Italia sia strutturata e parte integrante della nostra società e del nostro mercato del lavoro, le condizioni dei migranti restano difficoltose sia in termini di integrazione che di diritti sul lavoro. Il permanere della Legge Bossi-Fini e le leggi che si stanno via via susseguendo condannano i migranti a condizioni di forte precarietà, sfruttamento, difficoltà nell'ottenere documenti per vivere regolarmente nel nostro Paese.

Per questo l'Inca, insieme alla Cgil, da anni mette in campo un'azione volta a dare risposte ai migranti sia dal punto di vista delle tutele individuali che collettive, per garantire loro una vita dignitosa, nel rispetto dei diritti, per una migliore integrazione e quindi per poter vivere nella nostra società al pari degli altri cittadini.

Anche se la popolazione straniera continua ad essere nettamente più giovane di quella italiana, la componente anziana è in crescita. I cittadini extracomunitari over sessantaquattrenni sono passati dal 2,2%, nel 2020 al 5,1% del 2022. E con questo è cambiata anche la composizione demografica del profilo dei cittadini non Ue nel mercato del lavoro. Secondo le ultime rilevazioni dell'Istat, nel 2010 i 50-64enni erano 374 mila (9,7% del totale), mentre nel 2022 sono aumentati a circa 893 mila (17,7% del totale).

² Fonte: Comunità a confronto: Rapporto annuale sulle presenze dei migranti anno 2022, a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di integrazione, con la collaborazione di Anpal Servizi Spa.

Nel mondo del lavoro, l'incidenza della componente straniera rappresenta il 7,1% degli occupati.

Di fronte a questi mutamenti l'Inca è fortemente attenta al fine di poter rispondere anche alle mutate esigenze degli stranieri, sia per sé stessi che per i loro familiari, nell'accesso alle prestazioni assistenziali, di sostegno al reddito, di tutele previdenziali e di tutela della salute e dei danni da lavoro.

Sul fronte delle prestazioni a sostegno del reddito si registra una significativa incidenza delle pratiche per i cittadini non nati in Italia e, **in relazione alle pratiche di pensione**, si constata, anno dopo anno, un lento ma progressivo aumento, poiché il fenomeno immigratorio verso l'Italia ha iniziato a stabilizzarsi e, di conseguenza, la popolazione è iniziata ad invecchiare.

Sul versante dei danni da lavoro per i cittadini non nati in Italia si riscontra la difficoltà nel denunciare sia gli infortuni che le malattie professionali principalmente per la frammentarietà dei rapporti di lavoro, per la "paura" di denunciare e, quindi, di non essere richiamati al lavoro, nonché per una presenza, purtroppo importante, di lavoro nero e/o grigio. Tuttavia, si assiste a un leggero ma costante incremento delle denunce all'Inail.

Segnali della stabilizzazione sul territorio italiano è possibile constatarli sia nel costante e progressivo aumento dei permessi di soggiorno per lungo soggiornanti (nel gennaio 2022 circa due regolarmente soggiornanti su tre hanno un permesso di lungo soggiorno, il 65,8% a fronte del 64,4% nel 2021) sia per le istanze di cittadinanza (nel 2021 sono stati 109.594 i cittadini di origine non comunitaria divenuti italiani)³.

L'Inca Cgil da sempre offre consulenza sulle norme vigenti in materia di immigrazione e dà assistenza nelle pratiche burocratiche relative all'ingresso e alla permanenza in Italia dei cittadini immigrati.

³ *Fonte:* Comunità a confronto: Rapporto annuale sulle presenze dei migranti anno 2022, a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di integrazione, con la collaborazione di Anpal Servizi Spa.

Con la sua attività l'Inca svolge un ruolo decisivo nel promuovere il riconoscimento delle tutele, previste dalle normative vigenti, interagendo, a livello nazionale, con il Ministero dell'Interno, a livello territoriale con le Questure e le Prefetture, per le procedure di regolarizzazione dei migranti e, a livello internazionale, con le organizzazioni sindacali locali e la rete consolare nei vari Paesi dove l'Inca è presente.

Nello specifico, l'Inca provvede, per conto dei cittadini extracomunitari, all'inoltro telematico delle seguenti istanze:

- rilascio, rinnovo e conversioni del permesso di soggiorno;
- rilascio e aggiornamento del permesso di soggiorno Ue per lungo soggiornanti;
- richiesta di ammissione al test di conoscenza della lingua italiana (A2) per il permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo;
- richiesta di rilascio del duplicato del titolo di soggiorno in caso di smarrimento;
- richiesta di nulla osta al ricongiungimento familiare;
- richiesta di nulla osta al lavoro subordinato nell'ambito del Decreto Flussi;
- accesso alle prestazioni di welfare e di Inail (infortuni e malattie professionali) previste dalla normativa nazionale.

Nel farlo l'Inca svolge un'attività di informazione e consulenza in merito alla verifica del possesso dei requisiti e alla predisposizione della documentazione necessaria, nonché, in caso di diniego della domanda, assiste gli extracomunitari in sede di ricorso amministrativo e giudiziario.

Supportata dai legali convenzionati, svolge anche un'attività di formazione e aggiornamento, per i suoi specialisti che operano nel territorio, sull'evoluzione della normativa e sulle azioni da mettere in campo. Inoltre, promuove azioni legali contro quei provvedimenti che ostacolano l'esercizio del diritto dei lavoratori e delle lavoratrici migranti.

Per l'Inca seguire i lavoratori e le lavoratrici migranti rappresenta un valore della propria attività complessiva. Un presidio di civiltà per tutte quelle per-

sone che si trovano nel nostro Paese, spesso fragili e vulnerabili, fornendo un'attività di assistenza e di supporto, che va oltre l'espletamento delle pratiche ministeriali.

L'attività di tutela individuale che l'Inca svolge e l'impegno profuso dalle sue operatrici e dai suoi operatori su tutto il territorio nazionale, nei confronti degli immigrati, è la rappresentazione plastica di come la difesa e la dignità della persona vadano oltre qualsiasi distinzione di colore di pelle, di religione, di lingua, con l'intento di dare quel giusto contributo affinché i valori dell'accoglienza e dell'integrazione diventino realtà.

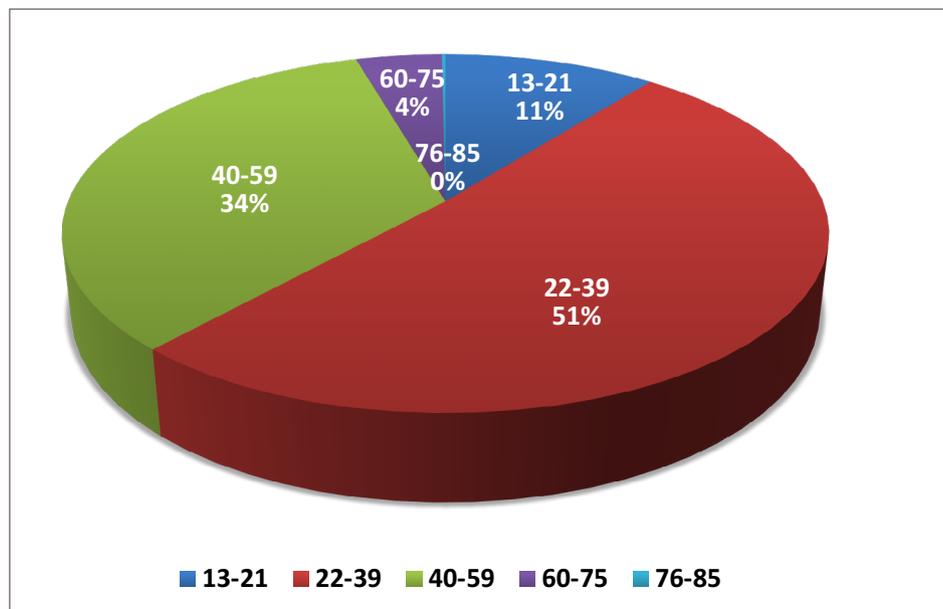
Le pratiche aperte dai cittadini non nati in Italia negli ultimi 5 anni rappresentano il 20,65% circa di tutte quelle realizzate da Inca. In valori assoluti, nel 2022 sono state 773.490 pratiche (il 22% del totale), in aumento rispetto al 2021.

I cittadini migranti e l'Inca

Nel quinquennio di riferimento l'Inca ha aperto 482.940 pratiche di immigrazione, costantemente in crescita, di cui l'81% riguarda i permessi di soggiorno (rilascio e rinnovo) e i ricongiungimenti familiari. Di queste pratiche, circa il 52% è rappresentato da donne e il 48% da uomini.

Come si può notare dal **grafico 1**, la maggior parte delle persone che sono state prese in carico dall'Inca, per le pratiche di immigrazione, rientrano nella fascia di età compresa tra i 22 e i 39 anni. Inoltre, si osserva l'incremento delle persone di età compresa tra i 40 e i 59 anni, confermando che la popolazione migrante stabile in Italia sta iniziando ad invecchiare.

Negli ultimi 5 anni, il raggruppamento Ce.Pa. ha inoltrato oltre 533.617 istanze nell'ambito dei protocolli firmati con il Ministero dell'Interno (rilascio e rinnovo dei titoli di soggiorno e ricongiungimento familiare). In questo contesto, l'Inca Cgil è stato il primo Patronato sia per quanto riguarda l'invio delle istanze di immigrazione (solo nel 2021 una piccola flessione) sia per quanto

Grafico 1 - Fasce d'età, pratiche immigrazione

riguarda l'invio delle richieste di ricongiungimento familiare, anche durante la pandemia, nonostante le sfide e le limitazioni imposte dall'emergenza sanitaria. La crescita significativa del 2022 (+5,54% rispetto 2021) è un chiaro segno della fiducia che le persone ripongono nell'Inca.

Questo è dovuto principalmente all'impegno del Patronato della Cgil e dei suoi operatori nel fornire servizi di qualità ai suoi assistiti, con azioni che gli hanno permesso di adeguarsi alle nuove esigenze, emerse a seguito della pandemia, anche con l'accelerazione informatica delle procedure.

Il processo di telematizzazione delle istanze sta tutt'ora comportando un impegno notevole per assicurare gli alti livelli qualitativi nelle istruttorie e nell'invio delle richieste di soggiorno e di ricongiungimento familiare. Attività che non si limita al solo inoltro delle domande, ma anche nella gestione post-invio e nella tutela dei cittadini non comunitari nei confronti delle Questure

e delle Prefetture, sino ad arrivare ai contenziosi legali per il riconoscimento dei diritti dei lavoratori non comunitari e delle loro famiglie.

L'Inca è per il sistema pubblico una garanzia di attività trasparente e corretta delle procedure, nel rispetto della normativa e per la tutela degli interessi dei lavoratori e delle loro famiglie.

Rilascio e rinnovo permessi di soggiorno e ricongiungimento familiare

Come si vede dal **grafico 2**, nel 2019 l'attività di Inca ha avuto una flessione dello 0,13% rispetto al 2018; nel 2020, anno della pandemia, il calo è stato del 28%. Negli anni 2021 e 2022, invece, si registra un incremento (+7,59% e +10,56%), rispetto agli anni precedenti, anche se non è stata ancora recuperata la riduzione avvenuta durante l'emergenza sanitaria.

Grafico 2 - Immigrazione, pratiche aperte 2018-2022

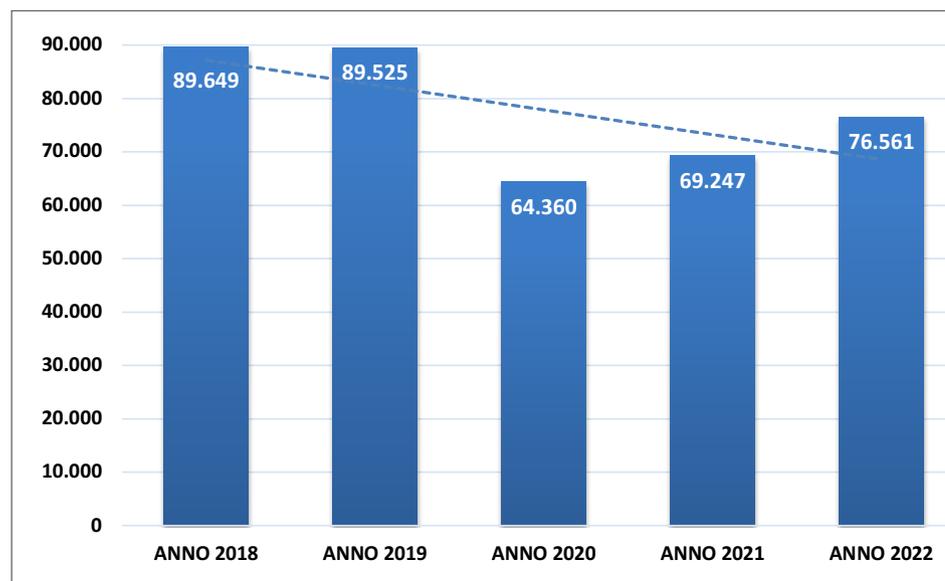
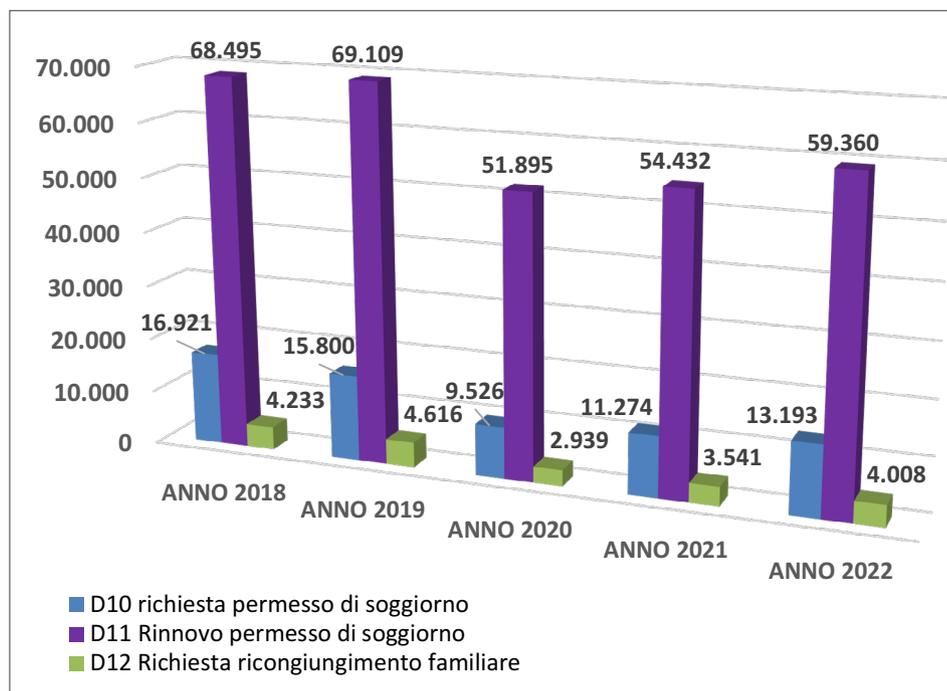


Grafico 3 - Immigrazione dettaglio, pratiche aperte 2018-2022

In dettaglio, nel **grafico 3** si vede come nel 2022 sono aumentate le pratiche per le richieste di permesso di soggiorno (+17% rispetto all'anno precedente), quelle di rinnovo dei titoli (+9,1%) e le richieste di ricongiungimento familiare (+13,2%). Un dato che ci permette di constatare che sempre di più l'Inca è un punto di riferimento per i migranti.

Oltre alle pratiche cosiddette tradizionali (permessi di soggiorno e ricongiungimenti familiari) l'Inca offre una rete di tutele e servizi per fronteggiare le difficoltà linguistiche e culturali dei migranti, per aiutarli nella conoscenza delle leggi italiane e dei loro diritti nonché per spiegare la complessa burocrazia che spesso ostacola l'ottenimento del permesso di soggiorno o del nulla osta. Sono esempi di questa attività: le domande di partecipazione al test di conoscenza della lingua italiana ai fini dell'ottenimento del permesso di soggiorno

Ue per lungo soggiornanti; le richieste di appuntamento con la Questura per i permessi di soggiorno; i solleciti e le diffide verso le Questure e le Prefetture; le richieste dei nulla osta per la conversione dei permessi di soggiorno; le domande di sanatoria e di emersione del lavoro nero. In questo ambito, dal 2018 al 2022, sono state lavorate più di 90.886 pratiche. In particolare:

- **Richieste di partecipazione al test di conoscenza della lingua italiana A2 per l'ottenimento del permesso di soggiorno Ue per lungo soggiornanti.** Per un cittadino immigrato, nel nostro Paese, tale titolo consente non solo di stabilizzarsi e uscire dalle maglie strette imposte dalla Bossi-Fini, ma anche per sentirsi, in generale, più protetti. La richiesta di partecipazione al test di lingua italiana A2 e il suo superamento è uno dei requisiti fondamentali per il raggiungimento del titolo di soggiorno permanente. Proprio per la convenzione firmata con il Ministero dell'Interno, l'Inca è abilitato all'invio delle domande di partecipazione al test. Negli ultimi cinque anni il Patronato della Cgil ne ha **inviate 33.595**.
- Come si vede dal **grafico 4**, anche le richieste di partecipazione al test di italiano hanno risentito delle conseguenze della pandemia Covid-19: nel 2020, infatti, c'è stato un calo significativo di questa attività.
- **Richiesta di appuntamento con la Questura per i permessi di soggiorno.** Le domande di appuntamento alla Questura per i permessi, che non prevedono la spedizione del "kit postale" (quali per esempio i familiari stranieri di cittadini comunitari), sono di grande importanza per garantire i diritti e le tutele. Per queste persone, tale assistenza rappresenta il primo approccio con il Patronato e quindi con la Cgil. Questa attività è iniziata in via sperimentale a Roma dieci anni fa.
- A partire dal 1° agosto 2022 è stato attivato un nuovo sistema di prenotazione online tramite il portale "Prenota Facile" che consente sia ai cittadini che ai Patronati, con una procedura di registrazione, di accedere all'agenda delle Questure. Purtroppo, il nuovo sistema non è operativo in tutta Italia ma, nonostante ciò, nell'ultimo quinquennio l'Inca ha rilasciato 8.553 appuntamenti per la Questura (**grafico 5**).

Grafico 4 - Richieste partecipazione test italiano, 2018-2022

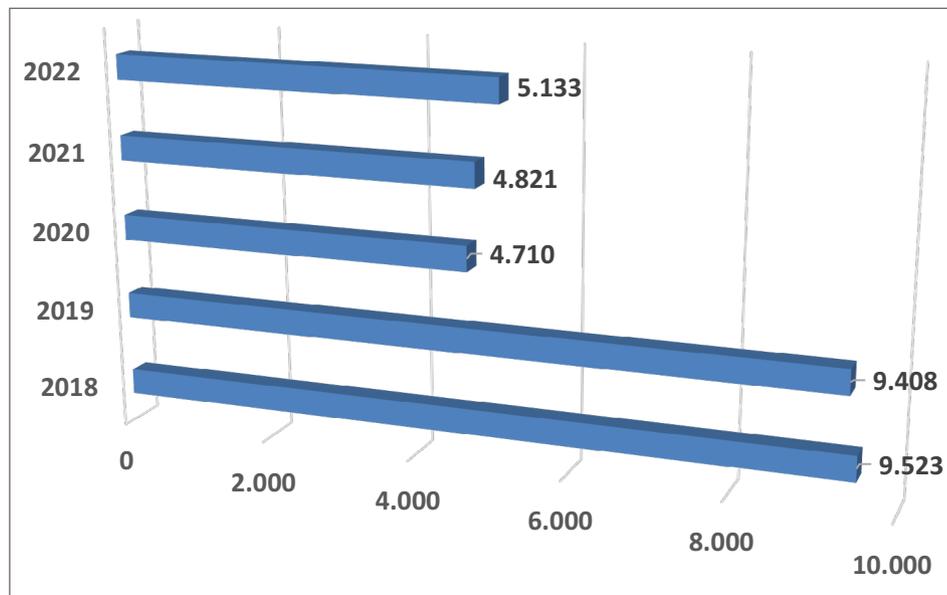
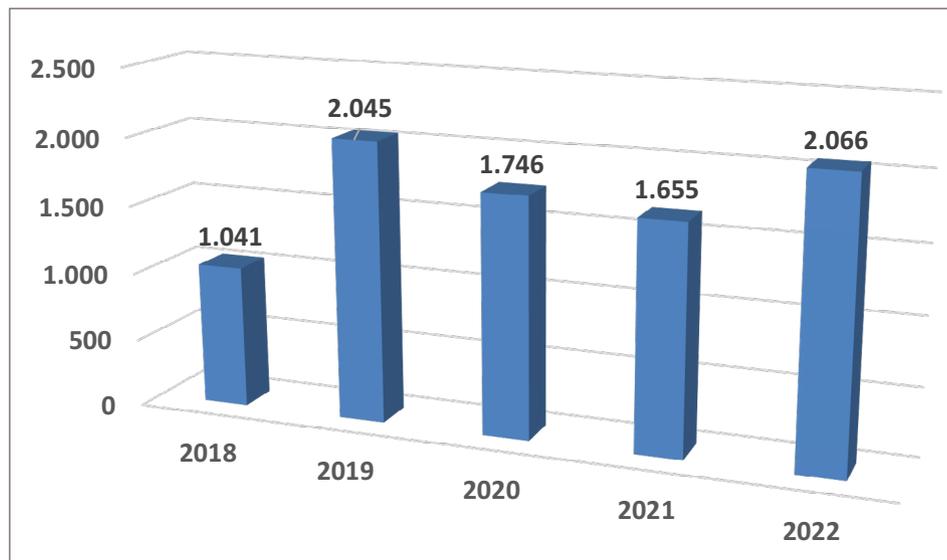


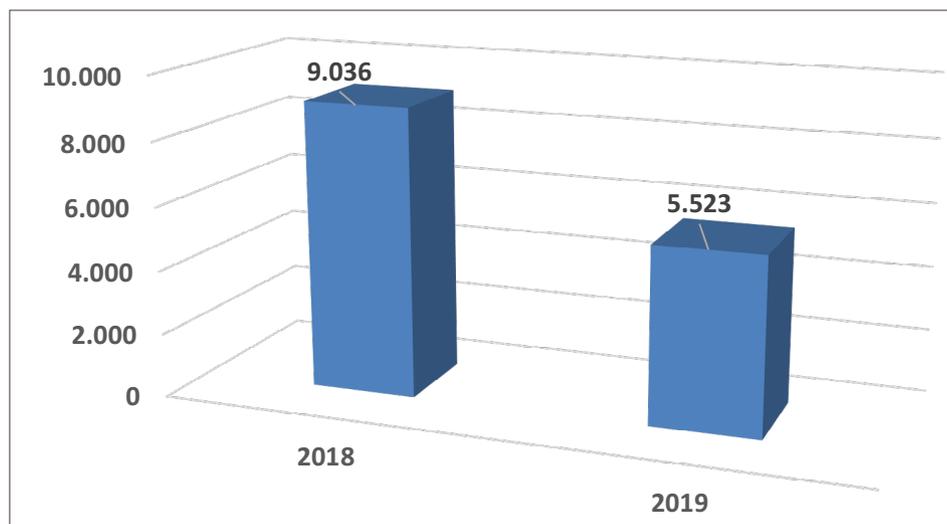
Grafico 5 - Richiesta appuntamento in Questura, 2018-2022



- **Emersione 2020.** Il DI 34/2020, convertito nella Legge 77/2020, ha previsto l'emersione di rapporti di lavoro e il rilascio dei permessi di soggiorno temporanei durante l'emergenza pandemica. Tuttavia, nonostante siano trascorsi tre anni dall'emanazione del decreto, l'emersione non si è ancora conclusa.
- **Flussi.** In relazione ai Decreti Flussi, con il Decreto legge 20/23, le conversioni dei permessi di soggiorno da studio a lavoro non sono più soggette alle quote di ingresso. Inoltre, sono state introdotte, già dal Decreto Flussi 2021, misure di semplificazione delle procedure per la verifica dei requisiti contrattuali richiesti per l'assunzione dei lavoratori. Queste verifiche dovranno essere asseverate da professionisti e organizzazioni di rappresentanza datoriale e non più dall'Ispettorato nazionale del lavoro e dall'Agenzia delle Entrate. Tuttavia, se la richiesta viene inviata dai datori di lavoro, non sarà necessario il certificato di asseverazione. Ciò sta a significare che mentre le aziende evitano un passaggio in più, lo stesso non accadrà se le domande sono inviate tramite un Patronato.
A complicare ulteriormente l'esercizio del diritto da parte dei migranti il Decreto Flussi 2021 e la Legge 20/23 hanno introdotto la possibilità di rilasciare i nulla osta e i permessi di soggiorno anche senza la verifica da parte delle Questure, prevedendo la revoca di questi titoli in caso di sopravvenuto parere negativo. Un fatto che sta lasciando nell'incertezza molti lavoratori stranieri. L'Inca si adopererà per tutelare questi cittadini se dovessero veder revocare il proprio permesso di soggiorno.
Per quanto riguarda i Decreti Flussi e le procedure di emersione (sanatoria), l'Inca, oltre all'invio delle domande, offre il supporto per la predisposizione della documentazione necessaria, che dovrà essere presentata presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione, per ottenere il rilascio del nulla osta e il relativo permesso di soggiorno.
- **Cittadinanza.** L'acquisizione della cittadinanza rappresenta, per un cittadino immigrato, il tassello finale del suo progetto migratorio e del suo processo di integrazione. L'Inca si è sempre confrontato con questa pratica complessa, in termini di organizzazione e di supporto tecnico, ma la mancata

stipula di un protocollo di intesa con i Patronati ha aumentato le difficoltà dell'istruttoria delle pratiche rispetto a quelle convenzionate. Con l'introduzione dello Spid (giugno 2021), infatti, come unica modalità di accesso al portale delle cittadinanze, l'Inca non può più svolgere questa attività. Nel 2021 si era aperto un confronto con il Ministero dell'Interno per la stipula di un protocollo per le richieste di cittadinanza, ma la crisi di governo ha bloccato il percorso. L'Inca, insieme al Ce.Pa., lavorerà per la ripresa del confronto su un tema estremamente importante al fine di poter dare il giusto apporto ai richiedenti cittadinanza. Nel **grafico 6** si evidenzia il calo delle domande di cittadinanza nei due anni pre-pandemia 2018-2019.

Grafico 6 - Richieste cittadinanza italiana



• **Emergenza Ucraina**

Con lo scoppio della guerra in Ucraina e l'emanazione del DI 14/2022 "Disposizioni urgenti sulla crisi in Ucraina", l'Inca, nonostante i protocolli firmati con il Ministero dell'Interno in materia di immigrazione, non è stato incluso tra gli attori dell'ingranaggio dell'accoglienza ucraina, ma sin da subito ha svolto

e continua a svolgere un ruolo importante nei confronti delle migliaia di profughi provenienti dall'Ucraina, fornendo informazioni e consulenza sulle misure predisposte dal governo per assistere gli sfollati.

In questo contesto, la tutela individuale ha cambiato "faccia", nel senso che le operatrici e gli operatori del Patronato si sono attivati per affrontare l'emergenza, facendosi carico delle tante richieste di informazione delle persone sfollate in cerca di accoglienza nel nostro Paese. L'Inca si è aggiornato in tempi record sulle nuove direttive governative e ha potuto assistere queste persone diventando un punto di riferimento importante.

Da sempre l'Inca fa dell'accoglienza un pilastro della propria attività e questa emergenza ha fatto nascere nelle nostre sedi storie di solidarietà e di valori, andando al di là della mera attività di sportello e che l'Inca Nazionale ha voluto raccontare in un numero speciale del proprio Notiziario online (n. 2-3/2023 "Un anno di guerra, un anno di accoglienza").

Inoltre, l'Inca ha collaborato attivamente con il mondo delle associazioni per una migliore integrazione dei profughi, volta alla condivisione di buone prassi per facilitare l'accoglienza e l'integrazione di queste persone provenienti dall'Ucraina e creando un ponte di comunicazione tra loro e il governo e le associazioni.

• **Prospettive**

L'inca ha l'obiettivo di continuare a potenziare l'attività nei confronti degli immigrati, per favorire l'accoglienza, l'integrazione e per la presa in carico dei bisogni di chi si trova nel nostro Paese.

Il Patronato della Cgil continuerà, insieme al Ce.Pa., ad adoperarsi affinché si riprenda il confronto per la definizione del protocollo per le domande di cittadinanza italiana per naturalizzazione, tema sul quale l'impegno resta costante nel tempo perché rappresenta un punto importante per fornire un supporto adeguato a tutte le persone che si recano ai nostri sportelli.

Per quanto riguarda gli ultimi Decreti Flussì (e i prossimi), l'Inca si aspetta un aumento dei casi di contenzioso derivanti dalle revoche dei permessi di soggiorno rilasciati in seguito all'introduzione delle misure di semplificazione

per il rilascio di nulla osta al lavoro. Questo richiederà un pronto intervento da parte del Patronato.

Una sfida importante riguarda, poi, i tempi di attesa per l'ottenimento dei permessi di soggiorno presso le Questure. Attualmente, infatti, molte persone devono aspettare mesi se non anni per ottenere i titoli; ciò è motivo di disagio e incertezza per i cittadini immigrati. Insieme con la Cgil, l'Inca intende impegnarsi per mettere in campo tutte quelle azioni necessarie finalizzate a ripristinare tempi corretti e permettere, quindi, ai cittadini immigrati di avere una maggiore stabilità e sicurezza nel loro percorso di vita in Italia.

Sarà il Coordinamento Immigrati dell'Inca Nazionale il luogo in cui mettere a sintesi le buone pratiche e costruire percorsi comuni che possano rafforzare l'attività di tutela individuale, contrastare le politiche discriminatorie e i comportamenti anomali della Pubblica Amministrazione nei confronti dei cittadini stranieri.

L'investimento continuo sull'attività di qualità da mettere in campo verrà rafforzato con corsi di formazione specialistici per gli operatori sul territorio anche per un lavoro di squadra, necessario per affrontare le questioni dell'accesso ai diritti, con la convinzione che solo con un lavoro collettivo si possa raggiungere l'obiettivo.

Si continuerà a lavorare in stretta collaborazione con gli avvocati convenzionati; l'Inca incentiverà l'attività di contenzioso, laddove necessario, le cause di principio e l'utilizzo dello strumento della diffida per garantire il riconoscimento dei diritti dei migranti.

In riferimento alla stabilizzazione di queste persone nel nostro Paese, l'Inca intende adoperarsi per rispondere in modo adeguato ai nuovi e ai vecchi bisogni. Oltre a un'attività legata ai permessi di soggiorno e all'integrazione, una maggiore attenzione dovrà essere data all'informazione e alla conoscenza dei rischi connessi al lavoro e quindi anche all'emersione delle malattie professionali.

L'Inca sarà al fianco della Cgil nell'affrontare tutte le battaglie per contrastare una politica di caccia alle streghe contro i migranti, per i quali chiede dignità e diritti.

L'INCA NEL MONDO: DATI E STATISTICHE

26 Paesi in quattro continenti, oltre 100 uffici operativi, a cui vanno aggiunte numerose permanenze e corrispondenze; oltre 160 esperti e numerosi collaboratori: è questa la forza all'estero messa in campo dal Patronato Inca Cgil. Ogni anno l'Inca all'estero assiste oltre 200.000 persone che si presentano ai nostri sportelli; uno sforzo notevole e un impegno costante, profuso a favore di tutti coloro che giornalmente incrociano le nostre sedi.

L'Inca Cgil è presente in **Africa** (Marocco, Senegal e Tunisia), **America del Nord** (Canada e Usa), **America del Sud** (Argentina, Brasile, Cile, Colombia, Perù, Uruguay, Venezuela), **Europa** (Albania, Austria, Belgio, Croazia, Francia, Germania, Lussemburgo, Regno Unito, Romania, Slovenia, Spagna, Svezia e Svizzera) e **Oceania** (Australia).

La nostra presenza nei 26 Paesi, negli anni, ha seguito sia la rotta di emigrazione degli italiani verso il mondo, che quella di immigrazione degli stranieri verso l'Italia. Oggi l'Inca Cgil vuole rivedere il proprio profilo organizzativo e strutturale per ciò che riguarda l'attività, con particolare attenzione, oltre agli interventi tradizionali, a quelli legati al welfare locale e ai nuovi ambiti di intervento. Abbiamo bisogno di riparametrare un'organizzazione nuova che dovrà necessariamente tenere conto del fatto che la migrazione italiana è strutturalmente cambiata, nella composizione, nella natura degli spostamenti e anche nelle cifre, così come è cambiata l'immigrazione che tende ad acquisire le caratteristiche di flusso mobile verso altri Paesi o di ritorno ai Paesi di origine. Nei Paesi di immigrazione (Albania, Romania, Senegal, Tunisia e Marocco), rispetto agli altri di emigrazione, l'Inca Cgil vive una dimensione diversa perché spesso la spinta all'insediamento è stata frutto di lungimiranti scelte politiche della Cgil. In questi Paesi il nostro impegno fatica ad intercettare l'attività tradizionale che è residuale ed è protesa verso attività diverse, molte delle quali orientate all'ingresso in Italia (visti, traduzioni, legalizzazioni, ricongiungimenti ecc.)

L'attività all'estero durante la pandemia

L'impegno nell'ultimo quadriennio è stato ancora più complesso in quanto le nostre sedi **Inca** hanno dovuto affrontare una situazione inedita legata alle complessità determinate dall'emergenza sanitaria venutasi a creare a causa della diffusione della pandemia Sars CoV-2.

Sono stati anni particolarmente duri e pesanti per il nostro Patronato; in seguito alle chiusure delle reti istituzionali italiane presenti all'estero, per i nostri connazionali le sedi **Inca** sono state gli unici presidi di prossimità rimasti aperti per risolvere tutte le problematiche connesse alla diffusione del Covid; oltre allo svolgimento delle attività ordinarie, si è aggiunto l'impegno per l'ottenimento di prestazioni di emergenza a sostegno dei lavoratori, delle famiglie, che hanno dovuto far fronte a situazioni difficilissime connesse alla pandemia. È stata un'esperienza complessa, ma allo stesso tempo ha rappresentato una sfida importante, che ha cambiato anche il nostro modo di operare e di rapportarci con i nostri assistiti.

Quest'esperienza, assolutamente inedita, ha messo in evidenza il ruolo fondamentale dei Patronati in Italia, ma soprattutto all'estero; unanime è stato il riconoscimento dell'importanza e del ruolo degli Istituti di Patronato, sempre più centrali nei rapporti con le nostre rappresentanze diplomatiche all'estero e con gli Enti erogatori di prestazioni sia in Italia che all'estero.

L'impegno negli anni 2018-2022

Nel quinquennio 2018-2022 il Patronato Inca ha svolto un ruolo sempre più importante e fondamentale nella difesa dei diritti dei nostri connazionali all'estero. Ha rafforzato la presenza nei luoghi storici dei Paesi di emigrazione aprendo nuove sedi, per avere una maggiore capillarità territoriale e per rispondere alle nuove esigenze di tutela della cosiddetta nuova emigrazione, molto diversa nella tipologia di migranti rispetto ai flussi dei decenni precedenti. Contestualmente l'Inca ha allargato la sua presenza anche nei Paesi di immigrazione, in particolare in alcuni Paesi del Nordafrica, per rispondere alla sempre maggiore richiesta di tutela da parte dei cittadini di quei Paesi. Di seguito i risultati dell'impegno dell'Inca in questi anni, con alcuni dati di sintesi:

Tabella 1 - Pratiche aperte all'estero, 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
EUROPA					
Albania		5	25	51	75
Austria	2.274	2.781	2.569	3.046	1.862
Belgio	14.784	15.120	13.939	14.759	13.140
Croazia	3.527	3.381	2.811	2.779	2.476
Francia	10.931	11.718	9.437	9.283	8.947
Germania	11.921	15.204	14.339	14.445	14.979
Gran Bretagna	2.848	3.632	3.331	3.957	3.720
Lussemburgo	1.038	1.670	873	1.090	1.240
Romania	563	911	786	1.040	1.023
Slovenia	7.357	6.890	6.316	5.816	5.839
Spagna	1.779	2.439	2.523	4.578	5.226
Svezia	1.070	1.040	953	1.053	936
Svizzera	6.840	7.000	6.796	7.672	7.771
AMERICHE					
Argentina	17.687	16.796	11.954	14.634	13.933
Brasile	5.578	5.500	4.633	4.783	5.027
Canada	24.552	25.216	20.367	15.779	22.760
Cile	403	612	412	769	462
Colombia	594	501	552	632	673
Perù	585	885	489	671	704
Usa	8.412	12.112	11.837	21.886	12.314
Uruguay	1.597	1.300	1.457	1.353	1.203
Venezuela	6.064	5.408	4.681	4.851	4.581
OCEANIA					
Australia	17.978	26.662	27.529	44.188	45.079
AFRICA					
Marocco	1	217	1.126	1.032	1.502
Senegal	357	399	518	579	688
Tunisia	1.302	1.210	1.486	1.565	1.478
TOTALE ESTERO	150.042	168.609	151.739	182.291	177.638

Alcune best practices

• Romania

Importante sottolineare l'impegno dell'Inca Romania che, in prima linea, ha fornito assistenza per i profughi ucraini. Molti sono stati gli eventi informativi organizzati assieme all'Agenzia antitratta (ANITP), come quelli svolti all'interno dell'aeroporto internazionale di Bucarest, dove l'Inca Romania ha avuto modo di incontrare tanti profughi ucraini diretti in Italia.

Sin dall'inizio del conflitto armato, Inca Romania è stata sempre disponibile ad assistere le persone che necessitavano di aiuto, con informazioni, sostegno, indicazioni oppure contatti direttamente con chi operava ai vari varchi di confine. Fondamentale è stata la collaborazione con l'agenzia governativa antitratta per fornire le informazioni giuste, come i contatti delle Ong più affidabili che in quel momento avevano persone in quel preciso valico di frontiera.

Il lavoro di rete è stato importante anche per quanto riguarda le richieste che arrivavano dai compagni dall'Italia che chiamavano la nostra sede per chiedere di assistere nostri iscritti o loro familiari. Anche le Ong italiane contattavano l'Inca Romania perché volevano portare aiuti in Ucraina e non sapevano quale frontiera fosse più indicata, oppure informazioni sull'esistenza di hub di raccolta degli aiuti che avevano già una programmazione per il trasporto e la consegna in Ucraina, o ancora per metterli in contatto con associazioni affidabili che raccoglievano donazioni.

Anche il sindacato internazionale dell'edilizia BWI, attraverso la coordinazione del sindacato europeo edile FETBB, organizzava settimanalmente videoconferenze con il sindacato ucraino e i sindacati di settore dei Paesi confinanti con l'Ucraina, per conoscere meglio la situazione, identificare i bisogni e organizzare raccolte e donazioni per acquistare le cose che garantivano, a volte, la sopravvivenza. Inca Romania vi ha sempre partecipato, assieme al sindacato romeno FGS Familia, ed è stata in stretto contatto con la Fillea Cgil, la quale ha colto i bisogni e le modalità per aiutare.

- **Canada**

Molto interessante l'esperienza dell'Inca Canada Québec che è da annoverare sicuramente tra le *best practices* del Patronato Inca. Le vittime di violenza all'interno delle mura domestiche, secondo le norme canadesi, hanno diritto a un periodo di congedo indennizzato dall'Ente Previdenziale del Québec. La legislazione italiana solamente dal 2015 riconosce periodi di congedo retribuito per le lavoratrici vittime di violenza di genere, demandando alla contrattazione collettiva la possibilità di estensione del congedo oltre i tre mesi previsti dal Dlgs 80/2015.

Il limite della normativa italiana sta purtroppo nell'assenza del riconoscimento dei congedi nei casi di violenza perpetrati al di fuori dei luoghi di lavoro, violenze che generalmente vengono commesse all'interno delle mura domestiche.

La specificità della normativa canadese estende il beneficio, oltre ai casi di violenza nei luoghi di lavoro, anche agli episodi di violenza che avvengono all'interno delle mura domestiche, fattispecie che al momento non è contemplata dalla normativa italiana.

I nostri uffici Inca in Canada, impegnati quotidianamente nella difesa dei diritti individuali e collettivi, rappresentano un importante punto di riferimento e un vero e proprio sportello di ascolto e di risoluzione delle varie tematiche relative alla tutela dei diritti della persona.

Gli uffici Inca rappresentano, quindi, veri e propri presidi di prossimità, dove i cittadini possono trovare assistenza e tutela su tutte le tematiche relative all'esigibilità dei diritti previdenziali e assistenziali.

Nei casi in esame, gli uffici Inca in Canada, oltre alla normale attività espletata per l'ottenimento del congedo retribuito, prendono in carico tematiche delicate come quelle della violenza di genere e, grazie al lavoro e alla sensibilità delle compagne, le vittime di violenza trovano nelle sindacaliste della tutela un vero e proprio sostegno anche psicologico.

Le relazioni con il Ministero degli Esteri

Fondamentale per l'Inca l'interlocuzione continua con il Ministero degli Esteri. Nei Paesi in cui opera, si sono consolidati negli anni ottimi rapporti con tutta la rete diplomatica presente nei vari Stati; riteniamo, quindi, un fattore rilevante l'attenzione che il MAECI ripone nei confronti degli Istituti di Patronato presenti all'estero.

Rappresentiamo la principale "antenna" sulle problematiche dei nostri connazionali all'estero, e il rapporto diretto fra i Patronati e le sedi consolari e delle Ambasciate diviene, quindi, centrale.

Il nostro Istituto di Patronato intende consolidare un ruolo sempre più da protagonista a favore dei cittadini italiani all'estero, in modo da fornire loro migliori informazioni, orientamento e servizi adeguati alla nuova mobilità italiana, con particolare attenzione alle fasce più giovani, anche attraverso un approccio moderno mediante i mezzi di comunicazione, nonché ai lavoratori migranti, alla portabilità dei diritti previdenziali e assistenziali e alle implicazioni fiscali.

Prendendo atto dell'aumento dei residenti italiani all'estero, Inca ritiene prioritario sostenerli nelle loro molteplici esigenze, anche nel rapporto con gli Istituti erogatori dei Paesi di residenza.

La nostra azione è rivolta anche a favore di cittadini stranieri che abbiano la necessità di rapportarsi con l'amministrazione italiana attraverso il supporto delle rappresentanze diplomatiche nei vari Paesi dove siamo presenti.

Sono innumerevoli le prove di un ottimo rapporto con le Ambasciate e i Consolati, è sempre più ampio il ventaglio delle attività che si incrociano, non ultimo nei mesi scorsi l'importante ruolo svolto dalle rappresentanze diplomatiche dei Paesi dove si è svolto il progetto FAMI denominato FORM@2.

Il ruolo di supporto e collaborazione del MAECI è stato fondamentale per la buona riuscita del progetto, sono stati raggiunti risultati quasi insperati, in quanto ha attraversato tutto il periodo pandemico, che ha determinato grandi difficoltà e ritardi nelle azioni di realizzazione, ma lo sforzo complessivo e le

sinergie necessarie, con i Consolati in particolare, sono stati determinanti nel portare positivamente a termine gli obiettivi.

In questo contesto, appare indispensabile definire il protocollo con il MAECI; sono trascorsi oltre 20 anni dai primi incontri per la definizione di un accordo reciproco finalizzato a migliorare e rafforzare il ruolo dei Patronati all'estero a favore dei nostri connazionali nel rapporto con le istituzioni italiane.

Nell'ultimo periodo c'era stato un forte impulso da parte del MAECI per arrivare alla firma dell'accordo, il tavolo del confronto è rimasto aperto e operativo con diversi incontri, ma, a un certo punto, c'è stata una preoccupante battuta d'arresto che di fatto ha interrotto il dialogo, fino a quel momento molto proficuo e foriero di una buona intesa.

Non possiamo che auspicare a breve la ripresa della trattativa, per fare in modo che il ruolo del Patronato all'estero sia sempre più centrale e indispensabile nella difesa e tutela dei diritti dei nostri connazionali oltre confine.

L'Associazione Itaca: dalla costituzione ai giorni nostri

Itaca, acronimo di *Italian e Transnational Association for Communities Abroad*, è l'associazione transazionale promossa dall'Inca Nazionale, con sede in Belgio, che si occupa di mobilità internazionale.

È stata costituita nel 2017 per promuovere l'integrazione delle comunità italiane e di qualsiasi altra comunità di migranti nei diversi Paesi di residenza favorendo iniziative sociali, culturali e fornendo loro un'assistenza specifica sull'accesso ai diritti legati alla mobilità, come per esempio: soggiorno, cittadinanza, accesso al welfare locale, inserimento alla vita comunitaria locale ecc.

Itaca promuove i propri obiettivi attraverso la convenzione con le altre associazioni Inca in tutto il mondo con le quali condivide i medesimi diritti sociali e assistenziali; svolge, pertanto, un ruolo di supporto all'Inca, perché può compiere altre attività collaterali; è particolarmente impegnata nell'aiutare i connazionali a usufruire degli interventi previsti dal welfare locale dei singoli Paesi.

Itaca aiuta le strutture Inca a interagire con la cosiddetta "nuova emigrazione", fornisce informazioni di prima accoglienza per i cosiddetti Expat ed è impe-

gnata anche sul piano delle iniziative culturali a favore delle comunità italiane presenti all'estero.

Tramite l'adesione ad Itaca mediante il rilascio di una tessera, l'associazione può raccogliere delle risorse che in larga misura rimangono nella disponibilità dei vari Paesi, al fine di rafforzare la nostra presenza in modo sempre più capillare.

Itaca in questi anni è stata impegnata anche sul piano della progettazione europea con diverse pianificazioni delle quali l'ultima, il Progetto **Antenor**: nel 2023 è stata avviata la seconda fase attuativa. Itaca, in collaborazione con il COM.IT.ES del Belgio, si propone di realizzare un progetto di inchiesta, analisi e supporto alla nuova emigrazione italiana al fine di delineare una mappatura, informare, sensibilizzare, individuare le dinamiche e i bisogni specifici e fornire una serie di strumenti concreti atti a facilitarne la realizzazione.

Pertanto, è fondamentale continuare a cogliere l'opportunità della gestione di progetti transnazionali al fine di continuare ad analizzare il fenomeno della nuova emigrazione italiana, facilitarne l'integrazione socioeconomica dei cittadini italiani in mobilità nei Paesi di accoglienza, affrontare ulteriori tematiche e bisogni come, ad esempio, le questioni di genere, la formazione ecc. Un insieme quindi di attività, assistenza, informazioni e comunicazioni circolari che coinvolgono tutto il sistema Inca mondo, associazioni locali, istituzioni locali con Itaca come *trait d'union*.

Nel corso di questi anni Itaca, oltre a produrre studi, ricerche, azioni di formazione e divulgazione, ha promosso anche iniziative sociali e culturali rivolte ai cittadini migranti, in qualsiasi parte del mondo. Diverse le iniziative organizzate in questi anni principalmente in Svizzera, nel Regno Unito, in Belgio ecc.

Itaca a fine 2022 ha avviato e ha proceduto alla modifica dello Statuto, e tutt'ora sta ultimando gli adempimenti necessari allo scopo di integrare altri servizi non previsti dalle attività tradizionali svolte dall'Istituto.

Inca svolge l'attività di assistenza previdenziale e insieme a **Itaca** raggiunge l'obiettivo di dare una tutela complessiva in materia previdenziale e socio-assistenziale.

L'obiettivo è quello di raggiungere con maggior facilità, capillarmente, la nuova emigrazione, per fornire servizi tanto nuovi quanto essenziali all'odierna mobilità. Servizi utili sia in una fase di pre-partenza che una volta giunti nei Paesi esteri. E che spesso richiedono strumenti diversi da quelli che il Patronato fornisce. E ciò sarà possibile rafforzando gli ambiti di tutela e allargando gli orizzonti dell'associazione. Perciò, in continuità con il passato, oltre all'attività previdenziale che è tradizionalmente offerta dal Patronato, Itaca offre tutto ciò che di nuovo si presenta nella complessità delle normative che regolano i rapporti tra i Paesi in materie socioassistenziali e che richiedono adempimenti e burocrazia.

Infine, ma non da ultimo, l'impegno futuro è anche quello di sviluppare sempre più l'attività di comunicazione, in stretto rapporto con la struttura nazionale, in modo che si crei una virtuale rete unica tra estero e Italia.

I progetti del Fondo Asilo, migrazione e integrazione - Fami

Negli ultimi anni l'attività del Dipartimento Estero è stata protesa anche verso la progettazione finanziata.

Allo stato attuale, l'Inca ha portato a termine i progetti Form@2 (seconda edizione del Progetto Form@1), Shubh, e Di.Agr.A.M.M.I. Nord.

In particolare, i progetti in campo sono stati i seguenti:

- **Form@2**, progetto finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali attraverso il Fami (Fondo asilo, migrazione e integrazione), costo euro **1.300.000,00**; tempi di realizzazione dal 6-10-2020 al 30-09-2022, prorogato al 31-12-2022.

L'Inca Cgil è stato capofila del Progetto Form@2, attraverso una Ats (Associazione temporanea di scopo), che includeva i quattro Istituti del raggruppamento Centro Patronati (Inca Cgil, Inas Cisl, Ital Uil e Acli) e un partenariato composto da Anolf, Unirama Sas e l'International Language School che ha curato la realizzazione di una APP multilingue contenente le principali no-

zioni civico-culturali. I destinatari del progetto sono i figli, i coniugi e i genitori anziani dei cittadini stranieri che hanno effettuato richiesta di **ricongiungimento familiare** dai seguenti Paesi: Albania, Egitto, Marocco, Senegal e Tunisia. Il totale dei destinatari è stato stimato in 1.200 persone, a fine progetto sono stati oltre 2.000.

L'attività svolta è così riassumibile: elaborazione profiling, formazione prepartenza, materiale informativo civico-linguistico, presa in carico, servizi pianificati, Green Paper sulla Governance dei ricongiungimenti.

- **Shubh**, progetto finanziato dall'Unione europea e dal Ministero dell'Interno attraverso il Fami, costo euro **1.959.630,00**; tempi di realizzazione dal 5-06-2020 al 31-12-2021, prorogato al 31-12-2022.

L'Inca Cgil è stata capofila, attraverso un partenariato composto da Auser APS, Arci Nazionale, Solidarci SCS, Sunia, Arci Basilicata Comitato Regionale, Arci Puglia APS, Arci Solidarietà ODV, Arci Sicilia APS. I destinatari del progetto erano i richiedenti asilo usciti o in uscita dal circuito di accoglienza entro e non oltre i 18 mesi, per **promuovere l'autonomia socioeconomica nel contesto territoriale**. L'attività svolta è riconducibile all'attivazione di "Integra corner", costruiti come *one stop shop* (sportello unico) per l'integrazione lavorativa degli immigrati e collocati all'interno dei Patronati Inca. Il progetto prevedeva l'attivazione di reti *multistakeholders* e iniziative di *capacity building* finalizzate a creare un sistema territoriale che ha consentito di sostenere la gestione di programmi complessi di accompagnamento all'autonomia.

Il progetto ha visto coinvolte 7 regioni (Veneto, Marche, Lazio, Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia), articolato in 21 realtà provinciali.

- **Di.Agr.A.M.M.I. di legalità al Centro-Nord (Diritti in Agricoltura attraverso Approcci Multistakeholders e Multidisciplinari per l'Integrazione e il lavoro giusto)**, progetto finanziato dall'Unione europea, dal Ministero del Lavoro

e delle Politiche sociali e dal Ministero dell'Interno attraverso il Fami; costo euro **6.498.627,00**. L'Inca Cgil, insieme ad altre associazioni, è stato partner del Consorzio Nova. Gli obiettivi del progetto erano la prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura.

Il progetto si è svolto in 8 Regioni (Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Piemonte, Lazio, Toscana, Marche e Umbria).

Di.Agr.A.M.M.I. di legalità al Centro-Sud, progetto finanziato dall'Unione europea, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dal Ministero dell'Interno attraverso il Fami, costo euro **7.294.963,88**. L'Inca Cgil, insieme ad altre associazioni, è partner della Flai-Cgil Nazionale. Gli obiettivi del progetto sono la prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura.

Il progetto si sta svolgendo in 8 Regioni (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna).

L'Inca nel prossimo futuro

Le nuove esigenze di tutela, dettate da una diversa tipologia di emigrazione, hanno indotto la Presidenza dell'Inca a cercare nuovi impulsi e nuove prospettive che il nostro ruolo di presidio e di responsabilità ci impone.

In quest'ottica, assumono un ruolo centrale i cambiamenti degli assetti organizzativi delle Associazioni Inca all'estero, finalizzate a dare maggiore slancio e vigore per il raggiungimento di nuovi obiettivi di tutela.

Sono in corso inoltre approfondimenti organizzativi, per allargare la nostra presenza anche in altri Paesi europei dove nel corso degli ultimi anni si è registrata una massiccia migrazione di nostri connazionali, in particolare giovani studenti/lavoratori e pensionati.

La coesistenza dell'emigrazione storica con una sempre più rilevante emigrazione di giovani che si recano all'estero per varie ragioni ci impone di cambiare il nostro modo di operare, laddove è necessario esercitare sempre meglio il nostro ruolo di sindacalisti della tutela nei vari Paesi all'estero.

FORMAZIONE

Negli anni dell'incertezza e del declino produttivo e sociale del Paese, a fronte di un welfare pubblico in crescente affanno, i Patronati sono stati un riferimento importante per tanta parte della popolazione, in difficoltà nell'accesso ai diritti e alle tutele previste dalla normativa vigente, in particolare per quanto attiene alle numerose misure introdotte per fronteggiare l'emergenza pandemica.

Inca Nazionale, in un contesto complesso e in rapida evoluzione, ha esercitato le proprie attività rafforzando le sinergie interne ai propri dipartimenti al fine di rispondere al meglio alle esigenze e richieste, vecchie e nuove, provenienti dalle sedi territoriali; un gioco di squadra da cui non si può prescindere e che vede le politiche formative rappresentare un'importante leva di sviluppo delle competenze tecnico-professionali nonché dei temi valoriali per tutte le preziose risorse del nostro sistema.

Più in generale, si tratta come sempre di investire sul futuro, sulla capacità di affermare, attraverso la presa in carico delle persone, una visione solidaristica e inclusiva, profondamente confederale, che dia segno concreto dei valori e del senso di appartenenza alla nostra organizzazione promotrice. Infine, e non per importanza, che risponda ai bisogni dei portatori di interesse quali sono gli iscritti, i delegati, le categorie degli attivi e i pensionati, in sinergia con l'insieme del sistema delle tutele e delle categorie sindacali.

Affermando questi principi in ogni ambito formativo, dai corsi per i neoassunti sino ai percorsi di alta specializzazione, Inca Nazionale vuole promuovere la qualità delle prestazioni erogate, con particolare riguardo all'accompagnamento dei soggetti più fragili alla esigibilità dei propri diritti.

La pandemia da Covid-19 ha rappresentato una cesura, la distanza tra le pratiche e le abitudini precedenti e quelle successive al *lockdown*, a partire dalla relazione tra le persone, nei diversi contesti sociali e produttivi. Siamo precipitati in una realtà distopica che ha evidenziato le molte difficoltà sociali generate da lavori poveri e precarietà diffusa, le disuguaglianze di reddito, genere, età, la vulnerabilità del ceto medio. E in questa fase complessa Inca ha dovuto affrontare le molteplici necessità generate dall'emergenza sanitaria, presto diventata

emergenza economica e sociale, a partire dalla riorganizzazione degli uffici provinciali e zionali in modo da continuare a rispondere alle richieste dei moltissimi cittadini e lavoratori, spesso senza altri riferimenti in grado di orientarli. Decodificare la domanda, accompagnare le persone nell'accesso alla fruizione di quanto previsto dalle nuove misure sono attività consulenziali rilevanti, che necessitano di una solida base di competenza e di aggiornamento continuo sulle novità normative e di procedura, che Inca Nazionale ha continuato a sostenere sperimentando modalità nuove, webinar, videoconferenze e in un secondo tempo anche percorsi formativi e di aggiornamento ad hoc, progettati in funzione di strumenti on-line.

A questo proposito è significativo quanto rilevato nell'ambito del corso 2021-22 rivolto a direttori e coordinatori Inca, progettato con l'obiettivo di supportare la professionalità dei territori nella fase pandemica, consentendo ai partecipanti il confronto e lo scambio di buone prassi, fornendo aggiornamenti e contenuti utili ad aumentare le competenze diffuse. Date le restrizioni sanitarie, i moduli sono stati realizzati in modalità sincrona a distanza, replicati in sei aule per accogliere l'intera platea dei destinatari, che ne hanno apprezzato il percorso e la corrispondenza tra contenuti trattati e interessi professionali e lavorativi.

Nella *survey* finale è stata prevista una sezione relativa al periodo pandemico: le risposte hanno evidenziato i profondi cambiamenti intercorsi nelle attività quotidiane, dal ricevimento del pubblico all'organizzazione del lavoro, mettendo in luce la fatica e le difficoltà ma anche gli elementi innovativi – a partire dal mandato di patrocinio telematico, ma non solo – introdotti per garantire la continuità del servizio reso alla popolazione.

Il perdurare delle condizioni emergenziali ha portato con sé una riflessione importante relativa alle modalità con cui è *sempre stata intesa* la pratica formativa nel nostro Patronato: l'accelerazione digitale non si è esaurita con la fine della pandemia. Ha rappresentato una svolta, un cambio di prospettiva che impone scelte nuove, non più reversibili. Siamo consapevoli che la situazione ha già determinato cambiamenti profondi nelle nostre vite e che le soluzioni adottate nei diversi ambiti possono rappresentare, se gestite al meglio, una grande opportunità per il sistema formativo e più in generale **per la nostra organizzazione**.

L'attività

Le tabelle riportate evidenziano la sintesi della formazione erogata negli anni che vanno dal 2019 al 2022 compreso. Notiamo nel biennio 2020-21 la crescita esponenziale della formazione a distanza causata dalla pandemia, ma che successivamente ha ridefinito i contorni non solo della modalità di erogazione della formazione stessa, ma dell'approccio complessivo agli interventi formativi.

L'adozione della formazione a distanza ha poi affiancato nella fase post-pandemica la modalità tradizionale dei corsi in presenza, passando da strumento emergenziale a fondamentale per la crescita della qualità della formazione.

I numeri che seguono mettono in evidenza lo straordinario monte ore di formazione erogato dall'Inca Nazionale verso le sedi territoriali, tenendo conto che queste tabelle non riportano il dato regionale (i corsi e i seminari ideati e somministrati a livello regionale) che si attesta comunque come un'attività molto intensa a supporto.

La **tabella 1** sintetizza il dato, mentre nelle pagine successive si mettono in evidenza alcuni dati significativi, dal numero delle ore erogate (Presenza e Fad) al numero dei partecipanti divisi anche per sesso.

Tabella 1 – Formazione, anno di riferimento 2019

Corso	Ore presenza	Numero giornate	Numero partecipanti	Uomini	Donne
Ex Enpals	32	5	27	4	23
Agricoli	32	5	20	8	12
Danno alla persona intermedio	64	10	46	17	29
Gestione separata	96	15	46	17	34
Causa di servizio	16	3	16	5	11
Base	240	38	58	15	43
Specialistico danno	128	20	19	10	9
ConInca	32	5	44	18	26
TOTALE	640	101	281	94	187

- **Tabella 1 - anno 2019:** possiamo verificare quale formidabile impegno di risorse, umane e materiali, sia stato dispiegato per realizzare i corsi indicati nella tabella. Val la pena precisare che il corso base, in particolare, si pone l'obiettivo di garantire competenze strutturate e di qualità ai nuovi assunti provenienti dall'intero territorio nazionale, offrendo inoltre l'opportunità di creare un gruppo coeso che si fa rete di cooperazione, scambi di informazioni e buone pratiche. Il numero importante di iscritti mostra l'interesse che i direttori manifestano per la formazione dei neoassunti.

Tabella 2 - Formazione, anno di riferimento 2020

Corso	Ore presenza	Ore Fad	Giornate presenza	Giornate Fad	Partecipanti	Uomini	Donne
Base	32	168	5	51	68	12	56
Tutor	24	48	24	48	18	6	12
Direttori	0	48	0	12	131	73	58
ConInca	0	32	0	8	99	35	64
TOTALE	56	296	29	119	316	126	190

- **Tabella 2 - anno 2020:** Le restrizioni sanitarie messe in atto a partire dal mese di marzo hanno costretto alla sospensione dei corsi residenziali. Il dipartimento Formazione, in collaborazione con Cgil Nazionale e con il prezioso supporto della Fondazione Di Vittorio e dell'Università Roma Tre, ha provveduto appena possibile ad organizzare percorsi di formazione per i formatori, i tutor e gli esperti nazionali in modo da realizzare corsi in modalità

Tabella 3 - Formazione finanziata, anni di riferimento 2020-2021

Anno	2020	2021
Numero giornate	2	11
Numero ore erogate	6	33
Partecipanti	28	51
Uomini	15	19
Donne	13	32

a distanza, con specifico riguardo alla didattica, alla progettazione e alla valutazione qualitativa, utilizzando allo scopo per parte della platea finanziamenti FonCoop, di cui è stato dato puntuale rendiconto nella **tabella 3**.

Tabella 4 - Formazione, anno di riferimento 2021

Corso	Ore presenza	Ore Fad	Giornate presenza	Giornate Fad	Partecipanti	Uomini	Donne
Base	16	92	3	54	74	22	52
Direttori	0	48	0	12	131	73	58
Danni alla persona intermedio	0	54	0	9	63	11	52
Comparto sicurezza	0	0	0	5	31	8	23
Seminario Opzione al contributivo e riscatto laurea	0	12	0	3	57	18	39
Previdenza complementare	0	20	0	5	26	6	20
Seminario Funzioni ConInca web	0	9	0	3	66	22	44
TOTALE	16	235	3	91	448	160	288

- **Tabella 4:** Le sequele della pandemia hanno determinato la modalità di erogazione dei corsi che, come è possibile notare, sono stati completamente somministrati online, fatto salvo che per il seminario iniziale del “corso base” che mantiene per Inca Nazionale la caratteristica di momento privilegiato in cui, come si diceva poco sopra, costruire relazioni e scambi preziosi tra gli operatori e tra di loro e i tutor nazionali. Infine, va considerato come le nuove generazioni che si affacciano alle attività della Cgil e del Patronato vengano da storie molto diverse, figlie di una società liquida e globalizzata, a volte inconsapevoli di quei riferimenti ideali e valoriali che hanno caratterizzato le generazioni del secolo scorso. Si impongono quindi percorsi formativi che tengano insieme gli aspetti tecnici e di merito professionale con i principi fondamentali che rappresentano la nostra ragion d’essere.

Tabella 5 - Formazione, anno di riferimento 2022

Corso	Ore presenza	Ore Fad	Giornate presenza	Giornate Fad	Partecipanti	Uomini	Donne
Base	144	88	23	21	76	16	60
Previdenza agricola	96	0	15	0	69	15	54
Opzione, cumulo e computo	128	0	40	0	93	16	77
Specialistico danno alla persona	128	0	20	0	26	6	20
Nuovo ConInca	0	18	0	3	61	25	36
TOTALE	496	110	98	25	333	82	251

- **Tabella 5 - anno 2022:** Appare chiaro come nell'anno in questione si sia ribaltata la proporzione tra la formazione realizzata in presenza e quella realizzata a distanza. Ciò va attribuito alla necessità di dar corso a programmi specialistici particolarmente complessi che per loro caratteristiche non risultavano realizzabili a distanza. A questo proposito è necessario evidenziare come la consulenza offerta dalla Fondazione Di Vittorio sia risultata strategica per consentire lo sviluppo di modelli formativi capaci di cogliere le opportunità offerte dai nuovi strumenti digitali.

Tabella 6 sinottica - Formazione, anni di riferimento 2019-2022

Anno	Ore Presenza	Ore Fad	Giornate presenza	Giornate Fad	Partecipanti	Uomini	Donne
2019	640	0	101	0	281	94	187
2020	56	296	29	119	316	126	190
2021	16	235	3	91	448	160	288
2022	496	110	98	25	333	82	251
TOTALE	1208	641	231	235	1.378	462	916

- **Tabella 6 sinottica:** Come si può osservare, la tabella ci indica la prospettiva di lavoro per gli anni che verranno. A fronte di una tradizione consolidata e di valore riconosciuto quale la formazione residenziale, Inca avverte il bisogno di innovare le proprie pratiche formative, a partire dalle opportunità

offerte dai nuovi strumenti digitali. Contiamo infatti di dotarci di una piattaforma per la formazione a distanza, sincrona e asincrona, che consentirà di sperimentare percorsi inediti ma necessari in questo periodo di rilevante accelerazione digitale.

L'attività formativa all'estero

L'impegno profuso dall'Inca a favore dei nostri connazionali all'estero negli anni della pandemia e del post-pandemia è stato di grande rilevanza e si è concretizzato in iniziative e confronti costanti con i Paesi di emigrazione e di immigrazione.

La crisi economica, la pandemia, i flussi migratori hanno fatto emergere con forza bisogni nuovi e amplificato vecchi problemi nell'accesso ai diritti sociali e di cittadinanza. Formazione e aggiornamento costante degli operatori sono stati il viatico per attraversare e superare questa fase così difficile, senza trascurare l'esigenza di accompagnare i turn over e di mantenere alto il livello qualitativo delle prestazioni erogate.

A tal fine sono state introdotte, a partire dal 2020, diverse iniziative di cui brevemente diamo conto:

● 2020-2021

- Un questionario di rilevazione dei bisogni formativi che ha interessato 13 Paesi europei⁴ per un totale di 69 sedi Inca Europa e di 94 operatori, per i 2/3 donne con un'istruzione elevata (diploma di laurea o titolo superiore per oltre la metà del personale). Gli esiti della *survey* hanno consentito di programmare interventi formativi su temi specifici (previdenza, danni da lavoro, analisi e pianificazione delle attività ecc.).
- Incontri bilaterali sulle corrette procedure per la trasmissione delle pratiche dall'Italia verso l'estero.

⁴ Albania, Austria, Belgio, Croazia, Francia, Germania, Lussemburgo, Regno Unito, Romania, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera.

- **2022**

- Corsi in presenza e webinar su temi previdenziali.
- Aggiornamenti su strumenti informatici e sull'analisi statistica.
- Webinar sulla corretta applicazione del punteggio con relativa verifica della statistica.
- Il corso base, di cui abbiamo già parlato in altra sede, ha visto ogni anno – dal 2018 al 2022 – la partecipazione di 10 funzionari di nuova assunzione provenienti dai diversi Paesi europei, permettendo il confronto in aula e lo scambio di buone pratiche.

- **Considerazioni finali**

In una fase politica, economica e sociale particolarmente complessa e in rapida evoluzione come quella che stiamo vivendo, è necessario mantenere alto il livello di preparazione e di competenza dei funzionari e delle funzionarie. Superata ormai la fase di emergenza, si tratta di valutare quali sono le modalità di erogazione più efficaci per raggiungere gli obiettivi di apprendimento dati: quali saranno le metodologie, le tecniche e gli strumenti per l'innovazione della didattica nella formazione; come si realizzerà il nuovo percorso base, come lo sperimenteremo per renderlo sempre più utile ai nuovi operatori nella pratica quotidiana. E infine, quali saranno le modalità di valutazione del nostro lavoro e la sua efficacia nei corsi, nei seminari, nelle diverse attività che costituiscono il sistema formativo di Inca, in una visione complessiva.

A far da cornice alla nostra riflessione sul sistema formativo sta la questione territoriale. La diffusa asimmetria tra le aree del nostro Paese – periferie, di vario tra il Nord, il Sud e le aree interne – precipita concretamente riducendo i diritti di cittadinanza delle popolazioni interessate. L'esercizio di perequazione che è necessario introdurre a tutti i livelli (e che rappresenta uno degli obiettivi del Pnrr) riguarda anche Inca e richiede un'attenzione particolare dal punto di vista formativo. Formazione di prossimità, corsi e seminari progettati a seguito di rilevazioni dei bisogni formativi, riflessioni ed evidenze dai

diversi osservatori (Inca, Cgil territoriali e regionali, categorie, Fondazione Di Vittorio...) per costruire percorsi ad hoc.

Un prezioso supporto al monitoraggio e al sistema continuativo di analisi del fabbisogno formativo è senz'altro rappresentato dal libretto formativo digitale, che è stato completamente riprogettato in funzione di una migliore fruibilità da parte dei territori, affinché tengano conto dei corsi regionali. In questo modo potremo osservare i percorsi formativi individuali e riflettere sulle prospettive di sviluppo, oltre ad avere la possibilità di ottenere statistiche puntuali sull'andamento del piano formativo e sull'avanzamento degli obiettivi organizzativi.

Solo perseguendo la realizzazione di un piano di monitoraggio quanti/qualitativo delle attività formative saremo in grado di mettere in luce gli elementi di criticità del nostro lavoro, per correggere eventuali distorsioni e superare tempestivamente eventuali difficoltà. Farà premio la qualità della docenza, della didattica e la capacità di utilizzare strumenti adeguati ai tempi nuovi.

- **La formazione dal 2019 al 2022, alcune evidenze**

Grafico 1 - Ore effettuate, 2019-2022

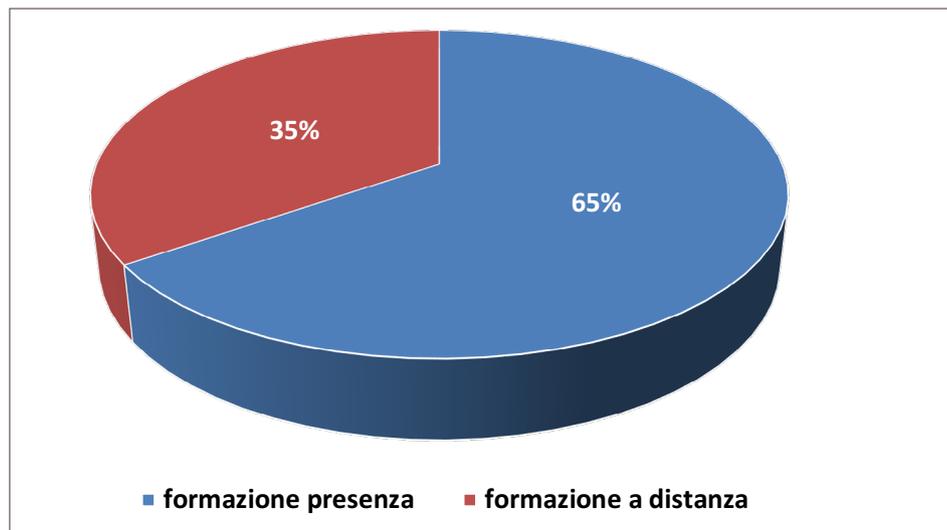
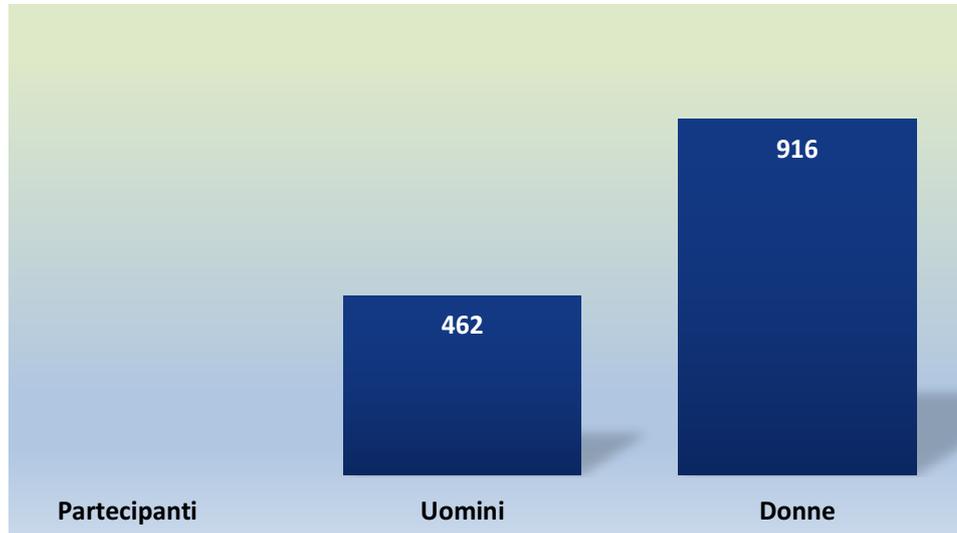
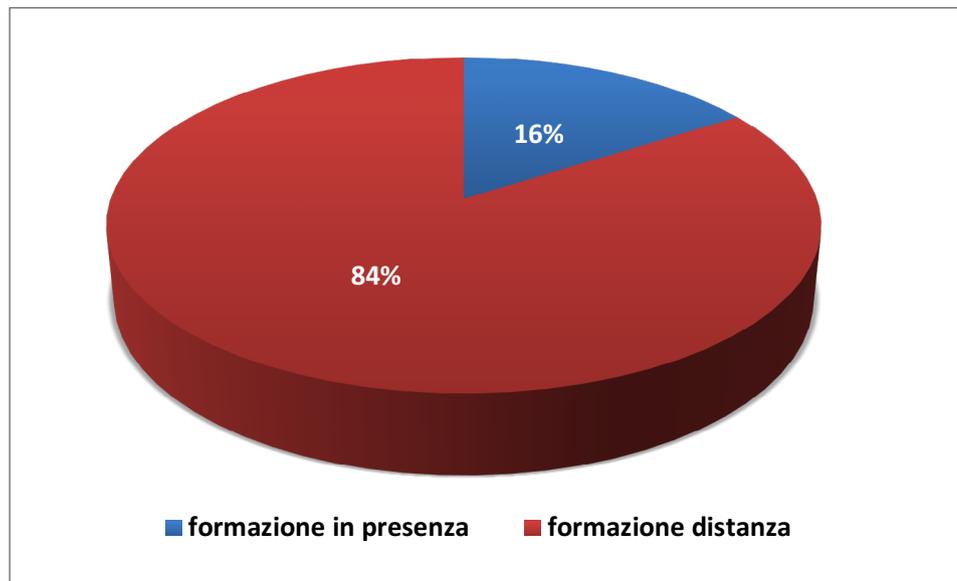


Grafico 2 - Partecipanti per sesso



Le attività di tutela negli ultimi cinque anni

Grafico 3 - La formazione nel 2020



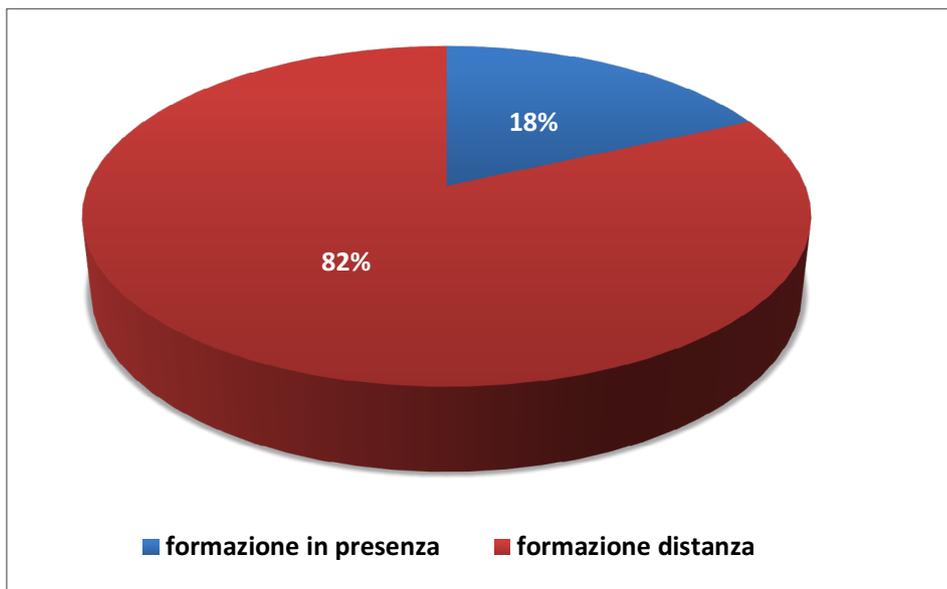
165

Quarta Parte

Grafico 4 - La formazione nel 2021



Grafico 5 - La formazione nel 2022





**FESTIVAL
NAZIONALE
DELLA
FORMAZIONE
2020 (ONLINE)
L'ESPERIENZA
DEI TUTOR**

Per Inca mantenere e aumentare il patrimonio di competenze degli operatori rappresenta un impegno e un investimento costante in formazione e aggiornamento tecnico-professionale anche a fronte del complesso sistema di diritti sociali in continua evoluzione. Un onere importante che richiede risorse economiche e umane notevoli: basti pensare che nel 2020 i corsi avrebbero coinvolto circa 750 persone, dal livello di base per i neoassunti a quello specialistico e all'alta formazione per direttori e coordinatori regionali. Per far fronte al costante incremento delle necessità formative già dal 2013 Inca Nazionale ha realizzato percorsi di formazione per individuare e formare compagni e compagne provenienti da diversi territori in modo da inserirli come Tutor nel processo di formazione istituzionale rivolto agli operatori del Patronato.

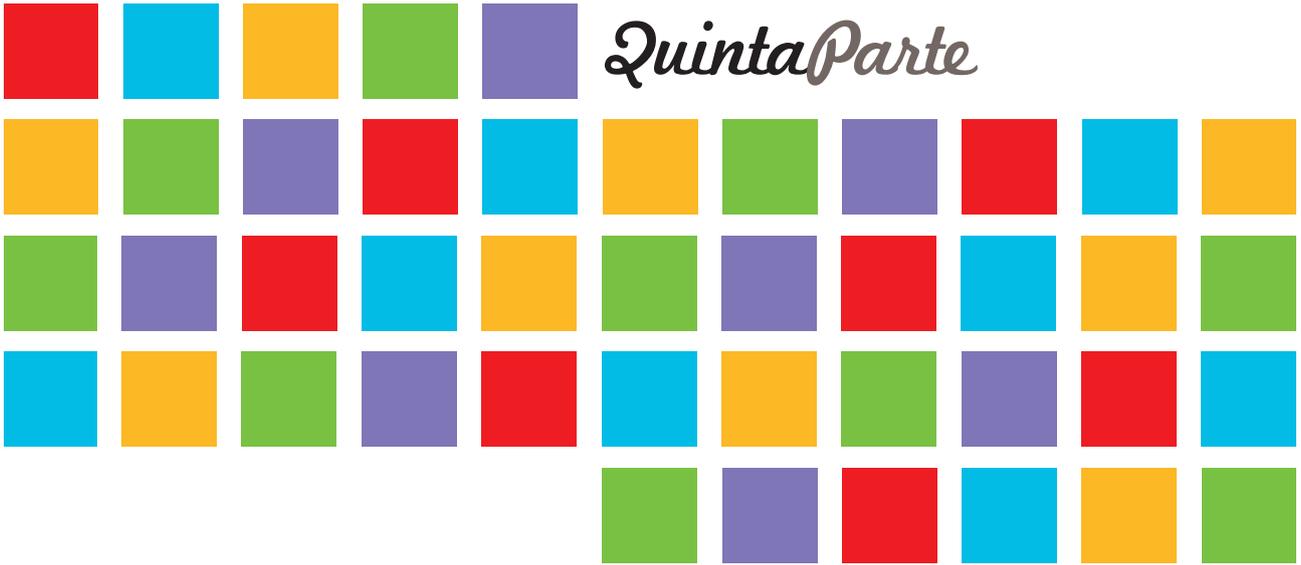
Gli obiettivi dei percorsi riguardano metodologia di gestione d'aula, ma soprattutto intendono sviluppare una cultura della formazione diffusa, con la preparazione di figure di supporto ai docenti senior, esperti di materia, in modo da poter raggiungere nel tempo l'autonomia necessaria per garantire continuità al processo di formazione del Patronato.

A seguito della formazione specialistica i tutor d'aula sono stati coinvolti in iniziative di formazione, a partire dal corso base per operatori, in cui si sono immediatamente misurati con quanto appreso, fino a quelli di livello intermedio e specialistico, in cui hanno potuto valorizzare anche le loro competenze di materia. L'intero processo di formazione specialistica ha in sé anche l'obiettivo di formare e individuare quelle risorse che possano continuare il loro percorso di formazione per crescere e diventare docenti sulle materie tecniche, affrontate nei corsi sia nazionali che territoriali, permettendo ad Inca di avere una capacità formativa capillare sul territorio e omogenea.

La trasposizione di gran parte del Piano Formativo in Fad ha reso necessario arricchire il processo di formazione specialistica per i nuovi Tutor di strumenti didattici digitali e innovativi.

Senza i Tutor non sarebbe possibile per il Patronato sostenere e garantire i percorsi formativi nazionali e territoriali: di ciò dobbiamo dare atto a loro, che in qualche caso hanno responsabilità di direzione e con passione si dedicano a questa attività.





Quinta Parte

*L'attività
di contenzioso
dell'Inca*





L'attività legale dell'Inca permette di realizzare l'effettività delle tutele quando l'azione amministrativa non porta al riconoscimento dei diritti in materia previdenziale e assistenziale, di cittadinanza e immigrazione, di danno alla salute. È un'attività caratterizzata da una consulenza altamente qualificata, che si attiva a margine dell'azione amministrativa sia nella fase preliminare all'avvio del contenzioso che nel corso del giudizio.

Ricoprono un ruolo fondamentale in questa attività: la professionalità e la preparazione degli operatori di Patronato; la specifica e puntuale collaborazione dei professionisti convenzionati (legali e medico-legali); il prezioso contributo fornito dal Collegio legale nazionale sia in supporto all'attività territoriale che nella gestione del contenzioso di legittimità presso la sede centrale.

Spetta al Coordinamento legale e medico-legale nazionale supportare i territori e tutte le figure coinvolte in questa attività. Tale supporto si concretizza attraverso l'elaborazione di pareri legali sulle casistiche proposte, la realizzazione di formazione specifica, la divulgazione informativa dello stato del contenzioso generale con la diffusione dell'Osservatorio legale (pubblicazione di raccolta della produzione giurisprudenziale nazionale ed europea), l'aggiornamento della "Guida all'attività di contenzioso" (insieme di riferimenti normativi e indicazioni operative di primo livello) e la gestione delle convenzioni ministeriali sottoscritte da medici e avvocati.

Attraverso questa attività è stato possibile ottenere risultati importanti, di grande interesse o di rilievo per il riconoscimento di diritti al singolo, alla collettività o alla gestione dell'attività stessa.

Alcune particolari campagne di contenzioso hanno contribuito a migliorare o a rendere necessaria la modifica di norme vigenti o la produzione di nuove

norme, come ad esempio l'art. 1, comma 350, della Legge 178/2020 che, dopo più di un decennio di intensa attività giudiziaria su tutto il territorio nazionale, sostenuta anche da una pronuncia della Corte di Giustizia Europea, riconosce i periodi di sosta del part-time verticale come utili al conseguimento del diritto a pensione.

Altre hanno contribuito al consolidamento di importanti principi di diritto, come ad esempio in riferimento all'applicazione della cd. decadenza mobile, che è stata ritenuta dalla Cassazione applicabile anche alle domande di ricostituzione e non solo a quelle di accesso a pensione. La decadenza, quindi, colpisce le sole differenze sui ratei maturati precedenti il triennio dalla proposizione della domanda giudiziale, poiché applicare la decadenza alla richiesta stessa di rideterminazione dell'importo pensionistico, non riconoscendo le differenze dovute sui ratei futuri e infra-triennali, è stato ritenuto in contrasto con il dettato Costituzionale.

Il raggiungimento di positivi risultati si registra nonostante il doversi misurare continuamente con i mutevoli orientamenti interpretativi dei giudici di ogni grado, spesso motivati più dalle preoccupazioni per le sorti del bilancio pubblico che dall'interpretazione delle norme sulle quali sono chiamati a pronunciarsi.

Il ridimensionamento del punteggio ministeriale legato al contenzioso previdenziale e l'incremento delle spese di giudizio, dalla soccombenza al contributo unificato, rendono più arduo l'accesso alla tutela giudiziaria. In relazione alle spese processuali di particolare rilievo è la pronuncia n. 3298/2019 del Consiglio di Stato, sostenuta da tutte le sigle sindacali, nella quale si prevede l'estensione dell'esenzione, già prevista per le spese di soccombenza, del pagamento del contributo unificato per soggetti con redditi al di sotto di una determinata soglia.

A seguire riportiamo una breve sintesi di alcune sentenze, ottenute nelle aule dei tribunali territoriali o in sede di legittimità presso le Alte Corti, tutte incardinate e patrocinate dall'Inca, che hanno permesso di ottenere la giusta tutela o il riconoscimento/consolidamento di importanti principi di diritto in

ambito di: danno alla salute; danno differenziale; previdenziale; assistenziale e, non da ultimo, in materia di immigrazione, dove sempre di più l'attività dell'Inca risulta essenziale per ottenere pronunce di diritto, di civiltà e cultura di cittadinanza.

Attività in materia di danno alla salute e di danno differenziale

Nell'ambito del riconoscimento del danno da lavoro l'accertamento giudiziale del diritto (ottenuto sia in fase di giudizio di merito che di legittimità) assume un duplice rilievo. Innanzitutto, il giudizio risulta essere, a volte, l'unico strumento per poter ottenere la tutela richiesta e la prestazione ad essa collegata, spesso negata in fase amministrativa: a titolo esemplificativo basti ricordare la difficoltà nel far riconoscere le tecnopatie ad origine multifattoriale o le contestazioni che l'Inail eccipisce sulla sussistenza dell'elemento della causa violenta di un infortunio. In questi casi, non è raro che all'istruttoria amministrativa dell'Istituto non esauriente sia necessario affiancare l'esperienza medico-legale per una ricognizione più approfondita del diritto, proponibile solo in sede di giudizio. In secondo luogo, per questa forma di tutela appare evidente come a fronte di una produzione normativa senz'altro esigua (soprattutto se posta a paragone con quella relativa al settore previdenziale o assistenziale), venga affiancata un'evoluzione giurisprudenziale, in special modo di legittimità, complessa e importante, che ha modificato nel tempo la visione della tutela del danno da lavoro. Le sentenze che seguono possono essere esemplificative delle considerazioni sopra riportate.

Decisioni in sede di legittimità/Corti Superiori

• Cassazione n. 36322/2022

Malattia professionale: concausa esposizione amianto e fumo

La Corte ha accolto il ricorso dei familiari, assistiti dal Patronato Inca Genova, di un lavoratore deceduto a 64 anni per neoplasia polmonare che era stato rigettato sia in primo che in secondo grado sulla base delle negative valuta-

zioni medico-legali espresse dai periti nominati: le consulenze tecniche d'ufficio (Ctu) avevano entrambe valutato che il carcinoma polmonare contratto dal lavoratore era riconducibile ad altre due diverse fonti cancerogene, ossia aver contratto precedentemente una silicosi presso diversa azienda e per aver fumato. La decisione evidenzia che: "Invero, a fronte di una sicura e prolungata esposizione ad amianto, certificata in vita del lavoratore dall'Ente pubblico apposito preposto a riguardo, a mezzo di atto munito di sicura rilevanza probatoria nell'indagine causale in *subjecta* materia, e stanti due fattori cd. cancerogeni differenti, la cui incidenza, però, non è stata appurata in termini concausali sicuri (men che meno in precisate misure) o in termini, in concorso tra loro, di esclusività rispetto ad altre possibili cause, finisce con l'essere in contrasto con il principio di equivalenza delle condizioni ex art. 41 cp, l'esclusione persino di un ruolo concausale di tale documentata lunga esposizione ad asbesto nel determinismo del carcinoma polmonare che colpì il sig. D".

● **Cassazione n. 36841/2022**

Danno per malattia professionale con decesso non immediato

Viene riconosciuto il risarcimento del danno a favore degli eredi di un operaio affetto da mesotelioma e deceduto a causa della relativa malattia professionale che non ne ha determinato la morte immediata. La Cassazione, nell'accogliere il ricorso patrocinato dall'Inca Genova, ricorda, in particolare, che nel caso in cui la malattia professionale abbia determinato il decesso non immediato della vittima, al danno biologico terminale si deve sommare una componente di sofferenza psichica, patita dalla vittima che lucidamente e consciamente assiste allo spegnersi della propria vita (il cd. danno catastrofale). La liquidazione di tale danno deve avvenire affidandosi a un criterio equitativo "puro", che deve tenere conto dell'enormità del pregiudizio psichico derivante dalla consapevolezza dell'approssimarsi della fine della vita; per ottenere uniformità di trattamento a livello nazionale, per il danno catastrofale è opportuno fare riferimento al criterio di liquidazione fatto proprio dal Tribunale di Milano, salvo che non ricorrano circostanze idonee a giustificare l'abbandono o l'integrazione.

Decisioni in sede di merito

- **Corte di Appello di Ancona n. 542/2017 (pubbl. 08-01-2018)**

Malattia professionale (epitelioma) riconosciuta a un bagnino

Sentenza segnalata dall'Inca di Fano e di grande interesse. In sede di appello, grazie al lavoro svolto dall'Inca Nazionale e dalla consulenza medica convenzionata, si è riusciti a dimostrare che non è necessario che il lavoratore, per il riconoscimento della tecnopatia, debba essere continuativamente e per lunghi periodi esposto ai raggi solari, ma è sufficiente (in base a studi scientifici) un seppur breve ma quotidiano periodo di esposizione per poter contrarre la patologia.

- **Tribunale di Parma n. 54/2019**

Malattia professionale riconosciuta a un musicista

I lavoratori che svolgono mansioni che tradizionalmente vengono ritenute meno riconducibili alla genesi di una patologia muscoloscheletrica possono ottenere il riconoscimento di una malattia professionale: è il caso tutelato dall'Inca di Parma che ha visto riconoscere, con conseguente pagamento di un indennizzo in capitale, una patologia alle spalle e ai gomiti a un musicista (un flautista). Non accontentandosi di un riconoscimento inizialmente solo parziale delle malattie professionali denunciate (ne era stata accolta una tra le due richieste) i nostri legali hanno instaurato il contenzioso permettendo in sede giudiziaria di ottenere il riconoscimento del giusto indennizzo economico.

- **Tribunale di Perugia n. 133/2020**

Malattia professionale riconosciuta a un lavoratore marittimo

Non è sempre possibile, per il lavoratore, riuscire ad imputare alcuni problemi di salute alla mansione svolta. Nel caso in esame, l'assistito, che aveva ricoperto varie mansioni tutte a bordo di navi da trasporto, si è visto riconoscere dal giudice l'ernia discale lombare come malattia professionale. Attraverso la consulenza medica dell'Inca Perugia, fondamentale in casi come quello descritto, si è infatti riuscito a dimostrare che il rollio e il beccheggio delle im-

barcazioni su cui l'assistito lavorava anche per settimane intere ininterrotte aveva provocato la malattia denunciata.

- **Corte di Appello di Firenze n. 390/2021**

*Malattia professionale (mieloma multi-molecolare)
riconosciuta a dipendente di Enel*

La sentenza, assolutamente innovativa nel merito, ha permesso a un lavoratore dell'Enel, che aveva contratto la gravissima patologia, di imputare la genesi della malattia al lavoro svolto che lo esponeva a onde elettromagnetiche. Patrocinato dall'Inca di Firenze, si tratta del primo caso di riconoscimento della natura tecnopatologica del mieloma multi-molecolare.

- **Tribunale di Pisa n. 314/2022**

Qualificazione della malattia professionale nel corso del giudizio

Sentenza che applica un principio consolidato ma non frequentemente applicato nei tribunali: indifferentemente da quale che sia la malattia professionale denunciata, il consulente medico in fase di giudizio può, valutata la sintomatologia e le mansioni svolte, qualificare differenzialmente la malattia o individuare altre e diverse patologie. Principio consolidato quindi, ma che spesso necessita di essere ricordato, come avvenuto in questo caso seguito dall'Inca di Pisa, all'organo giudicante da parte dei legali del Patronato.

- **Tribunale di Bergamo n. 548/2022**

Cumulo rendite ai superstiti

Le controversie giudiziali che l'Inca si trova ad affrontare nel settore del danno alla persona sono, prevalentemente, di natura medico-legale. Purtroppo, spesso bisogna adire in giudizio l'Inail anche per controversie di natura procedurale e amministrativa. È il caso affrontato dal Tribunale di Bergamo (con esito favorevole per il nostro assistito) dove la controparte contestava la possibilità di essere contitolare di una prestazione ai superstiti Inps e di una rendita ai superstiti Inail in favore di un figlio maggiorenne inabile rimasto orfano di padre. L'intervento dei legali dell'Inca di Bergamo ha permesso (come pre-

visto dall'ordinamento) che all'assistito venissero garantite entrambe le prestazioni.

- **Tribunale di Rimini n. 124/2022**

Malattia professionale (ernia discale) riconosciuta ad autisti del Trasporto pubblico locale

Il ricorso alle vie giudiziarie può risultare necessario anche nei casi in cui la natura professionale di una patologia è solitamente riconosciuta in fase amministrativa, in particolare quando è ricondotta a una determinata mansione. È il caso di alcuni autisti del Trasporto pubblico locale, il cui riconoscimento della natura professionale di una tecnopatia come l'ernia discale lombare dovrebbe, appunto, avvenire in via amministrativa, ma per i quali l'Inca di Rimini ha dovuto adire le vie legali conseguendo il riconoscimento della malattia professionale della patologia sofferta.

- **Tribunale di Roma n. 6273/2020**

Malattia professionale a medico radiologo

Valutando che il riconoscimento della malattia professionale si deve basare sul criterio di ragionevolezza nell'apprezzamento degli elementi di prova forniti dal lavoratore, il giudice ha ritenuto sussistenti e sufficienti i dati per asseverare l'origine professionale della malattia denunciata da un medico radiologo, patrocinato dall'Inca di Roma, affetto da patologia tumorale (macro-adenoma ipofisario) di cui l'Inail negava l'origine professionale.

- **Tribunale di Genova n. 699/2022 e Tribunale di Gorizia n. 105/2022**

Danno differenziale: applicazione nuove Tabelle di Milano

Tali pronunce, relative a due giudizi patrocinati uno dall'Inca di Genova e l'altro dall'Inca di Monfalcone, applicano i nuovi parametri definiti dalle Tabelle di Milano del 2022. I giudici interpretano però in modo parzialmente diverso il criterio (l'unico "discrezionale") di cui alla lettera E delle nuove Tabelle, che assegna fino a 30 punti, pari a un terzo del risarcimento massimo, alla possibile personalizzazione del danno, da liquidare in base **all'intensità**

del concreto legame affettivo accertato: in due situazioni sostanzialmente sovrapponibili quanto a intensità della relazione parentale, il Tribunale di Genova attribuisce il punteggio massimo (30) alla vedova di un lavoratore deceduto per patologia asbesto correlata, mentre il Tribunale di Gorizia attribuisce 13 punti alla vedova di un lavoratore deceduto per analoga patologia.

Attività in materia di previdenza e assistenza

La previdenza e l'assistenza sono gli ambiti che impegnano in modo prevalente lo sforzo organizzativo dell'Inca nell'attività di tutela. La sovrapposizione di norme, la frammentazione degli interventi previdenziali e assistenziali e la totale assenza di un modello organico di welfare genera a volte coni d'ombra nei diritti e nelle tutele. L'Inca è quindi costretto a rivolgersi al giudice per chiedere chiarezza e razionalità interpretativa nell'opacità della normativa previdenziale.

La relazione con gli Enti, peraltro, è ormai caratterizzata in modo quasi esclusivo dal colloquio telematico. Il prevalente affidamento al formalismo procedurale da parte degli Istituti previdenziali non solleva i medesimi dalla responsabilità legata al buon fine dei negozi giuridici posti in essere nella relazione con gli assicurati. Il Patronato si trova, di fatto, a riempire la distanza tra cittadini ed Enti assicuratori e a garantire, attraverso azioni giudiziarie, l'esigibilità dei diritti sostanziali negati anche per ragioni procedurali o formali. Le sentenze che seguono segnano i principali filoni di contenzioso coltivati dall'Inca negli ultimi cinque anni.

Decisioni in sede di legittimità/Corti Superiori

• Cassazione n. 6870/2019

Assegni familiari a lavoratori somministrati

Il diritto agli assegni familiari è stato sempre negato dall'Inps ai lavoratori somministrati nei periodi di disponibilità ritenendo che l'indennità percepita da questi non avesse natura retributiva e di conseguenza non fosse applicabile la disciplina dell'assegno al nucleo familiare.

La Cassazione ha, invece, riconosciuto il diritto all'assegno familiare a un lavoratore somministrato, in un procedimento patrocinato dall'Inca di Roma, sul presupposto che il rapporto giuridico fra l'agenzia per il lavoro e il lavoratore si realizza anche nei periodi di disponibilità, confermando quindi la natura retributiva dell'indennità di disponibilità, peraltro gravata da contribuzione previdenziale piena. A supporto dei propri convincimenti i giudici hanno legittimamente richiamato, in analogia, ciò che succede per i lavoratori marittimi che, al contrario dei somministrati, hanno accesso agli assegni per il nucleo familiare nelle medesime condizioni di disponibilità.

- **Cassazione 12276/2022**

Ricalcolo prestazioni pensionistiche - Decadenza - Effetti limitati

Anche per le domande di ricostituzione, come per le domande di accesso a pensione, si è consolidato il principio di circoscrivere gli effetti ablativi della decadenza ai soli ratei di pensione maturati nel periodo antecedente il triennio dall'avvio dell'azione giudiziaria in correlazione con la stessa natura del diritto a pensione, indisponibile e imprescrittibile. Il diritto risorge ad ogni singola scadenza periodica e pertanto la decadenza, pur verificatasi, non preclude il diritto per il periodo ulteriore e per i ratei di pensione maturati nei tre anni precedenti l'avvio del giudizio. Svolta interpretativa radicale della giurisprudenza della Cassazione che ha ritenuto tale principio applicabile alle domande di ricostituzione, con la conseguenza che anche per tali fattispecie la decadenza colpisce le sole differenze sui ratei maturati precedenti il triennio dalla proposizione della domanda giudiziale. Applicare la decadenza all'intera pretesa di rideterminazione dell'importo pensionistico, sterilizzando le differenze dovute sui ratei futuri e infra-triennali, contrasta con il dettato costituzionale finendo per comprimere e sacrificare lo stesso diritto alla pensione di cui all'art. 38 della Costituzione.

Decisioni in sede di merito

- **Tribunale di Roma n. 7890/2021**

Part-time verticale: diritto a pensione e maggiorazione contributiva

La sentenza, patrocinata dall'Inca di Roma, ha interpretato, conformemente a Cgue 10-6-2010 (C-395/08 e C-396/08), l'art. 1, comma 350, della Legge 178/2020 per la valorizzazione, nella posizione assicurativa, dei periodi di lavoro svolti con contratto di lavoro part-time verticale o ciclico. La norma recita: "Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto legge 463/1983, convertito, con modificazioni, dalla Legge 638/1983". Sul punto ha così motivato: "Come rilevato da parte ricorrente la verifica del superamento della soglia del minimale deve essere effettuata utilizzando un criterio adattativo e quindi ponendo a confronto con il minimale contributivo il totale della contribuzione effettiva maggiorata della contribuzione virtuale (o figurativa) corrispondente ai mesi non lavorati".

• **Tribunale di Venezia n. 3019/2019**

Responsabilità dell'Ente e diritto al risarcimento in caso di estratto contributivo errato

La controversia ha riguardato una domanda di risarcimento del danno provocato dalle errate informazioni contenute nell'estratto contributivo. Informazioni che avevano indotto una lavoratrice, assistita dall'Inca, a dimettersi prima di aver maturato il diritto a pensione e che per questo si era vista obbligata a versare volontariamente i contributi mancanti. La pronuncia si discosta dai precedenti giurisprudenziali (Cassazione n. 7683/2010) con cui è stata negata la responsabilità dell'Ente ove l'errore fosse contenuto in un estratto contributivo non certificato, ex art. 54 della Legge 88/1989, radicandosi sul consolidato orientamento che valorizza la tutela dell'affidamento del privato che, comunque, ha diritto di fare riferimento alla documentazione proveniente dall'Ente.

- **Tribunale di Monza n. 386/2022**

Il valore certificativo degli estratti conto contributivi

Richiamando l'obbligo degli Enti previdenziali a fornire dati certi sulla posizione contributiva di ciascun assicurato, il Tribunale ha ribadito come tali comunicazioni abbiano "valenza certificativa" e che le informazioni che contengono influiscono sul diritto e sul calcolo della pensione. Accogliendo le ragioni di un ricorso patrocinato da Inca Monza, la sentenza sottolinea in modo chiaro e inequivocabile che: "I documenti rilasciati dall'Istituto, provenendo da un Ente pubblico, devono sempre reputarsi idonei a ingenerare, in chi li riceve, un legittimo affidamento circa l'esattezza e la correttezza dei dati forniti a richiesta degli interessati". L'estratto certificativo contestato, rilasciato ai sensi dell'ex art. 54 della Legge 88/1989, non riportava la contribuzione versata dal ricorrente in gestione separata. Tale omissione gli aveva impedito di chiederne la valorizzazione in una specifica domanda di pensione in computo, riconosciutagli dal giudice comprensiva degli arretrati come da legge.

- **Corte d'Appello di Trento n. 65/2020**

Risarcimento del danno: gli estratti conto previdenziali hanno valore certificativo

Di fronte ad errori commessi dall'Inps nell'accreditare i contributi previdenziali, che inducono il lavoratore a dimettersi dal lavoro, nella convinzione di poter andare in pensione, l'azione di risarcimento del danno è da considerarsi un rimedio a situazioni di obiettiva ingiustizia. Così ha stabilito la Corte, accogliendo il ricorso di un lavoratore assistito dall'Inca di Trento, che si è visto rifiutare dall'Istituto previdenziale la domanda di pensione anticipata, dopo aver dato le dimissioni dal lavoro, in virtù di un accordo sindacale, confidando nella correttezza dell'estratto contributivo che gli attribuiva il diritto al pensionamento. Documento che invece conteneva inesattezze, tali da lasciare il lavoratore in una situazione di incertezza profonda, senza alcun reddito. La Corte d'Appello ha affermato "il dovere di esattezza nella trasmissione dei dati da parte dell'Inps, nel rispetto dei generali principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei contratti e del correlativo principio di affidamento

oltreché nell'esatto e puntuale rispetto di specifiche disposizioni di legge: principi e adempimenti che si debbono ritenere violati dall'Ente". Richiamando la giurisprudenza di legittimità prevalente, la sentenza afferma che "(...) l'Ente risponde del danno derivatone per inadempimento contrattuale, salvo che provi che la causa dell'errore sia esterna alla sua sfera di controllo e l'inevitabilità del fatto impeditivo nonostante l'applicazione della normale diligenza". Da qui l'obbligo di risarcire il danno derivato dall'erronea comunicazione, che non viene meno neppure considerando l'avvertenza contenuta negli estratti conto previdenziali forniti agli interessati, di effettuare un'ulteriore verifica sulla correttezza dei dati in essi contenuti, poiché, dice la sentenza, "è priva di qualsiasi rilevanza", trattandosi di una "mera clausola di stile, priva di alcun effetto".

- **Corte di Appello di Ancona n. 221/2021**

All'Inps spetta l'obbligo di verifica dei requisiti per la pensione

Se si è in possesso dei requisiti di legge, è ingiustificato rifiutare una prestazione previdenziale perché la domanda contiene riferimenti normativi errati. Spetta comunque all'Inps "verificare la sussistenza dei presupposti per la concessione del beneficio richiesto, senza opporre formalistiche interpretazioni delle norme". Con questa motivazione la Corte, chiamata a pronunciarsi dopo l'ordinanza della Cassazione n. 14114/2021, tutti i gradi di giudizio patrocinati dall'Inca Abruzzo e dalla sede centrale, ha riconosciuto il diritto di un lavoratore alla pensione di vecchiaia. L'Inps aveva respinto la pensione, pur avendo il ricorrente già raggiunto i requisiti ordinari per ottenerla, poiché nell'originaria domanda amministrativa era stata erroneamente richiamata la norma sulla Salvaguardia (Legge 214/2011) senza allegare la relativa istanza di accesso alla Direzione territoriale del lavoro.

- **Corte di Appello di Milano n. 24/2022**

Domanda di pensione: gli errori formali non cancellano il diritto

Accogliendo un ricorso patrocinato da Inca Lombardia, la Corte d'Appello del Tribunale di Milano ha respinto l'interpretazione restrittiva di Inps, secondo

cui è legittimo respingere la domanda di una prestazione previdenziale se in essa viene indicato un riferimento normativo sbagliato, anche se il titolare della richiesta è comunque in possesso dei requisiti contributivi e anagrafici per il pensionamento. La Corte ha condannato l'Inps a corrispondere i ratei di pensione sin dalla prima richiesta avanzata da un lavoratore "esodato". Licenziato a seguito della cessazione di attività dell'azienda per cui lavorava, in liquidazione coatta amministrativa, aveva fatto richiesta di pensionamento anticipato avvalendosi dell'ottavo provvedimento di Salvaguardia (Legge 232/2016), rientrando in una delle fattispecie indicate nella legge, ma non in quella espressamente indicata nella domanda di pensione. Per questo l'Inps aveva rigettato la richiesta, che invece la Corte d'Appello di Milano ha ordinato di accogliere poiché il lavoratore era in possesso dei requisiti previsti, anche se rientrante in una casistica diversa rispetto a quella specificata. È stato quindi ribadito il principio secondo il quale se la domanda presenta tutti gli elementi necessari all'Inps per valutare la sussistenza dei requisiti di legge, l'Istituto ha l'obbligo di procedere senza "opporre formalistiche interpretazioni delle norme".

- **Tribunale di Palermo n. 3723/2022**

Domanda di pensione errata con diritto di rettifica

Il Tribunale, accogliendo il ricorso patrocinato da Inca Palermo, ha costretto l'Inps a riconoscere al lavoratore la possibilità di rettificare un errore commesso nella compilazione della domanda di pensione, senza danneggiarlo nel riconoscimento integrale del diritto e ha condannato l'Inps al pagamento degli arretrati non riconosciuti oltre agli interessi legali maturati. In questo caso, il lavoratore si era visto respingere la domanda di pensione in Quota 100, nonostante avesse i requisiti, perché nel compilare la richiesta aveva indicato erroneamente come fondo e gestione competenti quello dei Coltivatori diretti/Coloni Mezzadri. Errore che aveva cercato di correggere chiedendo all'Inps il riesame della domanda, anche questo respinto, cui è seguita una seconda richiesta di pensione, questa volta accolta, ma con il posticipo della decorrenza di diversi mesi. Un'interpretazione che il Tribunale ha ritenuto in-

fondata sottolineando come “in presenza di simili dati di fatto, l’amministrazione avrebbe senz’altro dovuto consentire la rettifica in conformità al principio di correttezza e di buon andamento dell’attività amministrativa”.

- **Corte dei conti Piemonte n. 303/2022**

Pensioni: niente finestre mobili per i lavoratori gravosi

La Corte dei conti ha accolto un ricorso, patrocinato da Inca Torino, in favore di un macchinista di Trenitalia che dopo aver fatto domanda di pensione anticipata nel 2019, avvalendosi delle agevolazioni previdenziali introdotte nel 2017 per gli addetti ad attività gravose (Legge 205/2017), si è visto riconoscere il trattamento pensionistico ma con la decorrenza posticipata di tre mesi. Secondo la Corte, la pretesa di estendere la finestra trimestrale ai lavoratori gravosi “appare una forzatura interpretativa, non confortata dal dato testuale delle disposizioni”. L’adesione a tale interpretazione “produrrebbe l’effetto di introdurre un vulnus all’efficacia della norma speciale, dettata in favore dei lavoratori cosiddetti gravosi, con la conseguenza deteriore di aumentare, di fatto, di tre mesi il requisito dell’anzianità anagrafica e contributiva (...) e con l’effetto di equiparare detti lavoratori ai lavoratori non gravosi”. Tale orientamento si pone in netto contrasto con la finalità della norma del 2017 che è invece quella di “... agevolare alcune categorie di lavoratori, ritenute meritevoli di maggior tutela, sotto il profilo dell’accesso alla prestazione pensionistica, in ragione della particolare gravosità della prestazione lavorativa”.

- **Tribunale di Vicenza n. 225/2022**

Assunzione di un familiare come badante

Ottenuto inizialmente il riconoscimento dell’assistenza domiciliare per il figlio gravemente disabile da parte dell’Inps, una madre si è vista richiedere in restituzione, con decreto ingiuntivo, oltre 23 mila euro, pari all’intero ammontare delle cifre corrisposte. Il Tribunale di Vicenza ha accolto il ricorso patrocinato dall’Inca, condannando l’Ente all’annullamento dell’indebito e anche al rimborso delle spese processuali. L’errore interpretativo in cui è incorso l’Inps è di ritenere tutti i familiari genericamente intesi come soggetti tenuti

al mantenimento della persona non autosufficiente e dunque esclusi dai benefici di legge, a prescindere da chi concretamente svolge il ruolo di *care-giver*. Un orientamento bocciato dal giudice che ha ricordato come la legislazione in merito, proprio per assicurare un'ampia gamma di protezione del disabile, prevede una lista prioritaria di familiari che subentrano tra loro quando vengono a mancare: in primis madre e padre e solo in assenza di questi vengono chiamati in causa gli affini fino al terzo grado. Nel caso di specie, poiché la madre risultava il soggetto tenuto al mantenimento del figlio disabile, era ed è legittimo il contratto di lavoro stipulato con la figlia, nonché sorella dell'avente diritto.

• **Corte dei conti Umbria n. 98/c/2021**

Condannato l'Inps per non aver riconosciuto i benefici previdenziali ad ex esposti all'amianto

La sentenza della Corte dei conti ha accolto il ricorso per pensioni civili, patrocinato da Inca Perugia, in favore di un lavoratore pensionato a cui l'Inps aveva negato il diritto alla maggiorazione, nonostante l'Inail avesse già riconosciuto nel 2016 l'origine professionale del mesotelioma epitelioide, di cui era affetto, provocato dalla lunga esposizione all'amianto. Questo elemento è stato ritenuto dall'Inps insufficiente per accogliere la domanda amministrativa presentata immediatamente dopo, finalizzata ad ottenere la rivalutazione contributiva previdenziale e il ricalcolo della pensione in essere, facendo valere una serie di eccezioni considerate infondate dalla Corte dei conti con questa pronuncia. Rigettando tutte le eccezioni di Inps, i giudici hanno ritenuto di applicare i seguenti principi di diritto: la prescrizione non decorre affatto dal periodo di esposizione all'amianto, bensì da quando il diritto può essere fatto valere con il presupposto riconoscimento della malattia professionale; la legittimazione passiva spetta esclusivamente all'Inps quale Ente erogatore della pensione alla cui riliquidazione la domanda è finalizzata; sussiste l'interesse ad agire di qualsiasi ex lavoratore titolare di pensione che non sia stata liquidata con il massimo contributivo e, infine, il beneficio contributivo spetta ai soggetti esposti ancora inseriti nel mondo del lavoro alla data

dell'entrata in vigore della Legge 257/1992, mentre non è richiesta "l'attualità lavorativa" al momento della presentazione della domanda, che comporterebbe un'ingiustificata disuguaglianza tra i lavoratori rimasti esposti all'amianto e quelli transitati in altri settori, disoccupati o pensionati.

- **Tribunale di Roma n. 394/2022**

La reintegra non cancella il diritto agli ammortizzatori sociali

Dopo una lunga vertenza sindacale e giudiziaria patrocinata da Inca e Filt Cgil, i lavoratori Alitalia-Cai riconquistano il diritto al proprio posto di lavoro dopo cinque anni dal licenziamento. L'Inps, però, richiede loro la restituzione integrale delle indennità di mobilità corrisposte nel periodo intercorso tra il licenziamento e la reintegra, perché, secondo l'Istituto, l'essere stati reintegrati per via giudiziaria determina il venir meno dello stato di disoccupazione involontaria e conseguentemente il venir meno dei presupposti per fruire dell'indennità di mobilità e delle prestazioni accessorie erogate. Il Tribunale di primo grado ha dichiarato che l'Ente ha diritto a riscuotere solo gli importi corrispondenti a 12 mensilità, cioè quelle pari all'indennità pagata dal datore di lavoro a titolo di risarcimento, così come previsto dalla normativa Monti-Fornero che ha modificato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, a seguito di licenziamento.

- **Corte di Appello di Brescia n. 265/2021**

Esenzione Irpef di 1.000 euro su pensione ai superstiti orfani

La sentenza, patrocinata dall'Inca Brescia, riguarda la corretta applicazione dell'esenzione fiscale in favore degli orfani, titolari della pensione ai superstiti, introdotta con la Legge di Stabilità 2017. La Corte restituisce a una figlia maggiorenni orfana e inabile al lavoro il diritto alla pensione di inabilità, sospesa da tre anni dall'Inps a causa del superamento del limite di reddito previsto dalla normativa vigente, cui è subordinato il riconoscimento della prestazione. In riferimento all'orientamento espresso dalla Cassazione in varie pronunce viene sottolineato come "...nell'ambito del sistema previdenziale e assistenziale, è il legislatore che nelle diverse fattispecie individua quale debba essere

il reddito rilevante al fine del diritto a una determinata prestazione..., considerando l'effettivo stato di bisogno della persona. Nei casi come quello della ricorrente, "il legislatore ha previsto espressamente, con riferimento a una individuata categoria di soggetti (gli orfani)", meritevoli di maggior tutela, "quale parte del reddito derivante da pensione ai superstiti costituisca reddito imponibile ai fini Irpef...". Pertanto, va applicata la norma contenuta nella legge, laddove stabilisce che le pensioni ai superstiti, qualora siano percepite dagli orfani, concorrono alla formazione del reddito complessivo ai fini Irpef soltanto per l'importo eccedente la somma di 1.000 euro. Il che equivale a dire che il reddito derivante dalla pensione ai superstiti sarà quello costituito dall'ammontare della pensione, detratta la somma di 1.000 euro, non assoggettata ad imposta.

- **Tribunale di Padova n. 954/2020**

I detenuti lavoratori hanno diritto alla NASpl

Il Tribunale corregge l'interpretazione dell'Inps contenuta nel messaggio n. 909/2019 secondo cui i detenuti dipendenti dell'Amministrazione penitenziaria non hanno diritto alla NASpl.

Viene accolto il ricorso di quattro detenuti, patrocinati da Inca Padova, che durante la loro detenzione hanno lavorato direttamente alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria come addetti alla somministrazione dei pasti e che, se avessero, invece, svolto lo stesso lavoro per conto di una delle cooperative che operano all'interno dell'istituto penitenziario, avrebbero percepito l'indennità.

- **Tribunale di Firenze n. 989/2020 e n. 975/2021**

Indebiti pensionistici: ridotte le pretese di Inps

Per la violazione del divieto di cumulo tra reddito da lavoro e pensione l'Inps può pretendere la restituzione delle somme indebitamente percepite, senza sospendere il trattamento pensionistico. Così si è espresso il Tribunale di Firenze in due sentenze, accogliendo i ricorsi patrocinati dai consulenti legali dell'Inca Toscana. Un principio ragionevole, ma che tale non sembrerebbe

essere per l'Istituto, il quale considera sufficiente qualsiasi somma di denaro derivante dal lavoro, durante la percezione della pensione, per azzerare tutti i ratei mensili percepiti a partire dalla decorrenza del trattamento, pur in presenza di tutti i requisiti necessari. Sia la prima che la seconda sentenza riguardavano due lavoratori precoci, andati uno in pensione anticipata e l'altro in pensione di vecchiaia, che avevano svolto attività lavorativa per dieci e quindici giorni e ai quali era stato sospeso il trattamento pensionistico, invocando il divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro subordinato. In entrambe le decisioni, che si possono definire gemelle, il Tribunale ha ribadito che la norma sulla incumulabilità (articolo 1, comma 204, della Legge 232/2016) "non menziona il preteso recupero di tutti i ratei di pensione relativi ai periodi di percezione del reddito, né la sospensione dell'erogazione della pensione anticipata fino alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia". Per il giudice la norma va invece interpretata nel suo significato letterale, vale a dire che non si possono sommare redditi da lavoro con quelli da pensione; e dunque la pretesa di restituzione dell'Inps deve limitarsi a un indebitato pari al reddito da lavoro effettivamente percepito.

- **Corte di Appello di Firenze n. 685/2021**

Il reimpiego per meno di sei mesi non ostacola l'accesso all'Ape Sociale

Lo stato di disoccupazione non si perde, ma viene semplicemente sospeso, se il lavoratore si rioccupa con contratti a termine della durata inferiore a sei mesi. Con questa motivazione, la sentenza accoglie il ricorso, patrocinato dall'Inca Grosseto, in favore di un lavoratore a cui l'Inps aveva rigettato la domanda di Ape Sociale, pur avendo alla data della richiesta della prestazione i requisiti anagrafici e contributivi nonché quello di aver esaurito da più di tre mesi il periodo di percezione dell'indennità di disoccupazione NASpI, così come previsto dall'articolo 1, comma 179, della Legge 232/2016. Condizione quest'ultima che sarebbe venuta meno dal momento che il lavoratore disoccupato si era reimpiegato per due contratti a termine della durata inferiore a sei mesi, che avrebbero quindi interrotto, secondo l'Istituto, lo stato di disoccupazione, necessario presupposto per ottenere l'Ape Sociale. Inter-

pretazione smentita dalla Corte d'Appello di Firenze richiamando l'articolo 19 della Legge 150/2015 che definisce disoccupati coloro che “dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego”. Il che, spiega ancora la Corte, comporta la conseguenza che “quando il lavoratore si reimpieghi con rapporti di lavoro di durata pari o inferiore a sei mesi, lo stato di disoccupazione non può dirsi perduto, ma solo sospeso”, e quindi meritevole del riconoscimento delle relative prestazioni e “ciò indipendentemente dalla collocazione temporale di tali periodi di occupazione”.

- **Tribunale di Macerata n. 125/2020**

Ape Sociale: Inps nega il diritto per licenziamento collettivo

Accogliendo il ricorso patrocinato dall'Inca di Macerata, il Tribunale riconosce il diritto all'Ape Sociale a un lavoratore, rimasto disoccupato a seguito di licenziamento collettivo per cessazione dell'attività, condannando l'Inps ad accogliere la richiesta di pensione anticipata. Secondo l'Istituto, la cessazione dell'attività non è un licenziamento collettivo in quanto non espressamente indicato nella norma di riferimento (Dpcm 88/2017). In realtà la norma è estremamente chiara nell'individuare nel “licenziamento, anche collettivo” il criterio di accesso alla prestazione che, come evidenzia il giudice, condannando l'Istituto ad accogliere la domanda di pensionamento anticipato, spetta anche per tutti coloro che sono stati assunti con contratto a tempo determinato; pertanto, non ha senso limitare l'esercizio del diritto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

- **Tribunale di Trento n. 116/2021**

Congedo obbligatorio per maternità: diritto inalienabile

La lavoratrice che sceglie di lavorare all'ottavo mese di gravidanza, usufruendo della facoltà prevista dal Decreto legislativo 151/2001, conserva il diritto all'integrale congedo obbligatorio per maternità di cinque mesi e all'Inps spetta

l'onere del pagamento delle relative indennità per l'intero periodo. Così si è espresso il Tribunale accogliendo un ricorso, patrocinato dai legali dell'Inca Trento, in favore di una lavoratrice, alla quale l'Istituto previdenziale aveva ridotto a quattro mesi il periodo di congedo poiché, al momento della domanda, esibiva una certificazione sanitaria non redatta da un medico del Servizio Sanitario Nazionale.

• **Corte di Appello di Roma n. 1127/2021**

ASPI e pensione di anzianità

La Corte d'Appello di Roma respinge la tesi dell'Inps sugli indebiti, secondo cui il disoccupato, percettore di ASPI, deve restituire l'indennità solo perché ha raggiunto i requisiti pensionistici senza avere ancora fatto regolare domanda di pensionamento, trasformando automaticamente il sussidio già percepito in un indebito. Il caso prende origine da un ricorso, patrocinato dall'Inca di Roma, che si oppone alla pretesa dell'Inps, dopo aver verificato come le due prestazioni, Aspi e pensione di anzianità, non si fossero mai sovrapposte, essendo state erogate in periodi diversi. Ciononostante, l'Inps sin dal primo assegno mensile di pensione corrisposto provvede a pianificare il recupero delle somme già pagate, decurtando i ratei per recuperare l'intero ammontare dell'indennità di disoccupazione già erogata. Il Tribunale di primo grado accoglie la richiesta del pensionato, ma l'Inps resiste e propone la causa in appello ritenendo che "la normativa regolatrice della materia, se letteralmente interpretata, prevede la decadenza dell'indennità al momento del raggiungimento teorico dei requisiti della pensione". Per Inps, quindi, anche se la pensione non è ancora acquisita perché manca la regolare domanda, il solo diritto astratto è sufficiente per giustificare l'indebito, attribuendo al cittadino la "singolare colpa" di non avere esercitato il suo diritto per tempo, pur avendo raggiunto i previsti requisiti di legge. Un'interpretazione che confligge con l'articolo 38 della Costituzione, poiché lascia il cittadino senza la protezione sociale, non potendo ottenere né gli arretrati della pensione di anzianità, che ha effetto solo a partire dalla domanda presentata, né l'indennità di disoccupazione, per la quale l'Inps chiede la totale restituzione.

- **Tribunale di Firenze n. 343/2021**

NASpl e pensione anticipata: non c'è indebito Inps senza domanda di pensione

La sentenza del Tribunale di Firenze accoglie il ricorso patrocinato dai legali dell'Inca condannando l'Inps a restituire le somme trattenute sulla pensione anticipata di un lavoratore, percettore di NASpl. Respinta, quindi, l'interpretazione dell'Istituto secondo cui il lavoratore, che è stato licenziato dall'azienda per cui lavorava, avrebbe perso il diritto al mantenimento della NASpl, con corrispondente diritto dell'Inps al recupero delle somme versate a tale titolo, nel cosiddetto periodo finestra e quindi dalla maturazione dei requisiti alla pensione, ancora prima di inoltrare domanda di pensionamento. Secondo il Tribunale la norma prevede che "la decadenza (dal diritto) si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina (cioè il pensionamento), con l'obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire". In buona sostanza, se non c'è domanda di pensione, che è l'elemento costitutivo del diritto, non c'è la sovrapposizione di due prestazioni, per le quali il legislatore ha previsto l'incompatibilità. Per il giudice, quindi, retrodatare la decadenza dal diritto al solo raggiungimento dei requisiti pensionistici lascerebbe il lavoratore senza alcuna protezione, in contrasto con l'articolo 38 della Costituzione. Con queste motivazioni, il Tribunale ha disposto l'integrale accoglimento del ricorso e ha condannato l'Inps alla restituzione di quanto trattenuto sulla pensione, oltre al pagamento degli interessi maturati.

- **Tribunale di Firenze n. 2363/2019**

Indennità di disoccupazione per rimpatriati

Il Tribunale ordinario di Firenze, accogliendo un ricorso patrocinato dai legali dell'Inca Toscana, ha dichiarato che lo status di disoccupato non si perde se il lavoratore rimpatriato in Italia ha già precedentemente reso l'immediata disponibilità a reimpiegarsi presso il Centro per l'impiego. Il lavoratore rimpatriato in Italia, dopo aver concluso un rapporto di lavoro inferiore a sei mesi, conserva lo status di disoccupato quando ha già precedentemente sotto-

scritto con il Centro per l'impiego la Dichiarazione di immediata disponibilità (Did) a nuova occupazione. Così il Tribunale ordinario di Firenze ha condannato l'Inps al pagamento dell'indennità di disoccupazione, più gli interessi e rivalutazione, in favore di un lavoratore al quale l'Istituto aveva dichiarato nulla la dichiarazione di disponibilità immediata al reimpiego resa anni prima e quindi il conseguente superamento dei 30 giorni di tempo dal rimpatrio per il diritto all'indennità.

- **Tribunale di Chieti n. 119/2021**

- NASpl e mancato preavviso di licenziamento*

Il Tribunale, con una pronuncia patrocinata dall'Inca Chieti, ha ribadito che la decorrenza dell'indennità NASpl non può essere differita alla fine del periodo di preavviso di licenziamento, soprattutto se l'azienda non lo paga effettivamente. Nella pronuncia viene anche riaffermato il diritto del disoccupato di potersi reimpiegare durante la fruizione dell'indennità, per un periodo massimo di sei mesi, così come prevede la normativa. Il caso portato in giudizio riguardava i lavoratori coinvolti nella vertenza di una nota azienda abruzzese, conclusasi con un accordo collettivo sottoscritto con i sindacati, che prevedeva un incentivo all'esodo e la rinuncia al mancato preavviso di licenziamento. In virtù di tale intesa, secondo la tesi dell'Inps, la decorrenza della NASpl doveva essere posticipata alla fine del periodo di preavviso, anche se l'azienda non l'aveva effettivamente pagato, come è risultato agli atti e come, del resto, prevedeva la rinuncia espressamente indicata nell'intesa sottoscritta tra azienda e sindacati. La tesi è stata confutata dal Tribunale che, richiamando una pronuncia della Cassazione, sottolineava come la decorrenza dell'indennità scatti "a partire dalla fine del periodo di preavviso solo se la relativa indennità sostitutiva sia stata effettivamente corrisposta dal datore di lavoro, mentre in caso di mancata erogazione di tale ultima indennità, e a prescindere dal fatto che il lavoratore ne avesse diritto o meno nei confronti del datore di lavoro, non opera il differimento del pagamento della prestazione previdenziale fino alla scadenza del periodo di preavviso non lavorato".

Attività in materia di immigrazione

Le sintesi a seguire riguardano importanti casi di contenzioso in materia di immigrazione per l'accesso ai diritti e alle prestazioni dei cittadini stranieri, ai quali vengono riconosciuti diritti a trattamenti previdenziali, assistenziali e di sostegno sociale, da tribunali e corti superiori, anche in presenza di specifici vincoli restrittivi posti dalla legge. Sottolineando l'importanza di valutare le singole situazioni in modo concreto e non discriminatorio, questi pronunciamenti rafforzano il principio di uguaglianza sostanziale sancito sia dalla Costituzione italiana che dal diritto europeo e contribuiscono a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono ai cittadini e ai lavoratori stranieri l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Sempre più spesso l'azione dell'Inca nelle aule giudiziarie in favore dei lavoratori migranti si pone l'obiettivo di rendere concreta l'esigibilità di diritti non ancora riconosciuti e di attenuare e rimuovere gli elementi discriminatori frequentemente rinvenuti nella legislazione in materia.

Decisioni in sede di legittimità/Corti Superiori

• Corte costituzionale n. 54/2022

Welfare ai migranti con regolare permesso di soggiorno

La Corte costituzionale, con sentenza n. 54/2022, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 1, comma 125, della Legge 190/2014, in relazione agli artt. 3, 31 e 117 della Costituzione nonché all'art. 34 della Carta dei diritti fondamentali della Ue, perché escludeva i cittadini stranieri privi di permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo dal ricevere l'indennità di maternità e il bonus bebè. "Al riguardo, è stato evidenziato che, secondo la giurisprudenza costituzionale, il principio di eguaglianza posto dall'art. 3 della Costituzione non tollera disparità di trattamento ricollegabili al solo fatto di essere inflitte a chi risulti straniero, ossia non cittadino italiano, giacché, "pur potendo il legislatore valorizzare le esistenti differenze di fatto tra cittadini e stranieri (sentenza n. 104/1969), esso non può porre gli stranieri (o, come nel caso di specie, una certa categoria di stranieri) in una condizione di minorazione so-

ziale senza idonea giustificazione, e ciò per la decisiva ragione che lo status di straniero non può essere di per sé considerato ‘come causa ammissibile di trattamenti diversificati e peggiorativi’ (così la sentenza n. 186 del 2020)”. Questione promossa dall’Inca Brescia e dall’Inca Centrale è stata seguita, tra gli altri, dal compianto Avvocato Luca Santini.

Decisioni in sede di merito

• Tribunale di Milano n. 3007/2021

Welfare a migranti: per i requisiti può bastare l'autocertificazione

Un cittadino extracomunitario, che chiede una determinata prestazione di welfare, può ricorrere all'autocertificazione per dimostrare il possesso dei requisiti previsti dalla legge, e l'Inps deve considerarla idonea. È quanto ha stabilito il Tribunale di Milano accogliendo il ricorso di una donna eritrea, invalida totale e regolarmente residente in Italia dal 2019, che si è vista respingere la domanda di pensione di inabilità, poiché era ricorsa all'autocertificazione dei requisiti non potendo esibire le attestazioni provenienti dalla Repubblica di Eritrea. La causa, avviata dall'Inca di Milano attraverso i suoi consulenti legali, si è conclusa positivamente per la donna, con la condanna dell'Istituto previdenziale al pagamento di tutti gli arretrati maturati, fin dalla prima richiesta.

• Tar del Lazio n. 17882/2022

Cittadinanza italiana per residenza e reati commessi dai familiari:

vi è obbligo di valutare in concreto il danno alla comunità

Il Tar accoglie il ricorso, patrocinato dall'Inca di Roma, sostenendo che non è sufficiente il solo richiamo al precedente penale del figlio convivente per negare la concessione della cittadinanza al richiedente. La Pubblica Amministrazione ha il dovere di valutare in maniera specifica e concreta se la concessione della cittadinanza possa arrecare danno alla comunità nazionale. Secondo il giudice, nel caso specifico, l'amministrazione non ha effettuato questa verifica, limitandosi esclusivamente a negare la concessione sulla base del precedente penale del figlio senza valutare la sua rilevanza e consistenza

oggettiva. Il Ministero, nelle memorie difensive, si è limitato a dedurre la gravità e il disvalore sociale dei fatti contestati al figlio, senza entrare nel merito delle specifiche circostanze. In sostanza, il Tar ha affermato che è necessaria una valutazione specifica da parte della Pubblica Amministrazione per verificare se la concessione della cittadinanza possa recare danno alla comunità.

- **Tar dell'Umbria n. 00307/2021**

Emerzione 2020: sottoscrizione di un contratto telefonico è documentazione idonea a dimostrare la presenza prolungata e stabile in Italia

Nello specifico il Tar ha accolto con ordinanza l'istanza cautelare presentata nell'ambito di un ricorso ex art. 29 cpa contro il rifiuto opposto alla domanda di sanatoria ai sensi dell'art. 103, c. 1, DI 34/2020 da parte di una lavoratrice cittadina ucraina, assistita dall'Inca.

Nel provvedimento i giudici rilevano che il rigetto dell'amministrazione non tiene conto delle indicazioni interpretative fornite dal Ministero dell'Interno (circolare del 30-05-2020 e Faq pubblicate sul sito istituzionale), in ordine alla documentazione proveniente da organismi pubblici idonea a dimostrare la presenza dello straniero nel territorio nazionale. Infatti, la Prefettura aveva negato la sanatoria alla ricorrente a causa della mancata dichiarazione di presenza in Italia di cui alla Legge 68/2007, senza considerare, da un lato, tutta l'ulteriore documentazione prodotta e attestante, comunque, la presenza prolungata e stabile in Italia in una determinata data e, dall'altro lato, la sottoscrizione di un contratto telefonico nominativo ancora in corso, con annesse ricariche anche successive a tale data.

- **Tribunale di Roma n. 75696/2021**

Ricongiungimento familiare e invalidità civile: la pensione di invalidità civile è reddito idoneo ai fini del rilascio del nulla osta al ricongiungimento familiare

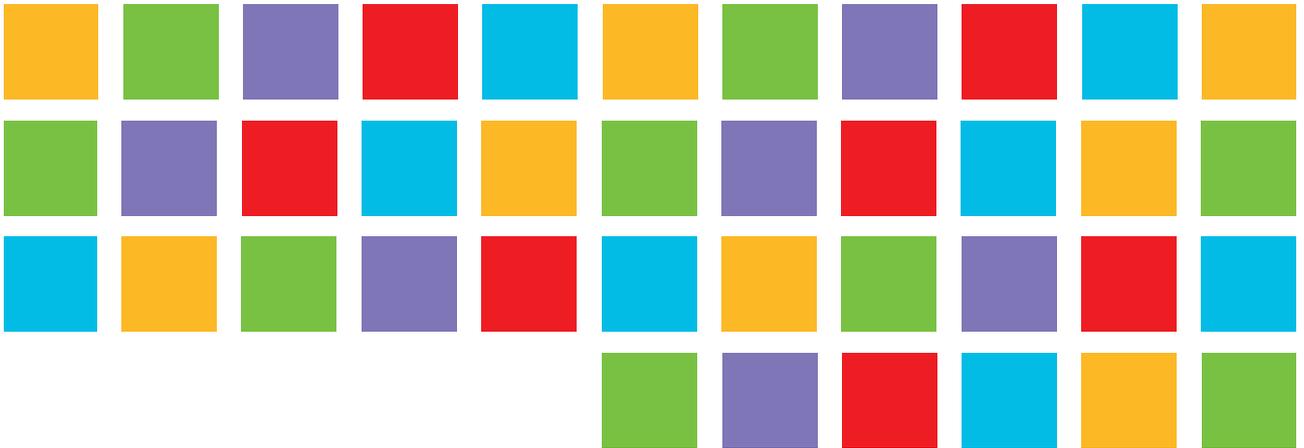
Il Tribunale ha accolto il ricorso presentato contro il decreto di rigetto della richiesta di ricongiungimento familiare emesso dallo Sportello Unico per l'immigrazione di Roma, patrocinato dall'Inca, che aveva respinto la domanda di

nulla osta perché non riteneva sufficiente la pensione di invalidità e l'accompagnamento quale reddito per il ricongiungimento familiare. Il Tribunale aveva, inutilmente, emesso un'ordinanza di accoglimento totale del ricorso ordinando alla Prefettura il rilascio del nulla osta per il ricongiungimento con il coniuge. La difesa aveva, inutilmente, sollecitato in diverse occasioni lo Sportello Unico per ottenere il rilascio del nulla osta; è stato necessario instaurare un nuovo giudizio presso il Tribunale Civile di Roma.

In questa nuova fase, il giudice ha autorizzato la presentazione della domanda di visto di ingresso presso l'Ambasciata competente direttamente da parte del coniuge del ricorrente. Il giudice ha equiparato il provvedimento cautelare favorevole al nulla osta non emesso, consentendo quindi la richiesta diretta del visto sulla base di tale provvedimento. Questa decisione rappresenta un modo per ovviare all'inadempimento dell'amministrazione e garantire il diritto al ricongiungimento familiare.



Sesta Parte



*Le nuove sfide
della comunicazione*





Premessa

Ancor prima del 2020, l'anno in cui è esplosa la pandemia, l'Inca Cgil ha avviato una rivisitazione del proprio sistema di comunicazione, che prende le mosse da un piano generale di riorganizzazione, predisposto dalla Cgil, e finalizzato a renderlo più efficiente ed efficace, in un quadro confederale, sfruttando anche le potenzialità che i nuovi sistemi di comunicazione mettono a disposizione. Attraverso la costituzione di un'unica società, Futura srl, che ha assorbito le attività editoriali ex Ediesse, la storica testata *Rassegna sindacale* e l'emittente *Radio Articolo1*, la Confederazione ha voluto imprimere un'accelerazione verso un processo di maggiore cooperazione e coordinamento di tutta l'attività di comunicazione svolta fino ad allora da tutte le strutture, dalle categorie alle Camere del Lavoro, comprese le diverse articolazioni del Sistema delle tutele individuali Cgil.

Da questo profondo cambiamento è nato il nuovo giornale online, *Collettiva.it*, in sostituzione di *Rassegna sindacale*, con cui l'Inca, sin da subito, ha sottoscritto un contratto di servizio importante, che ha aiutato il nostro Patronato ad aprire nuovi varchi per far conoscere ancor meglio l'attività di tutela individuale svolta dal nostro Patronato, collaborando fattivamente con le diverse strutture confederali.

La centralizzazione di questo processo da parte della Cgil ha consentito di gestire i momenti più difficili dell'emergenza sanitaria, quando a causa delle restrizioni era diventato pressoché impossibile continuare a lavorare in presenza. Con un approccio dapprima empirico e poi sempre più sistemico, il Patronato della Cgil ha rimodulato i propri strumenti di comunicazione, senza però sacrificare quelli già ampiamente sviluppati prima della pandemia. Durante questi anni, l'Inca ha potenziato la propria presenza sui social, Face-

book, Instagram e Twitter, per poi approdare, primo Patronato, all'utilizzo di TikTok. Attraverso l'uso di questi strumenti, con una certa periodicità, il Patronato della Cgil fornisce dei brevi video di informazione, anche di servizio, molto utili agli assistiti per rendere più agevole l'esercizio dei diritti previdenziali e socioassistenziali, anche quelli cosiddetti inespresi, che molte persone non sanno neppure di poter esigere.

Per Inca Cgil, il processo di cambiamento della comunicazione è iniziato con una sostanziale operazione di restyling del sito istituzionale, dove ora è più facile rimanere aggiornati sui provvedimenti legislativi in materia di pensioni, disoccupazione, welfare, infortuni e malattie professionali, immigrazione ed emigrazione.

Allo stesso modo, ha colto l'occasione per condividere con le proprie strutture territoriali un progetto di comunicazione per superare la frammentazione, spesso causa di una limitata diffusione delle notizie, che ha penalizzato fortemente fino ad ora la presenza di Inca sui social. Ciò ha permesso di tracciare un percorso che ha qualificato meglio sul mondo internet il profilo del nostro Patronato, più omogeneo e meno frastagliato. A questo scopo sono stati ideati e realizzati siti "clone", rispetto a quello nazionale, per ogni regione, costantemente aggiornati e tali da rendere dinamico il rapporto con l'utenza, che può facilmente interagire potendo rivolgere domande al Patronato della Cgil e ottenere una prima risposta anche solo di orientamento rispetto al bisogno individuale espresso.

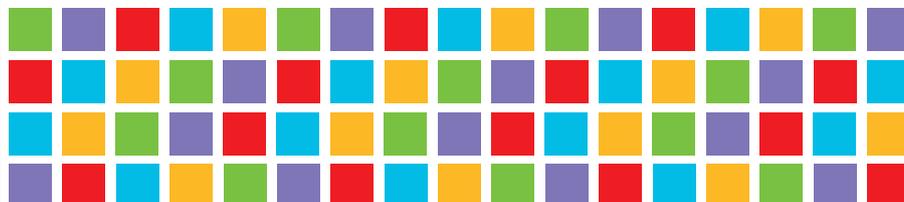
I dati dell'affluenza, per ciascuno strumento social, che stanno crescendo costantemente, dimostrano quanto sia diventato prezioso questo lavoro.

Lance Libere, la società alla quale ci siamo rivolti per realizzare questo progetto, ci consegna un quadro confortante.

Sito internet nazionale. Ogni umana tutela

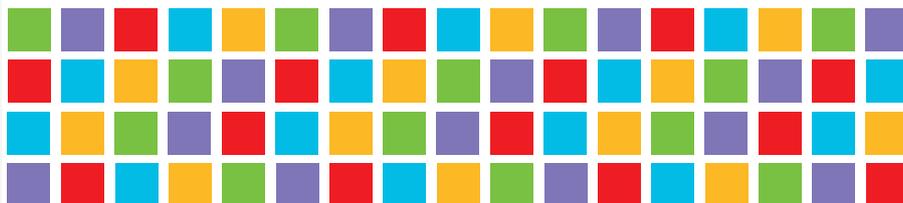
Il restyling del **sito internet di Inca Cgil nazionale**, con la nuova immagine coordinata e il *claim* "**Ogni Umana Tutela**", realizzato nel 2020, è stato il primo intervento di digitalizzazione del Patronato. Al 31 dicembre 2022, i picchi di visite per articolo o news si attestano attorno ai 150.000.

Ogni umana tutela.



**Sito internet
nazionale.
Ogni umana
tutela**

I SOCIAL
INSTAGRAM



 **INSTAGRAM**

Followers

AL 31/12/2022: **1003**

AL 15/09/2023: **1933**

Il profilo Instagram di Inca, primo Patronato ad accedere a questo social, è stato messo online il 30/01/2021.

Nuovi follower su Instagram

869 \uparrow 10,314,3%



Copertura di Instagram

44,101 \uparrow 104,9%

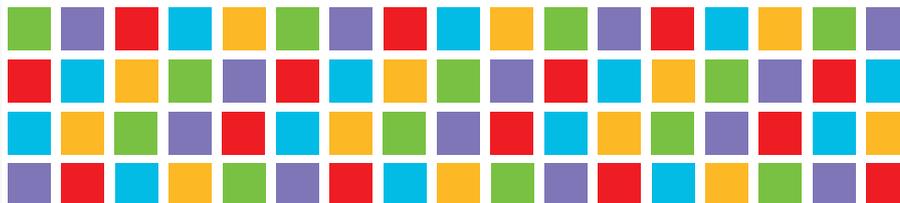


Visite al profilo Instagram

2633 \uparrow 364,2%



**I SOCIAL
INSTAGRAM**
Nuovi profili
Instagram
al 31-12-2022: 13



f FACEBOOK

Followers

AL 31/12/2022: **11282**

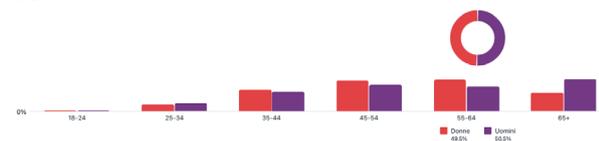
AL 15/09/2023: **14339**

Il restyling della pagina Facebook di Inca è stato pubblicato il **30/01/2021**.

Followers di Facebook

15.041

Età e genere

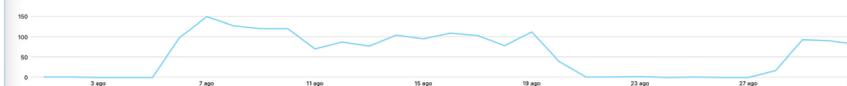


Numero "Mi piace" e follower

Numero "Mi piace" sulla Pagina Facebook

1837

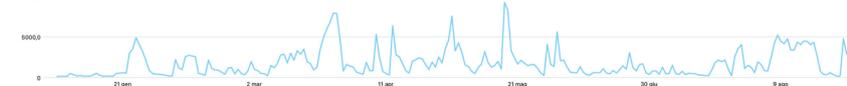
+ 4592.5%



Copertura di Facebook

175.852

+ 7.28%



Viste su Facebook

15.994

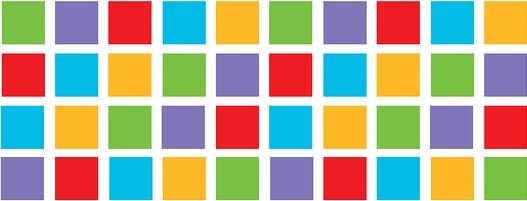
+ 104.9%



**I SOCIAL
FACEBOOK**

Nuove pagine
Facebook

al 31-12-2022: **14**



I SOCIAL
TIK TOK

← **Il Patronato della CGIL** 🔔 ➡



@incacgilnazionale

46 Seguiti 6128 Follower 6476 Mi piace

Invia un 🍌 👤 ▼

■ Pensioni, maternità, salute, sicurezza, lavoro. Ogni umana tutela. Dal 1945.
[Inca.it](#)
■ Tocca a te

TIKTOK

Followers
AL 15/09/2023: **6169**

Visualizzazioni video:
AL 15/09/2023: **332.656**

Mi piace:
AL 15/09/2023: **6509**

Il canale "incacgilnazionale", primo Patronato e prima struttura confederale della Cgil ad andare su TikTok, è online dal **5/6/2023**.







Il Patronato della CGIL



@incaccgilnazionale

46

Seguiti

6128

Follower

6476

Mi piace

Invia un 🙌



🇮🇹 Pensioni, maternità, salute, sicurezza, lavoro. Ogni umana tutela. Dal 1945.

🔗 [inca.it](https://www.inca.it)

📌 Tocca a te





Profili social regionali

Insieme ai siti internet sono stati realizzati i profili social delle sedi regionali, andati online tra giugno 2021 e gennaio 2022. Per la gestione editoriale di ogni profilo social è stato realizzato un corso di formazione per il personale Inca territoriale.

Facendo tesoro dell'esperienza pandemica e sfruttando le potenzialità dei social, l'Inca ha cominciato a sperimentare il sistema di prenotazione online, attraverso il quale le cittadine e i cittadini possono prendere un appuntamento con Inca, evitando di subire file interminabili, che, soprattutto durante il *lock-down*, si sono rivelate l'ostacolo principale. Con questa nuova modalità, si è voluto anche incoraggiare la scelta individuale degli utenti.

Per quanto riguarda l'Area Tutela del danno alla persona, negli anni 2018-2020, prima della pandemia, l'Inca Cgil ha svolto la sua attività di comunicazione, prevalentemente, attraverso la pubblicazione di numeri speciali del *Notiziario Inca Online*, dedicati alle molteplici problematiche riguardanti gli infortuni e le malattie professionali, sia sotto il profilo giurisprudenziale sia per ciò che concerne la tutela prevista dalle normative vigenti: oltre agli atti di convegni sul tema della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, l'Inca ha reso pubblico il proprio lavoro di approfondimento e di elaborazione di proposte, con lo scopo precipuo di far emergere il fenomeno degli infortuni in Italia e delle malattie professionali. In più occasioni, e sempre in collaborazione con le strutture sindacali dei lavoratori attivi, ha realizzato indagini a campione sulle condizioni di lavoro in alcuni ambiti produttivi, attraverso questionari che hanno interessato migliaia di lavoratori. Significativi sono stati gli studi tra alcune categorie produttive, come quelli realizzati nella grande distribuzione, nelle poste, tra gli insegnanti delle scuole materne, tra il personale sanitario, che hanno avuto il merito di far emergere patologie, anche inedite per certi versi, che investono anche la sfera psico-fisica dei lavoratori, come è stato per esempio il caso dello stress lavoro-correlato, tra i consulenti postali, o della violenza, fortunatamente prevalentemente verbale, cui sono sottoposti gli operatori sanitari.

Gran parte di questi contenuti, riversandosi sul sito ufficiale www.inca.it, sono stati ovviamente condivisi sulle piattaforme social del nostro Patronato (all'epoca, solo Facebook), permettendo quindi una maggior diffusione degli argomenti trattati.

Ma è a partire dalla pandemia (periodo 2020-2022) che l'Area tutela del danno alla persona ha incrementato notevolmente l'aspetto comunicativo, soprattutto attraverso il canale multimediale. Nella fase iniziale quando i numeri dei contagi da Covid contratti in occasione di lavoro cominciavano a diventare importanti e l'incertezza su come trattarli prevaleva tra le persone coinvolte, l'intuizione, che si è rivelata vincente, è stata quella di avviare immediatamente una campagna di informazione per incoraggiare i lavoratori a denunciare l'accaduto, in modo tale da permettere loro di ottenere la tutela Inail, cui avevano diritto.

A questo scopo, per l'intera durata della pandemia, l'Inca ha diffuso uno spot pubblicitario, realizzato dalla società Mosaico, che ha registrato un consistente successo, grazie al quale, il Patronato della Cgil ha potuto assistere centinaia di lavoratori contagiati, ai quali ha fornito inizialmente una prima consulenza e poi li ha indirizzati alla sede Inca territoriale competente per la presa in carico del bisogno, senza lasciare indietro nessuno. Ciò ha permesso di rafforzare quel coordinamento, tanto auspicato, tra le diverse strutture di Patronato. Per rendere ancor più dinamico il rapporto con l'utenza, l'Inca Cgil ha, inoltre, predisposto un indirizzo e-mail dedicato (tutela.covid@inca.it), attraverso il quale ha raccolto i tanti dubbi e le tante richieste di cittadini e cittadine che si sono trovati in queste circostanze.

Le loro storie, che sono state ampiamente diffuse in tanti articoli di giornali online, hanno permesso all'Inca di acquisire un'esperienza importante e di maturare maggior consapevolezza circa la necessità di sfruttare maggiormente le potenzialità di una comunicazione social per il futuro.

Per quanto riguarda l'Area Assistenza, estremamente significativo si è rivelato l'impegno profuso durante tutto il periodo di emergenza sanitaria, per far conoscere tempestivamente agli assistiti le numerose misure emergenziali, che quasi con una periodicità settimanale le istituzioni approvavano. Il volume di questa attività raggiunto dal nostro Patronato ne è la dimostrazione.

È in questa fase, infatti, che con le sedi territoriali si è messo a punto un modo di lavorare alternativo rispetto al precedente, assolutamente innovativo e ancora più diretto, dettato dalla necessità degli sportelli dell'Inca di rispondere tempestivamente alle richieste degli utenti, sedi come presidi di prossimità, tra i pochissimi rimasti accessibili durante l'emergenza Covid. Infatti, il filo diretto con le sedi territoriali non si è mai interrotto, soprattutto con l'esplosione dei tanti bonus attivati durante la fase pandemica e sui quali ci si è attivati per renderli immediatamente operativi ed esigibili, supportati anche dalle nostre procedure informatiche.

A questa attività dalle dinamiche del tutto nuove è rimasta affiancata quella tradizionale dell'Area Assistenza del Patronato, quella che ci vede da sempre impegnati nella gestione di tutte le prestazioni fondamentali per ottenere le prestazioni assistenziali, per il supporto al reddito e alle famiglie, con il Reddito e la Pensione di Cittadinanza, l'Assegno Unico e Universale.

In questi cinque anni di attività, altrettanto importante è stato il lavoro svolto in ambito pensionistico dall'**Area Previdenza** che, da sempre, insieme alle altre forme di tutela individuale, rappresenta il *core business* del nostro Patronato e che non è stato interrotto durante l'emergenza sanitaria.

L'Area della Previdenza che, come detto, è tradizionalmente al centro dell'intervento dell'Istituto, si è accreditata negli anni come punto di riferimento per le tematiche che riguardano la vita lavorativa, l'accesso alla pensione e la gestione dei trattamenti pensionistici.

L'attività che l'Inca svolge in quest'area, ha subito nel corso degli ultimi anni significative trasformazioni. All'assistenza di tipo tradizionale, incentrata sulla compilazione e presentazione delle diverse domande tese ad ottenere le prestazioni, si sono affiancati interventi adeguati alle modifiche del quadro normativo di riferimento, in materia di trattamenti previdenziali obbligatori e complementari.

L'attività si va oggi configurando sempre più come consulenza globale per tutto ciò che riguarda il percorso previdenziale individuale, per previdenza pubblica e privata. L'assistenza e la tutela individuale, che l'Inca offre, supportano le persone per tutto l'arco della vita.

L'Inca, dunque, è al fianco dei suoi assistiti in ogni evento della vita con un'offerta specifica e altamente qualificata di servizi.

Grazie anche al ruolo della comunicazione, in tutte le diverse forme, il controllo delle posizioni assicurative dei lavoratori e dei pensionati, così come le domande di pensione e di consulenza personalizzata, nonché quelle per il riconoscimento della NASpI hanno raggiunto picchi significativi.

Area Estero. Durante il periodo pandemico, il dipartimento ha svolto l'attività di comunicazione continuando a garantire l'assistenza e la vicinanza agli assistiti sia attraverso i mezzi di comunicazione, a livello di Inca Nazionale, sia con i canali dell'associazione Itaca, nonché tramite i social e i siti delle sedi estere.

Il dipartimento, tra l'altro, ha seguito nel corso di questi anni due progetti – Shubh e Form@ – che, tra le altre cose, hanno determinato una serie di rapporti e contatti con il Ministero del lavoro e dell'Interno, con associazioni ed Enti locali. Importanti e significative le iniziative territoriali organizzate e gli eventi finali dei progetti che hanno ampliato la rete di conoscenza della nostra attività di Patronato, di assistenza e di tutela. Tutte iniziative promosse sui social e sui siti ufficiali.

Nel corso del 2022 abbiamo avuto modo, tra l'altro, di effettuare molti incontri istituzionali di rilievo in tutto il mondo che a loro volta, per le realtà locali, hanno promosso altrettante opportunità di ulteriori incontri sempre più strategici e significativi. Il dipartimento estero, insieme alla Presidenza, ha infatti avuto l'occasione di incontrare rappresentanti istituzionali presso le Ambasciate e i Consolati, di incontrare i Comites localmente presenti, consolidare rapporti con i Sindacati e le Associazioni locali più significative.

Di ogni incontro è stata lasciata traccia e sono stati fatti resoconti interni e all'esterno con i canali di divulgazione (siti, social ecc.) per darne visibilità.

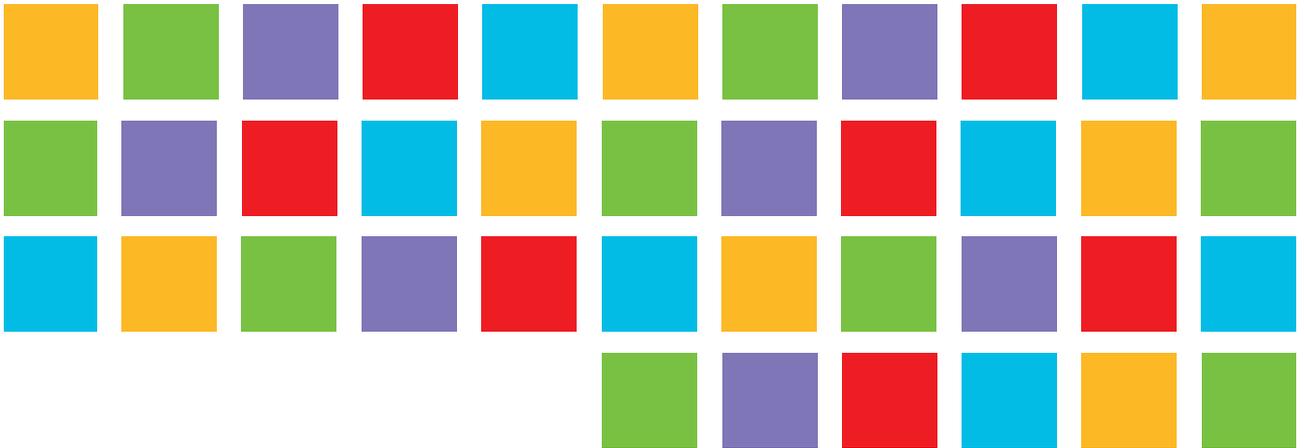
Abbiamo avuto modo di partecipare e di rilanciare diverse iniziative che si sono svolte all'estero, in particolare abbiamo anche socializzato tutte le manifestazioni che si sono svolte in varie parti del mondo: ricordiamo ad esempio quelle riferite al 25 aprile o quelle per i diritti delle donne in Svizzera.

Abbiamo iniziato e continueremo ad avere un vero scambio continuo di informazioni con le nostre strutture all'estero al fine di rendere visibili le loro attività più significative a livello centrale e nazionale. Questo è avvenuto e avviene attraverso i canali comunicativi dell'Inca Nazionale e di Itaca permettendo una sempre maggiore socializzazione sulle tematiche di interesse collettivo, di assistenza e tutela.





Settima Parte



*Il Sistema integrato
della tutela Cgil*





Premessa

Il rapporto con le categorie sindacali e con il sistema delle tutele individuali è l'altro tema su cui è necessario avviare le opportune riflessioni anche alla luce delle esperienze sin qui maturate. Per l'Inca si tratta di rapporti imprescindibili, che rappresentano una delle priorità dei suoi indirizzi strategici a cui intende dedicare nel prossimo futuro il massimo impegno per migliorarne la qualità e l'intensità, nella consapevolezza che l'integrazione del sistema, nel rispetto vicendevole di funzioni e responsabilità, oltre a fornire una più completa risposta alle molteplici domande di tutela e assistenza delle persone, risponde anche all'esigenza di ottimizzare il lavoro di tante strutture tra loro diverse, al fine di conseguire i massimi risultati a sostegno dell'organizzazione.

La realizzazione di una modalità di lavoro integrato presuppone però che da parte di tutti vi siano unità di intenti e piena condivisione degli obiettivi (tutela e proselitismo), mettendo da parte pregiudizi, diffidenze e particolarismi reciproci che in passato troppo spesso hanno agito da freno alla realizzazione dei processi di cooperazione tra le diverse strutture della Cgil.

È di tutta evidenza che qualsiasi progetto di integrazione, tra due o più strutture, non può essere affidato all'iniziativa dei soli soggetti interessati, ma deve essere coordinato e governato sul piano politico dalla Cgil, cui spetta il compito di assumere le scelte di merito in una logica di massimizzazione dei risultati finalizzata al potenziamento delle attività di consulenza, assistenza e tutela nel loro insieme.

In questo senso, assumono particolare rilievo gli accordi sottoscritti tra Cgil, Inca e le seguenti categorie: Fisac, Fiom, Filt, Flc e Spi (consulenza pensionisti-

ca e continuità di adesione), nonché quelli tra la Cgil, l'Inca, Il Caaf e la Filcams (servizi e continuità di adesione).

L'accordo sottoscritto tra Inca, Cgil e Caaf in materia di REM e RdC segna un punto di svolta nella costruzione di un impianto integrato dei servizi di cui tanto negli anni si è dibattuto e quasi nulla si è fatto, salvo qualche estemporanea ed episodica esperienza promossa per lo più in ambito territoriale, in assenza di un disegno organico.

Invero va detto che le difficoltà nella realizzazione di una più stretta sinergia tra Inca e Caaf, dove resta centrale la cabina di regia confederale, trovano principale ragione nella diversa natura giuridica delle due strutture che, pur essendo parti integranti della Cgil, sono soggetti sottoposti in *primis* alla stretta vigilanza delle Amministrazioni dello Stato (Agenzia delle Entrate, Ministero del Lavoro e degli Enti previdenziali), a cui devono rispondere circa il loro operato nel rispetto dei vincoli di legge.

Proprio per questo, al di là del suo oggetto e della sua valenza politica, l'accordo riveste particolare importanza in quanto consente di mettere in correlazione le due strutture senza infrangere le rispettive normative di riferimento, offrendo loro la possibilità di operare in una logica di sistema e di sinergie al riparo da censure di settore.

- **L'accordo Cgil-Inca-Caaf su REM e RdC, e successivamente esteso anche all'Assegno Unico e Universale**, è un punto di svolta nella cooperazione nel sistema delle tutele individuali, destinata ad infittirsi nel tempo su più terreni, anche alla luce delle modifiche normative che hanno attribuito ai Patronati la possibilità di svolgere attività fino a ieri di esclusiva competenza dei Centri di assistenza fiscale. Del resto, lo stesso protocollo di intenti, allegato all'accordo, già individua nella tutela alle famiglie e, in particolar modo, agli anziani l'ambito di attività in cui nel breve si potrà sviluppare un'efficace azione sinergica diretta ad elevare lo standard qualitativo del servizio offerto.

In particolare, per quanto riguarda la convenzione su RdC (Reddito di Cittadinanza), va sottolineato come dopo una prima fase di rodaggio l'interazione lavorativa ha cominciato a produrre i primi risultati positivi. Va detto che tra le due strutture si è ormai consolidato uno stretto rapporto destinato a svilupparsi anche su altri ambiti di attività di reciproco interesse.

Nel novero delle iniziative, per le quali in un prossimo futuro si manifesterà l'esigenza di dare corso a progetti di più stretta collaborazione, e soprattutto di integrazione, un posto di primaria importanza sarà fuor di dubbio riservato alle pratiche di natura fiscale svolte dalle associazioni di Patronato estere (730, Imu, anni notarili, procure), per le quali è molto cresciuta nel tempo la domanda di assistenza da parte dei nostri connazionali.

Su questo aspetto dell'attività Inca e Caaf hanno già avviato uno studio di fattibilità che consentirà di estendere ulteriormente la rete delle tutele, offrendo ulteriori e qualificati servizi che possono agire da spinta all'ampliamento del bacino degli assistiti e, al tempo stesso, dar luogo alla creazione di nuovi flussi di risorse aggiuntive.

Questo dimostra che la modalità di lavoro integrato tra strutture, siano esse di categoria o di servizio, anche se solo circoscritta a specifici campi di azione, può rappresentare un'enorme risorsa per l'organizzazione e può fare la differenza nella qualità della risposta ai bisogni delle persone.

L'integrazione del sistema delle tutele individuali, che l'Inca ha in mente, non si limita però ai soli rapporti con i Caaf, di certo prioritari, considerati la rilevanza e l'intreccio delle materie di rispettiva competenza, ma ricomprende una sinergia anche con gli altri soggetti che compongono il sistema dei servizi (Uvl e Sol) e con le associazioni che operano in regime di convenzione con la Cgil (Federconsumatori, Sunia, Apu).

Il tutto in un quadro di sistema dove l'attività di ciascun soggetto, ferme restando la propria specificità e autonomia, deve svilupparsi entro un impianto

di interrelazioni in grado di fornire la più completa e qualificata risposta ai bisogni individuali, a prescindere dal soggetto (Inca, Caaf, Sol, Uvl, Sunia, Federconsumatori) a cui la persona si è rivolto.

- **Uniformare le banche dati.** Questo nuovo modello di relazioni tra i diversi soggetti dell'area del sistema delle tutele individuali richiede come condizione essenziale la circolazione e l'utilizzo delle informazioni presenti nelle banche dati di ogni singola struttura, fermo restando il rispetto dei vincoli di legge e della normativa sul trattamento dei dati sensibili.
- **L'integrazione della tutela e dei servizi** richiama anche la "presa in carico" del bisogno per trasformarlo in un'opportunità di affermazione dei diritti di cittadinanza e del lavoro. Integrazione preziosa, peraltro, perché in grado di evidenziare le fragilità e le aporie da superare attraverso le forme proprie dell'intervento sindacale e dell'interlocuzione istituzionale.
- **I rapporti con le categorie.** Con le organizzazioni sindacali di categoria, in particolare con alcune di esse, compreso il comparto sicurezza, l'Inca ha da sempre intessuto rapporti di collaborazione attraverso protocolli e progetti a sostegno dell'attività contrattuale, senza mai interferire o sovrapporsi nelle questioni strettamente sindacali di competenza esclusiva della categoria.

In particolare, un tema su cui si sono realizzate le forme di cooperazione più strutturata è quello della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che rappresenta il cuore dell'attività di tutela delle persone, soprattutto dei lavoratori di quei settori maggiormente esposti al rischio di infortuni e malattie professionali. Anche sulle tematiche pensionistiche e previdenziali non sono mancate occasioni di collaborazione che hanno consentito di supportare l'azione dell'Inca nei confronti degli Istituti previdenziali.

Quello del rapporto tra Cgil, Inca e categorie è dunque un terreno sul quale va rafforzata una più stretta e proficua collaborazione, in grado di ricondurre le

differenti “mission” (rappresentanza collettiva e tutela individuale) in una visione di piena confederalità, superando logiche di separatezza e di preminenza.

Come nel passato la conquista “storica” dei diritti del lavoro e sociali è stata segnata dall’agire collettivo e ha trovato attraverso la tutela individuale gli spazi per la loro affermazione concreta, così oggi bisogna rilanciare quel percorso avendo una visione più ampia, che comprenda tutti gli ambiti in cui i cambiamenti economici e sociali hanno segnato la differenza.

INCA NEL SISTEMA DELLE TUTELE INDIVIDUALI DELLA CGIL

- **Premessa**

Il sistema delle tutele individuali della Cgil è l’insieme di tutte le attività offerte alle persone che nel corso delle varie fasi della vita – da quando concludono il percorso scolastico a quando entrano nel mondo del lavoro, sino alla pensione – hanno necessità di essere assistiti od orientati per esigere i propri diritti previdenziali e socioassistenziali previsti da leggi dello Stato.

L’aiuto ai disoccupati nell’accesso alle misure di sostegno al reddito e al welfare, più in generale, la tutela della **salute nei luoghi di lavoro**, nei casi di infortunio e malattia professionale, il pensionamento, i rapporti con il **fisco**, il diritto alla **giustizia civile**, la **difesa dei consumi**, le **condizioni dell’abitare**, la **vita attiva degli anziani**, il **permesso di soggiorno** per chi è immigrato in Italia o l’**assistenza di chi va all’estero** sono alcune tra le situazioni ricorrenti per le quali i lavoratori e i cittadini chiedono il supporto necessario e un’adeguata consulenza personalizzata.

Il Patronato **Inca** gioca un ruolo fondamentale insieme a **Caaf, Uffici vertenze e legali, Servizi di orientamento al lavoro, Sunia, Federconsumatori** nel garantire che ogni diritto sia accessibile, attraverso la rete capillare di servizi offerti sul territorio, in stretta collaborazione con le rappresentanze sindacali di

categoria della Cgil, organizzate direttamente dalle Camere del Lavoro, oppure offerte da soggetti sociali con i quali la Confederazione ha stretto importanti intese.

L'Inca in questi anni ha avviato importanti progetti finalizzati alla promozione di attività correlate tra le strutture del sistema delle tutele individuali.

Gli eventi della vita e le correlazioni nel sistema delle tutele individuali

STUDIO E FORMAZIONE

- **Inca:** Assegno Unico Universale
- **Caaf:** Isee universitario
- **Sol:** orientamento alla scelta degli studi e info su bandi e borse di studio
- **Sunia:** affitto per locazione

LAVORO

- **Inca:** verifica posizione contributiva-Previdenza complementare
- **Caaf:** consulenza fiscale
- **Sol:** supporto per la valorizzazione delle proprie competenze per la ricerca di un nuovo lavoro
- **Uvl:** supporto per verifica buste paga, contestazione contratto applicato, regolarità rapporto di lavoro

DISOCCUPAZIONE

- **Inca:** NASpl-Dis-Coll-DSAgr
- **Caaf:** richiesta Isee e consulenza fiscale
- **Sol:** elaborazione *curriculum vitae*, supporto alla consultazione banche dati per la ricerca lavoro, Centri per l'impiego per la verifica iscrizione e per conoscere servizi offerti, informazione politiche attive del lavoro, supporto formazione e lavoro
- **Uvl:** recupero Tfr, impugnazione licenziamento

MATERNITÀ/PATERNITÀ

- **Inca:** domanda indennità maternità/paternità, congedi parentali, Bonus-Assegno Unico
- **Caaf:** Dsu, Isee minori, detrazioni per figli
- **Uvl:** consulenza sulle norme di legge e dei contratti di lavoro relative alla genitorialità.

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

- **Inca:** indennizzo malattia e infortunio, riconoscimento malattia professionale, danno biologico
- **Caaf:** consulenza fiscale, prestazioni assistenziali, Cassa Colf
- **Uvl:** controllo per infortunio e malattia in busta paga, periodo di comporto, recupero differenze retributive su malattia e infortunio

INVALIDITÀ/DISABILITÀ

- **Inca:** assegno invalidità civile, indennità accompagnamento, benefici legge 104
- **Caaf:** richiesta Isee e Consulenza fiscale
- **Sol:** collocamento mirato, informazione su avvisi e concorsi pubblici per categorie protette
- **Uvl:** vertenza per mancata assunzione invalido

DECESSO DI UN FAMILIARE

- **Inca:** pensione superstiti e domanda ratei maturati e non riscossi
- **Caaf:** dichiarazione di successione
- **Uvl:** recupero crediti lavorativi del defunto verso datore di lavoro
- **Sunia:** voltura contrattuale

PENSIONE

- **Inca:** domanda di pensione, ricostituzioni, supplementi e previdenza complementare
- **Caaf:** dichiarazione redditi, dichiarazioni della situazione reddituale

Caaf (Centri di assistenza autorizzata fiscale)

I diritti individuali ottenuti dal sindacato, sia nell'ambito lavorativo che sociale, necessitano, a difesa degli stessi, di una sempre maggiore incisività da parte di intermediari professionali come i Caaf Cgil e il Patronato Inca, quali soggetti capaci di dare tutela.

Conseguentemente, la funzione dei Caaf Cgil, accanto a quella del Patronato Inca, è proprio quella di fungere di aiuto e di supporto nei confronti dei cittadini italiani e stranieri, pensionati, occupati e disoccupati, che necessitano di assistenza di natura previdenziale e assistenziale nelle ricerche dei diritti espressi e inespresi con l'obiettivo di renderli tutti esigibili.

Alla data della stesura del presente Bilancio sociale risultano in essere 14 Caaf Cgil su base regionale o interregionale con 22 società di servizio convenzionate con gli stessi, che impiegano oltre 1.400 dipendenti a tempo indeterminato e di circa altri 3.000 dipendenti a tempo determinato. L'alta stagionalità dei dipendenti persegue l'obiettivo di poter garantire l'assistenza e la tutela all'utenza che si rivolge agli sportelli Caaf, a fronte della complessità delle norme in costante evoluzione, che rende sempre più complicato e difficile "il rapporto con i cittadini" obbligandoli ad assolvere agli obblighi fiscali e/o assistenziali in periodi stretti e in alcuni casi sovrapponibili tra gli stessi.

Quindi, "la missione" dei Caaf Cgil e delle rispettive Società di servizio del sistema fiscale della Cgil è quella di assistere gli iscritti e i non iscritti nel disbrigo delle pratiche fiscali o di richiesta di prestazioni/bonus sociali, oggetto dell'autorizzazione ministeriale e/o di convenzioni sottoscritte con l'Inps, con competenza, efficacia e professionalità. Pratiche che spaziano dall'assistenza alla presentazione della dichiarazione dei redditi (730 o modello Redditi), alla compilazione della Dsu per il rilascio dell'attestazione Isee, alle pratiche di Successione, alla gestione di adempimenti per i titolari di Partita Iva e di tutti quei bonus che il legislatore ha introdotto oppure introdurrà.



Tale “missione” è stata conseguita e per il futuro lo sarà ancora maggiormente, ampliando e sviluppando una crescente integrazione e collaborazione con Inca, Uvl, categorie e associazioni promosse dalla Cgil per rispondere alle esigenze dei cittadini delle nostre comunità.

Da ciò ne consegue che la proattività e la valorizzazione delle attività di tutela individuale si attuano mettendo a disposizione le conoscenze acquisite, in stretta collaborazione con la Confederazione, lo Spi e le Categorie, per poter migliorare l’attività contrattuale e la contrattazione sociale.

Dal 2020 ad oggi sono stati realizzati molti progetti di cooperazione con Inca, su diverse prestazioni quali:

- Reddito di Emergenza e Reddito di Cittadinanza, insieme ai Caaf;
- Campagna Reversibilità/Successioni insieme alla Cgil e allo Spi;
- Guida Fondi di sostegno Inca-Fisac-Consortio;
- Correlazioni 180 tutele insieme a Uvl e Sol per Cgil-Fp-Flc;
- Progetto servizi integrati Cgil-Consortio/Caaf-Inca-Slc-Uvl-Sol;
- Progetto Sistema delle Tutele nel Quadrato Rosso Filcams-Inca-Consortio/Caaf;
- Correlazioni Inca-Caaf, strumento di consultazione per eventi della vita e servizi;
- Progetto Guida Bonus Inca/Caaf/Cgil e Spi;
- Progetto Itaca-Inca/Caaf servizi fiscali cittadini residenti all’estero.

Uffici vertenze legali (Uvl)

I punti di contatto e di correlazione tra l'attività degli Uffici vertenze e quella svolta dall'Inca sono molteplici e potenzialmente fonte di opportunità per aumentare sempre di più il grado di rappresentanza della nostra organizzazione.



Si tratta, quindi, di rafforzare e implementare la relazione tra i due servizi della tutela individuale facendo tesoro delle buone pratiche già esistenti a livello territoriale, cercando però anche di progettare "ex novo", su quelle basi, un sistema codificato e stabile di relazioni a livello nazionale.

Un campo di azione comune che a livello territoriale ha dato ottimi frutti è quello relativo alla NASpl.

Infatti, per quanto riguarda il diritto alla NASpl e la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, ad esempio, le strutture Inca e Uvl della Lombardia hanno valutato necessario accompagnare la presa in carico del lavoratore dimissionario per *giusta causa* (art. 2119 cc), entro un percorso funzionale a garantirgli l'accesso all'indennità NASpl, nel pieno rispetto del dettato legislativo e civilistico e con la dovuta attenzione agli effetti che talune previsioni/prescrizioni – non condivisibili – promosse dall'Inps possono determinare a danno del lavoratore.

L'Inps, infatti, giungeva a negare al dimissionario l'accesso all'indennità NASpl per le dimissioni per giusta causa per mancato pagamento della/e retribuzione/i e per le dimissioni in seguito ad opposizione a trasferimento in altra sede aziendale distante oltre 50 km o raggiungibile in più di 80 minuti con mezzi pubblici.

L'Inca regionale si è impegnata da subito a promuovere tutte le dovute segnalazioni e i necessari interventi, ad ogni livello, per contestare le pretese procedurali introdotte dall'Ente, laddove frutto di interpretazioni arbitrarie del dettato legislativo e civilistico.

Questa modalità di collaborazione tra Inca e Uvl andrebbe oggi implementata ad altri ambiti più complessivi, soprattutto in considerazione del fatto che la Circolare n. 21/2023 dell'Inps sostanzialmente lascia scoperto dal trattamento di disoccupazione tutto il periodo di sospensione dei lavoratori a seguito della sentenza dichiarativa della liquidazione giudiziale.

Sempre in tema di trattamento di disoccupazione, sappiamo che all'origine di una domanda di accesso alla NASpI si verifica la cessazione di un rapporto di lavoro, sia essa un licenziamento di qualsivoglia natura (economico, disciplinare, per fallimento), o una dimissione per giusta causa o anche lo scadere di un contratto a termine.

Molti di questi eventi, una volta costruiti i presupposti per una loro conoscenza e visibilità a favore delle nostre strutture impegnate nella tutela legale dei lavoratori, potranno rivelarsi – e di conseguenza essere presi in carico e gestiti dagli Uvl – come casi di potenziale vertenzialità, in ordine non soltanto alle ragioni e procedure con cui quei recessi contrattuali sono stati disposti, ma anche rispetto ad ulteriori ricadute economiche e giuridiche che quelle cessazioni potranno produrre o ai quali potranno accompagnarsi (mancati pagamenti di retribuzioni, spettanze e Tfr, procedure concorsuali, casi di discriminazione ecc.).

I dati di cui disponiamo oggi rilevano uno squilibrio notevole, in termini quantitativi, tra le attività svolte in area Uvl sui temi sopra citati (impugnazione licenziamenti, azioni in tutela su dimissioni giusta causa o termine di un Ctd) e le pratiche processate per accesso alla NASpI originate dalle medesime causali.

Inoltre, degno di nota anche il tema degli immigrati, che dovrebbe prevedere un'attività più complessa oltre alla presentazione della modulistica per la richiesta dei permessi di soggiorno, onde verificare una presa incarico presso gli Uvl in caso di violazione di norme lavoristiche.

Sol-Cgil, Orientamento al lavoro

Il Sol è la struttura che si occupa dell'Orientamento al mercato del lavoro. **Orientare** per Sol è inclusione sociale, è educare alla scelta, è sviluppo della consapevolezza e della conoscenza, dei diritti del lavoro e al lavoro, è conoscenza delle tutele individuali e di cittadinanza attiva. L'obiettivo è offrire strumenti efficaci affinché le persone possano agire conoscendo i diritti legati alla ricerca del lavoro in piena consapevolezza. Orientare è anche facilitare, accompagnare e motivare i lavoratori nei momenti difficili di transizione ad essere proattivi, con tutto il supporto fattivo che la Cgil – livello confederale, categorie e servizi – può offrire.

Il Sol nasce negli anni 80 come Cid (Centro informazione disoccupati) per superare alla mancanza di strutture pubbliche sull'orientamento e al ritardo istituzionale sulla riforma dei servizi per l'impiego; nel 2003 la confederazione decide di assegnare all'Inca la gestione e l'articolazione di tali attività. Dopo un paio di anni si decide di riportare la struttura in una cornice confederale. L'attività svolta dai Sol, in questi anni, ha avuto tra i suoi obiettivi quello di realizzare interventi che sostenessero le persone, i lavoratori e le lavoratrici, i giovani, nella fase di non lavoro o di accesso al primo lavoro, con una serie di iniziative, strumenti e consulenze messi loro a disposizione.

Nel contesto nazionale ed europeo in cui ci troviamo, non esiste target di popolazione che non sia toccato da un problema di orientamento o ri-orientamento, ovvero di scelta in ambito lavorativo e formativo; e questo è fortemente legato anche a conoscenze che i nostri sindacalisti Sol offrono sul terreno dei diritti del lavoro, delle politiche attive, del mercato, della tutela e della rappresentanza.

Il Sol e l'Inca hanno in questi anni lavorato per realizzare buone pratiche territoriali, passando dall'individuare e dal sistematizzare processi di integrazione, soprattutto organizzativi (personale e pratiche/attività), anche con gli altri servizi, concordati con la Confederazione sia a livello nazionale che territoriale di CdLT/M.



In particolare, tale collaborazione si è concentrata sull'**accoglienza**, resa sempre più qualificata, attraverso lo scambio e l'aggiornamento di tutti i servizi offerti, e con le categorie; attenta alle più recenti modifiche normative riguardanti i campi di azione di Inca, Caaf, Uvl e Sol.

Per quanto riguarda gli **utenti che esprimono una molteplicità di bisogni**, in tutte le CdLT/M si è deciso di apportare miglioramenti organizzativi che mettessero al centro la persona, non disperdendo ma accompagnando cittadini, lavoratori, disoccupati ad esprimere anche bisogni inespressi. Al Sol si rivolgono studenti e studentesse, inoccupati, Neet, disoccupati, anche di lunga durata, persone con disabilità, stranieri, donne che vogliono reinserirsi nel mercato del lavoro, lavoratori poveri e precari, anche adulti.

Recentemente ha preso avvio il progetto "Riarticolare la discontinuità", il cui obiettivo è sperimentare la costruzione di una rete nazionale per le lavoratrici e per i lavoratori dello spettacolo e dello sport, in grado di agire in maniera integrata sul versante della tutela individuale e della rappresentanza collettiva. Per raggiungere questo risultato sono stati previsti momenti finalizzati all'analisi dei fabbisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, giornate di formazione rivolte al personale impegnato nell'attività di tutela individuale e collettiva. Il progetto è stato voluto dalla Confederazione nazionale ed è costruito assieme da Slc, NIdiL, Inca, Caaf, Uvl, Sol. Tale sperimentazione è realizzata con il coinvolgimento attivo delle compagne e dei compagni delle categorie e delle strutture che si occupano di tutele individuali.

A Padova, il Sol collabora al Progetto Shubh, di cui l'Inca è capofila, che offre, attraverso gli *integra corner*, una serie di servizi per l'integrazione lavorativa, abitativa e sociale dei titolari di protezione internazionale. Il Sol collabora con *integra point* nella fase di orientamento al lavoro e nei servizi del territorio; inoltre, è impegnato nell'elaborare l'analisi delle competenze per individuare i gap formativi delle persone.

Il Sol è inoltre coinvolto in progetti territoriali che riguardano l'immigrazione – da cui la collaborazione con Inca – e l'orientamento al lavoro (tavoli Impact, progetti Aict della Regione Veneto) ed è segnalato tra i Servizi di orientamento

al lavoro presenti nel Comune di Padova (<https://www.progettogiovani.pd.it/lavoro/servizi-di-consulenza/>).

Infine, ma non per importanza, il Sol di Cosenza ha dato disponibilità ad essere presente nell'università, assieme alla Flc, per offrire consulenze mirate agli studenti e ai lavoratori. Nella sede dell'ateneo, Flc e Sol fungono da collettori con gli altri servizi (anche Inca) e le altre categorie presenti nella CdI del territorio. Sempre agli studenti è rivolto il progetto della Cgil Job&Orienta di Verona.

Federconsumatori

La **Federconsumatori** è un'Associazione di promozione sociale che ha come obiettivi prioritari l'informazione e la tutela dei cittadini e degli utenti. Attiva dal 1988, è impegnata nel far sentire la voce e il punto di vista dei cittadini sui grandi temi di attualità economica, politica e sociale. Federconsumatori, oltre all'attività di assistenza quotidiana, è sempre più impegnata in battaglie per il riconoscimento di vecchi e nuovi diritti.

Presso gli sportelli, diffusi su tutto il territorio nazionale, quotidianamente assiste i cittadini tutelando i loro diritti di consumatori nell'ambito dell'energia, della telefonia, dei servizi finanziari, degli acquisti e del turismo.

Gli esperti, operatori e consulenti legali, mettono a disposizione la propria esperienza, competenza e professionalità per formare e informare i cittadini sui loro diritti, sulle leggi vigenti e sulle azioni da intraprendere per risolvere i loro problemi.

Un presidio di legalità fortemente radicato sul territorio, che si fa portatore anche di battaglie per tutelare diritti collettivi, riconoscere bisogni emergenti, dare risposte alle necessità delle famiglie in ambito consumeristico e avanzare proposte normative per difendere i diritti dei consumatori.

Rientra in quest'ottica la battaglia condotta da Federconsumatori, con una *class action*, insieme a Cgil e Inca, sulla tutela dei cittadini stranieri per rego-



larne il permesso di soggiorno, la posizione lavorativa e il ricongiungimento familiare.

Altrettanto significativo è stato l'impegno per la tutela del risparmio tradito, in occasione del salvataggio delle 4 banche e delle vicende delle banche venete, quando abbiamo assistito migliaia di cittadini che avevano visto andare in fumo i propri risparmi e che, grazie all'assistenza e alla nostra rappresentanza, sono riusciti ad ottenere i dovuti ristori. In tempi più recenti è stata avviata una *class action* a tutela dei cittadini che avevano sottoscritto Buoni fruttiferi postali della Serie Q che, al momento dell'incasso, si son visti riconoscere importi inferiori a quelli previsti e dovuti.

È impossibile non citare inoltre, viste le difficoltà affrontate dalle famiglie nell'ultimo anno, anche la recente lotta alle speculazioni sui prezzi, condotta da Federconsumatori a livello nazionale e territoriale, a fianco delle altre associazioni dei consumatori, con la manifestazione intitolata "Pentole vuote". L'instancabile attività di monitoraggio dei rincari, denuncia e proposta sta portando, anche se ancora troppo lentamente, alla costituzione di osservatori territoriali sui prezzi (con il coinvolgimento delle Associazioni dei consumatori) e a una maggiore incisività del ruolo di Mr. Prezzi.

Sul sito **www.federconsumatori.it** è possibile reperire tutti gli indirizzi delle sedi e dei canali online attraverso cui è possibile ricevere assistenza, nonché tutte le notizie sulle vicende affrontate, le campagne condotte, gli interventi e le guide prodotte dall'Associazione.

Federconsumatori è anche presente attivamente sui principali social network, quali Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, LinkedIn, dove trova spazio l'interazione con i cittadini, dando vita a un importante momento di partecipazione alla vita associativa, in cui è possibile confrontarsi, esprimere le proprie idee sui temi di maggiore attualità in ambito consumeristico, portando all'attenzione dell'Associazione problemi, esigenze e domande di tutela che richiedono il nostro intervento.

Sunia

Il **Sunia** (Sindacato Unitario Nazionale Inquilini Assegnatari) è il sindacato che difende e tutela il diritto alla casa di tutti i cittadini. I suoi servizi sono rivolti a chi cerca casa a canone sostenibile; ha i requisiti per l'accesso a un alloggio pubblico; ha ricevuto uno sfratto; occupa un alloggio pubblico; deve firmare un contratto di locazione sicuro privo di clausole vessatorie.



Il Sunia è anche il sindacato di tutela dei proprietari utenti dell'alloggio, i cui diritti spesso negati dagli amministratori condominiali o dalle amministrazioni comunali non possono essere rappresentati dalla grande proprietà edilizia.

Il Sunia tutela i diritti di chi vive nel comune, nella città, nella provincia e nella regione. In poche parole, difende i diritti fuori del luogo di lavoro: dal diritto alla Casa per tutti al diritto a vivere sicuri in ambienti e città a dimensione e tempi sostenibili.

Il Sunia è federato alla Cgil, con cui elabora piattaforme di vertenze e proposte nei confronti di Comuni, Regioni e Governo.

Per il Sunia, l'Inca Cgil è un punto di riferimento importante. I nostri sportelli consigliano gli iscritti a rivolgersi al patronato Inca Cgil per tutte le pratiche di tutela diritti individuali.

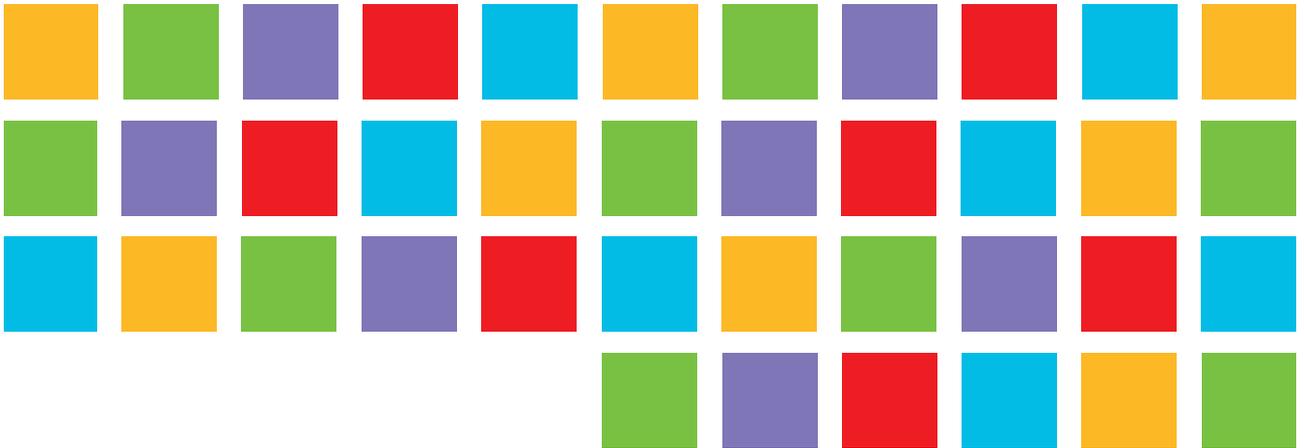
Tra Sunia e Inca Cgil vi è un buon rapporto, che auspichiamo si trasformi in un'intesa di scambio di informazioni e formazione per soddisfare meglio gli utenti e gli iscritti alla Cgil con servizi qualificati e completi di costruzione di nuovi diritti.

Il Sunia è stato partner dell'Inca Cgil per il Progetto Shubh (**servizi integrati per l'autonomia socioeconomica dei titolari di protezione internazionale**), finanziato dal Ministero dell'Interno concluso con un buon risultato di iniziative, di informazioni, di formazione e integrazione.

Con il progetto Shubh abbiamo messo insieme le nostre conoscenze e abbiamo raggiunto importanti obiettivi e – cosa più importante – abbiamo lasciato nel territorio nuovi rapporti e conoscenze che continuano ad operare per garantire i diritti di tutti.



Ottava Parte



*Rapporti istituzionali
e partecipazione*





Intervista a **Roberto Ghiselli** (Presidente del Civ Inps)
e **Guglielmo Loy** (Presidente del Civ Inail)

La pandemia è l'evento straordinario che ha profondamente segnato oltre alla storia sanitaria anche quella economica e sociale del mondo e del nostro Paese; più di recente la guerra in Ucraina ha influenzato i fenomeni migratori, condizionando anche i flussi delle domande di protezione internazionale, imprimendo un cambiamento anche nel rapporto tra Pubblica Amministrazione e cittadini. Inps e Inail non sono stati risparmiati: da un lato, il moltiplicarsi delle misure di sostegno emergenziale e, dall'altro, l'accelerazione del processo di innovazione tecnologica e digitale hanno impresso un cambio di passo per consentire l'accesso al welfare da parte degli assistiti.

D. Dal vostro osservatorio, come vedete o come pensate siano cambiati i profili di Inps e Inail?

Ghiselli. L'emergenza sanitaria ha messo a dura prova l'Istituto nel momento in cui le misure di distanziamento si accompagnavano alle molteplici prestazioni aggiuntive messe in campo dal legislatore. L'Inps ha saputo reagire bene a questa sfida, grazie alla competenza del suo personale e al ruolo determinante che hanno svolto in quella fase i Patronati nel rapporto diretto con i cittadini. Questa sfida emergenziale, e il conseguente Pnrr, hanno anche accelerato il processo di trasformazione digitale, che in parte ha già cambiato l'operatività dell'Istituto, con l'automazione di diverse procedure e con l'accesso ad alcuni servizi per via telematica, ma saranno ancora più rilevanti i cambiamenti futuri.

Loy. In premessa non posso non osservare come la sensibilità sui temi della salute e sicurezza, grazie anche alle azioni sindacali, siano cresciute e pervadono gran parte del dibattito tra le parti sociali, la politica e le istituzioni. Questo ovviamente impatta in termini positivi sull'Istituto che è visto, sempre più, come soggetto centrale su questa tematica. Ciò obbliga l'Istituto a presidiare le attività "tradizionali", come le prestazioni e la presa in carico delle persone ma, anche e sempre, più le azioni e le attività, di natura prevenzionale e di un'attiva politica di ricerca per coadiuvare i processi di innovazione orientati a costruire moderne misure di sicurezza anche nei grandi processi di transizione.

D. Superando non poche difficoltà, il nostro Patronato, con i suoi uffici rimasti aperti anche durante il lockdown, si è rivelato un grande alleato della Pubblica Amministrazione, senza mai rinunciare alla propria autonomia e allo spirito di servizio per favorire i cittadini; un presidio di prossimità di cui ha potuto usufruire anche lo stesso Ente, in grave affanno nel dare risposte ai cittadini e alle cittadine. Condividete tale affermazione? In caso affermativo, com'è cambiato il rapporto con questi Istituti?

Ghiselli. Il ruolo dei Patronati, come già dicevo, è stato fondamentale, a volte anche sostitutivo all'Ente. Inoltre, i Patronati sono presenti là dove l'Inps con i suoi sportelli non potrà mai arrivare adeguatamente sul territorio, fra le persone. Un patrimonio di competenze e di senso civico, una risorsa che va gelosamente curata.

Loy. Condivido pienamente. Ovviamente il tema della positiva intermediazione è sempre attuale, ma è sottoposto ad alcuni fattori in grande mutamento: la crescita della digitalizzazione, sia degli Enti che delle persone/utenti, per alcuni aspetti irreversibile, su altri versanti forzata (lato Enti), impone una riflessione che porti a una nuova e diversa azione che mantenga le persone al centro dell'attività dei Patronati, con più specializzazione e capacità di leggere le soggettività che le persone esprimono. Il divario digitale è fattore ancora rilevante e non può non essere considerato adeguatamente anche da

grandi e piccole amministrazioni in preda, a volte, alla ricerca spasmodica di algoritmi. I Patronati non sono “passacarte”, ma Istituti di tutela solidi e ciò è certificato anche dall’ancora alto tasso di contenzioso che caratterizza il rapporto Enti/cittadini.

D. Superata l'emergenza, ritenete che occorra trovare un nuovo equilibrio tra il ruolo degli Istituti, Inps e Inail, e quello del Patronato?

Ghiselli. Il rapporto fra Inps e Patronati va consolidato e in parte riconsiderato, alla luce dei nuovi bisogni della popolazione e delle trasformazioni in corso. Il Civ dell’Inps ha recentemente approvato la Relazione programmatica e da essa emerge un ruolo sempre più importante della rete dei Patronati, ma nella dimensione sempre più qualitativa. Cioè nella capacità che il Patronato deve avere sempre più di prendere in carico le persone, i loro bisogni pluridimensionali, rafforzando la capacità consulenziale. Costruire adeguatamente e per tempo le posizioni assicurative, promuovere la tutela anche sollecitando i bisogni inespresi, essere tempestivi nel far conoscere le novità normative, per fare alcuni esempi. E se parliamo dei Patronati dei lavoratori, sarà altrettanto importante l’integrazione vera fra le diverse forme di tutela, individuale e collettiva, che l’organizzazione sindacale può e deve garantire ai lavoratori e ai pensionati. Questo approccio sarà sempre più importante per il Patronato nel momento in cui le prestazioni di routine, o comunque automatizzabili, verranno sempre più erogate dall’Istituto proattivamente, in certi casi senza neanche far presentare la domanda al cittadino.

Loy. Assolutamente: più cura delle persone, più riconoscimento della funzione dei Patronati soprattutto nell’area medico-legale, un’attenzione alle tante periferie, una valorizzazione della dialettica tra assistito e Istituto.

D. Per Inail, considerando il numero eccessivo di domande respinte di riconoscimento delle malattie professionali e il difficile percorso procedurale, non ritiene che sia giunto il momento di cambiare passo?

Loy. Tema delicato e complesso che merita di essere affrontato con urgenza alla luce della sempre più evidente connessione tra le condizioni di lavoro e il contesto ambientale per non mettere in discussione un modello, quello assicurativo, che comunque garantisce tutele agli assicurati stessi. Valorizzare, quindi, le competenze degli operatori sociosanitari dell'Istituto ma anche, e soprattutto, dei medici dei Patronati.

D. Fermo restando il valore del processo di digitalizzazione, per noi rimane di fondamentale importanza prevedere nelle collegiali mediche la presenza del lavoratore per una più corretta e adeguata valutazione del caso denunciato. Lei cosa ne pensa?

Loy. Come accennato in precedenza, la centralità della persona non può essere uno slogan da usare nei convegni. Centralità delle persone significa, nello specifico, poter sviluppare una anamnesi e una diagnosi direttamente e non attraverso uno schermo o con solo una cartella clinica davanti. In sostanza l'uso del remoto non può essere la risposta a insufficienze di organico del personale sanitario dell'Istituto.

D. Per noi, la partecipazione deve continuare a rappresentare la strada maestra. Che cosa ne pensate?

Ghiselli. La partecipazione è connaturata alla natura stessa dell'Inps, considerando le fonti del suo finanziamento, lavoratori e imprese, la primaria attività di protezione sociale e previdenziale che svolge, la rete di collaborazioni esterne su cui si poggia. Quindi va rafforzata la *governance* duale dell'Istituto, del ruolo del Civ ma anche dei comitati, centrali e territoriali. Il Civ ha recentemente approvato due delibere che ampliano i poteri dei comitati territoriali, in particolare nel rapporto con l'utenza e i Patronati, con le rappresentanze istituzionali e sociali e gli affida il compito di vigilare meglio sull'attività dell'Istituto nel rapporto con l'utenza.

Loy. Il più bene possibile! La pluralità delle condizioni di vita delle persone, la grande articolazione dei sistemi produttivi, le diverse e nuove esigenze dei cittadini impongono una capacità di lettura dei processi che solo un confronto e un dialogo sociale vero e strutturato garantiscono per raggiungere risultati positivi per lavoratori e cittadini.

D. In questo contesto, con Inps c'è bisogno che il protocollo d'intesa sottoscritto a inizio anno tra Istituto e Patronati vada applicato con opportuni confronti in tutte le sue parti. Qual è il suo parere, al riguardo?

Ghiselli. Certamente. Il Protocollo va gestito e valorizzato, a livello centrale e territoriale. In particolare, se i Patronati sono dei partner e non delle controparti, è necessario garantire loro un coinvolgimento in tutte le fasi dell'attività, compreso il momento della predisposizione delle procedure o delle interpretazioni normative. Alcuni progetti Inps finanziati dal Pnrr vanno in questa direzione: se il rapporto Inps e Patronati deve crescere qualitativamente, è necessario anche che i Patronati possano accedere a tutte le informazioni necessarie alla tutela piena delle persone. La Relazione programmatica del Civ indica fra gli obiettivi strategici l'attuazione del protocollo e sarà nostro compito vigilare affinché venga gestito con l'impegno coerente di tutti i soggetti coinvolti.

Il Patronato come presidio di prossimità territoriali

Intervista a **Massimiliano Fedriga** (Presidente della Conferenza delle Regioni) e **Antonio Decaro** (Presidente Anci)

L'articolo 10 della legge 152/2001 riconosce agli Istituti di Patronato la possibilità di svolgere, "senza scopo di lucro, attività di sostegno, informative, di servizio e di assistenza tecnica... sia in favore delle Pubbliche Amministrazioni e di organismi comunitari, sulla base di apposite convenzioni...", ma soprattutto nei confronti dei cittadini "in materia di sicurezza sociale, previdenza, lavoro, mercato del lavoro, risparmio previdenziale, diritto di famiglia e delle successioni" ecc. Un ampio ventaglio di prestazioni che spesso dipendono dalle Regioni e dai Comuni. Istituzioni con le quali l'Inca interagisce per agevolare il cittadino nelle procedure burocratiche necessarie per il riconoscimento delle misure di welfare previste da norme legislative. Ciò avviene però non senza qualche difficoltà con i Comuni, nonostante questi Istituti operino nel nostro Paese da oltre 70 anni.

D. In questo contesto, riteniamo che gli Istituti di Patronato potrebbero svolgere un ruolo attivo nell'erogazione di servizi al territorio.

Fedriga. Gli Istituti di Patronato posso indubbiamente svolgere un ruolo importante a sostegno dei cittadini e dei lavoratori in quanto interlocutori istituzionali nello svolgimento dell'attività di informazione, di assistenza e di tutela a favore dei cittadini in merito ai servizi che, come Pubblica Amministrazione, siamo chiamati ad erogare. Fermo restando le specifiche funzioni di competenza regionale, il Patronato potrebbe interagire con il Sistema delle Regioni, per aiutare a migliorare e a rendere più diffusa l'esigibilità dei diritti delle persone e, per questa via, agevolare l'accesso alle prestazioni economiche e assistenziali previste dalle diverse normative.

Decaro. Sono d'accordo. Le competenze dei vari livelli dell'amministrazione pubblica nell'erogazione dei servizi al cittadino sono definite con precisione, ma non si possono porre limiti all'impegno di ogni soggetto nel migliorare il livello e la quantità delle prestazioni.

Come sindaci sappiamo molto bene, per esperienza diretta, quotidiana e personale, che il cittadino non è tenuto a percepire la differenza burocratica tra le varie fonti dei servizi dei quali ha bisogno: giustamente, conosce il proprio diritto a ricevere un determinato servizio pubblico e si aspetta che lo Stato, in qualche sua articolazione e se necessario anche in collaborazione con i privati, lo eroghi. Pertanto, credo che anche gli Istituti di Patronato possano entrare in questo sistema, affiancando in questo caso le amministrazioni comunali secondo precise regole e rispondendo a precisi parametri di qualità.

D. Sulla base di questo articolo di legge, riteniamo maturi i tempi per aprire un tavolo di confronto con le Regioni e con i Comuni. Cosa ne pensate?

Fedriga. Come Regioni siamo disponibili a valutare l'avvio di un confronto volto ad approfondire quale tipo di collaborazione interistituzionale possa essere avviata nell'ambito di un nuovo sistema di welfare che, come sistema Paese, siamo chiamati a garantire. Siamo convinti che la Pubblica Amministrazione debba essere a servizio della collettività garantendo servizi di prossimità.

In questo contesto, gli Istituti di Patronato possono rappresentare uno strumento importante ove si consideri il ruolo che gli stessi hanno sicuramente svolto durante l'emergenza pandemica da Covid-19 nell'accompagnare i cittadini e permettere loro di usufruire delle molte misure emergenziali messe in campo dal legislatore nazionale (dai bonus categoriali al Reddito di Emergenza, dai congedi straordinari al reddito di ultima istanza).

Avviare un confronto in tal senso potrebbe aiutare a rispondere anche agli obiettivi di coesione e inclusione sociale condivisi a livello europeo nell'ambito del Pnrr, come asse strategico unitamente agli obiettivi di digitalizzazione e innovazione e transizione ecologica.

Decaro. La rete dei Comuni, da molti anni organizzata dall'Anci, partecipa a tavoli di confronto con decine di Enti e organizzazioni con i quali poi i sindaci interagiscono positivamente nei propri territori, anche in attività di welfare misto.

Penso che potrebbe essere utile avviare un analogo confronto con i Patronati, sempre nell'ottica di migliorare l'erogazione dei servizi al cittadino, accorciare i tempi e le distanze e possibilmente allargare il novero dei servizi disponibili.

D. Con le Regioni, riteniamo possa essere avviata una fase sperimentale su alcune prestazioni di welfare, nell'ambito dei compiti di Patronato previsti dalla legge. Ritiene che possa essere una strada percorribile? Qual è l'alternativa?

Fedriga. Obiettivo comune del Sistema delle Regioni è quello di migliorare la qualità di servizi offerti ai cittadini. In questo contesto, ogni utile interazione e collaborazione con interlocutori istituzionali come i Patronati può costituire un'opportunità importante nell'ottica di un progressivo miglioramento del ciclo produttivo.

Sappiamo che nell'ambito della Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale, lo scorso anno, è stata proposta e approvata una Relazione sulla riforma dei Patronati. Un documento certamente utile per ridefinire punti di forza e di debolezza di un sistema che è parte integrante di una rete di servizi su misura per il cittadino.

Nell'ambito della più ampia riforma dei Patronati proposta a livello nazionale, credo sia importante che venga rivisto il quadro normativo in cui operano i Patronati, in un'ottica di semplificazione ed efficientamento, anche mediante forme di partenariato pubblico-privato volte a definire modalità di collaborazione con le amministrazioni pubbliche sulle prestazioni di welfare.

Si tratta di una proposta di riforma che vede le Regioni favorevoli ove sia anche orientata a regolamentare percorsi specifici da concordare a livello territoriale in merito a servizi e misure di welfare a beneficio della collettività.



Nona Parte



*Uno sguardo
verso il futuro*





Linee di riforma del sistema Patronati

Nel corso degli ultimi anni, l'Inca ha avviato un'approfondita riflessione sul ruolo e sulla funzione del Patronato, ponendo al centro delle sue analisi i temi del diritto e dell'esercizio delle tutele in questa difficile e complessa fase di sviluppo della nostra società.

Questo approfondito lavoro di indagine, non certo concluso, è servito, da un lato, a mettere a fuoco gli aspetti di maggior criticità insiti nel "sistema Patronati" e a formulare al riguardo ipotesi di riforma, che hanno suscitato vivo interesse e apprezzamento da parte della politica e delle istituzioni, e, dall'altro, ad analizzare le implicazioni sull'attività dell'Inca delle dinamiche socio-economiche in atto, riservando particolare attenzione agli aspetti organizzativi non solo interni ma anche a quelli che regolano i rapporti con le diverse articolazioni di cui si compone la Confederazione.

Della necessità di una riforma dei Patronati si discute ormai da tempo, ma, pur registrando unanimi consensi tra tutti i soggetti interessati, di fatto nessuna iniziativa concreta è mai stata posta in essere per una sua effettiva realizzazione. Al contrario, i vari interventi, non pochi, che in questi anni hanno toccato tematiche riguardanti i Patronati, invece di assecondare il disegno riformatore, hanno finito col generare ulteriori elementi di squilibrio nel sistema, come nel caso, già accennato, dell'introduzione di nuove prestazioni con basso contenuto professionale ma con un elevato punteggio che, di fatto, ha rappresentato una modifica surrettizia del paniere frutto di una logica sommativa avulsa da una visione d'insieme e da un disegno organico di riforma.

Di fronte all'inerzia delle istituzioni e in presenza di un quadro normativo usurato dal tempo, l'Inca ha esercitato un ruolo da protagonista nell'elaborazione di proposte di merito, compatibili con i vincoli di bilancio, focalizzando l'attenzione su quegli aspetti normativi e regolamentari che più di altri manifestano la necessità di un aggiornamento e di un adeguamento al mutato contesto economico e sociale.

In estrema sintesi, i punti salienti della proposta di riforma possono così riassumersi:

- aggiornamento delle prestazioni tabellate (cd. paniere) e loro valorizzazione in base al criterio della complessità;
- attuazione del "Decreto qualità";
- nuove modalità ispettive attraverso l'incrocio e la verifica dei dati informatizzati;
- nuova declaratoria delle prestazioni estere e modifica delle modalità di dichiarazione delle tabelle di chiusura;
- innalzamento dei requisiti (quota di mercato e presenza nei Paesi esteri) richiesti per svolgere l'attività di Patronato;
- aumento della consistenza del "Fondo Patronati" da realizzare, in alternativa all'innalzamento dell'aliquota, mediante l'allargamento della base imponibile anche alla spesa assistenziale.

In particolare, per quanto riguarda il "paniere", gli interventi che necessitano sono, da un lato, una ridefinizione delle attività maggiormente rispondente alla mutata composizione dei bisogni e delle domande di tutela e, dall'altro, l'individuazione di più equilibrate e coerenti soluzioni nella determinazione del punteggio da attribuire ad ogni singola voce, che tengano principalmente conto della complessità delle prestazioni e del più elevato grado di professionalità richiesto per la loro lavorazione.

L'applicazione degli indici qualitativi costituisce di certo un punto di svolta nel funzionamento del "sistema Patronati", la cui semplificazione e razionalizzazione passa anche attraverso l'introduzione di più stringenti requisiti per l'ac-

cesso all'attività di patrocinio, a partire da quello relativo alla diffusione nel mondo, riportando da quattro ad otto il numero dei Paesi esteri in cui ogni singolo Patronato non solo è presente, ma svolge effettiva attività; come pure andrebbe rivista in rialzo la quota percentuale minima dell'attività di ciascun Patronato accertata dal Ministero sul totale complessivo ricondotta dall'attuale 0,75% all'originario 1,5%.

Anche per l'attività dei Patronati all'estero si avverte da tempo l'esigenza di introdurre nuove modalità ispettive e di redazione dei registri di chiusura (unico file per ogni singolo Stato e non suddivisione per singole sedi) e di un aggiornamento, alla luce dei cambiamenti intervenuti nella legislazione sociale dei singoli Paesi, soprattutto nel periodo pandemico, dell'elenco delle prestazioni considerate equivalenti per le quali è riconosciuto il punteggio ministeriale.

Sempre in tema di estero, va sottolineato come l'intervento dell'Inca, e più in generale dei Patronati, sia divenuto un indispensabile supporto alle attività svolte dagli uffici consolari, nell'erogazione di servizi non demandati per legge all'esclusiva competenza dai già menzionati uffici. A titolo esemplificativo si possono citare tutte le pratiche relative alla cittadinanza, al rinnovo o rilascio del passaporto, ai certificati di nascita, di matrimonio e di morte. Negli ultimi tempi è divenuta sempre più ricorrente la domanda di assistenza avanzata da nostri connazionali per il disbrigo delle pratiche di natura fiscale (Cu, Imu, atti notarili sulle proprietà).

L'accresciuto volume di attività dei Patronati con le autorità diplomatiche e consolari italiane all'estero pone con forza il tema della convenzione con il Ministero degli Affari esteri, contemplato nell'articolo 11 della Legge 152/01, ma ad oggi non ancora sottoscritta. Un ritardo che condiziona pesantemente la relazione tra gli operatori di Patronato e il personale dei Consolati, affidate oggi prevalentemente al buon senso e alla disponibilità reciproca a svolgere i servizi a favore dei nostri connazionali.

Una qualche considerazione a parte merita il tema del mandato online, il cui utilizzo, come si ricorderà, è stato introdotto, in via temporanea e in deroga alle vigenti disposizioni, per consentire agli operatori di Patronato di poter svolgere l'attività di assistenza durante il periodo dell'emergenza Covid, salvo successiva regolarizzazione attraverso la compilazione del modello cartaceo una volta cessato lo stato emergenziale. L'Inca non solo si è sempre espresso a favore di una sanatoria dei mandati online attivati in quei difficili frangenti, ma si è spinta oltre chiedendone un utilizzo in forma strutturale, cosa che è avvenuta a seguito dell'approvazione di un'apposita norma di legge. Un risultato di straordinaria importanza che segna un ulteriore avanzamento nel processo di dematerializzazione degli atti, ma che richiede un'attenta ed equilibrata regolamentazione onde evitare che di questa innovativa modalità di lavoro se ne faccia un uso improprio e non trasparente.

Accanto a queste problematiche di natura organizzativa e di attività si pone l'altrettanto rilevante tema del finanziamento, a partire dall'entità del "Fondo Patronati", già duramente colpito dalle misure restrittive contenute nelle Leggi 190/14 e 208/15, la cui consistenza risulta del tutto inadeguata a sostenere i costi del funzionamento del sistema. Le misure di sostegno adottate nel corso della pandemia, pur se apprezzabili nella situazione data, non assicurano nel tempo quella stabilità economica di cui il "Sistema Patronati" necessita per mantenere gli standard qualitativi e la presenza capillare delle proprie sedi su tutto il territorio nazionale e all'estero.

Nella proposta di riforma si fa riferimento a una nuova ipotesi di finanziamento da realizzare attraverso il prelievo di una duplice aliquota: quella dello 0,199%, calcolata sul gettito complessivo dei contributi obbligatori versati dai lavoratori e dalle imprese all'Inps (nelle sue diverse gestioni) e all'Inail, e un'aliquota da determinare, a carico del bilancio dello Stato, calcolata sugli specifici stanziamenti destinati alla spesa assistenziale.

La ratio di questa ipotesi di riforma poggia sulla considerazione che l'attività di tutela dei Patronati non è circoscritta ai soli interventi in materia previ-

denziale e di danni da lavoro e alla salute, ma comprende in misura sempre più crescente una variegata gamma di prestazioni di natura socioassistenziale (pensioni di invalidità civile, Assegno Sociale, indennità di accompagnamento, assegno di maternità, Reddito di Cittadinanza). Prestazioni, queste ultime, i cui costi gravano sul bilancio dello Stato, ma alle quali si provvede, ai fini del finanziamento dell'attività svolta dai Patronati su queste materie, con le risorse derivanti dall'applicazione dell'aliquota dello 0,199%.

La giustizia e la sostenibilità finanziaria di questo pacchetto di proposte trovano conferma nella "Relazione sulla riforma dei Patronati" approvata all'unanimità il 15 giugno 2022 dalla Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale, che ha fatto propria gran parte dei punti di riforma tracciati dall'Inca.

Occorre dunque ripartire dai contenuti della "Relazione" e richiederne la realizzazione, visto che una larga parte degli spunti in essa contenuti non necessitano dell'intervento del legislatore, ma possono essere messi in pratica attraverso atti amministrativi che non devono subire le lungaggini e i ritardi dell'iter parlamentare.

Da questo punto di vista, diviene indispensabile ripristinare più stabili e continue relazioni con la tecno-struttura del Ministero del Lavoro, a cui è affidato il coordinamento della Commissione ex art. 14, luogo deputato ad approfondire e a portare a compimento alcune delle più significative proposte di riforma.

Rapporti con la Cgil

Oltre agli aspetti legati al "sistema Patronati" (paniere, qualità, finanziamento), l'Inca si è dedicata in questi anni con grande impegno a sviluppare tutta una serie di iniziative anche sul fronte interno all'Organizzazione attraverso l'elaborazione di ipotesi di lavoro ("Linee guida"), l'avvio di processi di attività integrata con le altre strutture, l'adozione di misure di ordine organizza-

zativo, che hanno interessato anche il Centro nazionale, con l'obiettivo di migliorare gli indici di produttività dell'attività.

Su questi temi la Cgil ha mostrato particolare attenzione attraverso un deliberato che ha disposto la costituzione delle cabine di regia territoriali con l'obiettivo di rafforzare l'offerta dei servizi e delle tutele nelle sedi e nei luoghi di lavoro. Dal canto suo, l'Inca ha di recente messo in atto una serie di interventi destinati a incidere sul modello organizzativo e, più in generale, sull'insieme delle attività prodotte.

Innanzitutto, si è posta particolare attenzione alla formazione che rappresenta da sempre l'asse strategico dell'Inca, destinata a svolgere un ruolo ancor più rilevante in questa particolare stagione nella quale l'attività di tutela, per effetto di un'accresciuta complessità del quadro normativo, si è progressivamente spostata sul terreno della consulenza, che richiede competenze professionali sempre più elevate. Un rafforzamento non solo sul versante dei contenuti ma anche attraverso l'adozione di nuove modalità di lavoro che rendono più efficace e qualitativa l'offerta formativa.

In questi mesi ha preso corpo una nuova struttura organizzativa del Centro nazionale meno verticale, più semplificata, più funzionale alla circolarità delle conoscenze e alla condivisione degli obiettivi. Si tratta di un nuovo assetto organizzativo disegnato con l'intento di rendere più efficace la risposta alle esigenze delle sedi territoriali e più efficiente l'uso delle competenze distintive.

Per quanto riguarda l'estero, l'Inca ha avviato un'approfondita analisi delle varie problematiche da cui è emersa la necessità di ridefinire tra le organizzazioni estere e l'Inca un nuovo modello di relazioni più strutturato in una logica di sistema, capace di uniformare i comportamenti rendendo più coeso l'insieme delle strutture, senza ledere il principio di autonomia che resta il cardine su cui poggia il sistema associativo estero. Per dare forma e contenuti a questa nuova stagione caratterizzata da un più stretto legame tra tutte le associazioni estere sotto la direzione del Centro nazionale, è allo studio la

predisposizione di un regolamento che a guisa di addendum allo statuto e alla convenzione introduce norme e principi finalizzati a rendere più omogenei la struttura e l'azione delle sedi estere, in piena corrispondenza alle scelte operate dal Centro nazionale.

Prospettive

Uno dei temi di grande attualità, destinato ad avere rilevanti riflessi sull'organizzazione e sull'attività dei Patronati nell'immediato e nel prossimo futuro, è rappresentato dalla transizione alla modalità operativa digitale delle Pubbliche Amministrazioni che costituisce una delle missioni principali all'interno del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), a cui sono state destinate importanti quote di investimento nel rispetto del programma varato dall'Unione europea con il Next Generation Eu.

Invero, va detto che da tempo il dialogo tra soggetti pubblici e privati avviene prevalentemente attraverso il canale telematico o l'utilizzo sempre più diffuso di procedure tecnologiche più avanzate, quale può essere la firma digitale. Nel rapporto tra i cittadini e le Pubbliche Amministrazioni l'uso delle applicazioni informatiche è divenuto condizione indispensabile per l'accesso ai diritti, anche a quelli costituzionalmente protetti come le prestazioni pensionistiche. Si tratta di un processo irreversibile destinato fuor di dubbio a semplificare e migliorare, in termini di tempo, costi e trasparenza i rapporti tra Pubbliche Amministrazioni, cittadini e imprese. Occorre però evitare che tale processo, da assecondare e accompagnare nella sua piena realizzazione, possa costituire, per le fasce di popolazione più svantaggiate, un impedimento all'esercizio dei diritti oggi accessibili in larga parte attraverso l'uso dei servizi online.

Da questo punto di vista assume grande rilievo la disposizione di legge che ha incluso tra le diverse attività che i Patronati possono assolvere anche quella di assistere e supportare i cittadini nell'accesso alle procedure telematiche delle Pubbliche Amministrazioni.

Soprattutto con gli Istituti previdenziali, con i quali si è da tempo sviluppato, sulla base di appositi protocolli, un processo di integrazione dei diversi sistemi informatici attraverso la realizzazione del progetto della “cooperazione applicativa”, si avverte l’esigenza di implementare ulteriormente la collaborazione, anche alla luce delle scelte europee e italiane dettate da “Agenda digitale” e aggiornate con il Pnrr, al fine di migliorare l’efficienza dei reciproci sistemi, l’efficacia della risposta ai cittadini attraverso un considerevole risparmio dei “tempi di attesa”, il raggiungimento a regime di importanti risparmi di spesa.

Al riguardo, è necessario avviare una nuova stagione di relazioni improntata a una più stretta e fattiva collaborazione in un quadro di effettiva partnership e non di mero trasferimento di funzioni, dove i diversi soggetti (Patronati e Istituti previdenziali), pur mantenendo ciascuno le proprie prerogative, possano concorrere, attraverso modalità di lavoro integrato, al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze della collettività.

Anche con le amministrazioni dello Stato con le quali i Patronati intrattengono rapporti continui (Ministero del Lavoro, Ministero dell’Interno) si ravvisa la necessità di operare un salto di qualità nel modello relazionale, intensificando il dialogo telematico in modo da eliminare i residui di una burocrazia cartacea che di fatto agisce da freno nel completamento del processo di efficientamento tecnologico del sistema.

In particolare, con il Ministero del Lavoro un significativo passo in avanti in questa direzione è stato realizzato con l’adozione in via definitiva del mandato telematico. Si tratta ora di compiere un ulteriore *upgrade* nelle modalità di svolgimento dell’attività ispettiva, attraverso l’impiego di procedure automatizzate in luogo di quelle obsolete e dispendiose incentrate sulla verifica dei fascicoli cartacei.

I Patronati, per l’imprescindibile ruolo che svolgono all’interno del sistema di protezione sociale, nella loro veste costituzionale di interlocutori privilegiati degli Istituti previdenziali e più in generale delle Pubbliche Amministrazioni,

non possono, però, restare ai margini del percorso di ammodernamento del sistema Paese in chiave digitale, ma devono poter partecipare in forma diretta all'attuazione dei processi di innovazione informatica, con la possibilità anche di avere accesso alle risorse del Pnrr per sostenere gli investimenti necessari in termini di competenze e tecnologie.

In una fase di grandi trasformazioni nel tessuto economico e sociale del nostro Paese, dove i fattori di criticità generano nuove tipologie di bisogni di sostegno sociale sempre più individualizzati, frammentati ed eterogenei, anche per il mondo dei Patronati si pone l'esigenza di rimodulare i contenuti della propria attività in modo da poter offrire servizi di elevato standard qualitativo in grado di dare risposte efficaci a una modificata e crescente domanda di tutela da parte di una platea di popolazione sempre più vasta.

L'Inca ha da tempo avviato un processo di cambiamento nel suo modo di operare a cominciare, come si è più volte accennato, da una diversa interpretazione del concetto di tutela, che viene declinato attraverso un'attività a carattere prevalentemente consulenziale.

Un'attività che, come testimoniano i dati statistici, tende sempre più a spaziare in ambiti nuovi e diversi da quelli delimitati dal punteggio ministeriale, la cui declaratoria, peraltro, appare oggi in larga parte datata rispetto alle dinamiche sociali in atto.

Nel corso degli ultimi anni, l'Inca ha rivolto una crescente attenzione alle tematiche del welfare locale, la cui dimensione nel campo delle tutele sociali si è andata progressivamente ampliando, tanto da divenire un pilastro fondamentale del nostro sistema di protezione sociale, seppur in un quadro caratterizzato da una debole capacità regolativa dello Stato centrale e da un'insufficiente disponibilità di risorse finanziarie e professionali.

Si tratta di un welfare sussidiario e integrativo, pubblico ma non statale, le cui prestazioni di natura economica e in forma di servizi sono destinate pre-

valentemente alle fasce di popolazione più deboli (famiglie, minori, anziani, persone con disabilità, giovani affetti da dipendenze, immigrati, persone con problemi abitativi) sulla base di programmi di contrasto al disagio economico e ai rischi di esclusione sociale.

Sono prestazioni, la più parte delle quali a domanda individuale, che garantiscono i diritti di cittadinanza sociale, la cui tutela rientra a pieno titolo tra i compiti istituzionali del Patronato, anche se per lo svolgimento di questa attività assistenziale non è previsto alcun finanziamento pubblico.

La partecipazione attiva del Patronato nell'ambito del welfare locale è un principio sempre più spesso richiamato nella produzione legislativa nazionale, a cominciare dalla già citata Legge 328/00 che include i Patronati tra le figure professionali preposte a svolgere l'attività di segretariato sociale, funzione che gli operatori dell'Inca, come s'è già accennato in altra parte, assolvono con continuità ormai da tempo.

La Legge 190/14, nel modificare l'art. 10 della Legge 152/01 in materia di attività diverse, si è spinta ben oltre, prevedendo per i Patronati la possibilità di svolgere, previa convenzione con le amministrazioni locali, attività di supporto a servizi anagrafici e certificativi nonché di gestione di servizi sociali.

La norma non intende di certo promuovere processi di *outsourcing*, ma individuare, all'interno del paradigma pubblico-privato, linee di lavoro integrato tra i diversi soggetti presenti sul territorio, tra cui i Patronati, i quali sono chiamati a contribuire, ciascuno nel rispetto delle proprie specifiche competenze, all'implementazione e al miglioramento dell'offerta dei servizi.

Si tratta di un modello di *governance* a livello locale di tipo cooperativo, nel quale il coinvolgimento diretto e regolamentato del Patronato può fornire un efficace sostegno anche alle linee di azione che mirano a contrastare la tendenza alla marginalizzazione in atto in tante realtà locali, *in primis* in quelle

delle aree interne dove l'assenza dei servizi essenziali (scuola, sanità, mobilità) è un vulnus dei diritti di cittadinanza e costituisce uno dei fattori principali del loro lento declino demografico ed economico.

La gamma delle prestazioni che a livello locale l'Inca oggi assicura è già abbastanza nutrita; vi sono tuttavia ancora molteplici ambiti strategici nei quali il Patronato potrebbe ulteriormente intensificare la propria attività di concerto con le amministrazioni locali.

Tra questi va sicuramente annoverato l'ambito delle politiche attive del lavoro, con particolare riguardo a quello giovanile, attraverso una variegata offerta di servizi che possono andare dalla raccolta dei *curricula* alla costituzione della banca dati, dalla promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta all'orientamento e alla formazione professionale.

Al riguardo, nel recente DI 48/23, convertito con modificazioni dalla Legge 85/23, e nei successivi decreti attuativi dell'8 agosto 2023, in materia di inclusione sociale e di accesso al mondo del lavoro, più volte viene richiamato il ruolo fondamentale dei Patronati, non solo in quanto soggetti preposti alla presentazione delle domande e all'assistenza nelle varie fasi del procedimento, ma anche in qualità di agenti autorizzati all'attività di intermediazione.

Un altro ambito nel quale l'Inca si propone di allargare il proprio campo di azione riguarda il servizio di informazione, consulenza e assistenza in favore dei tanti giovani che intendono recarsi all'estero per motivi di lavoro e/o di studio.

Quello della mobilità giovanile è un fenomeno in costante crescita in Italia, fortemente influenzato da una sempre maggiore globalizzazione e da una crisi produttiva e occupazionale che da tempo affligge il nostro sistema economico.

L'Inca nello svolgimento di questa nuova attività potrà avvalersi del prezioso apporto delle sue associazioni che operano all'estero, le quali potranno pren-

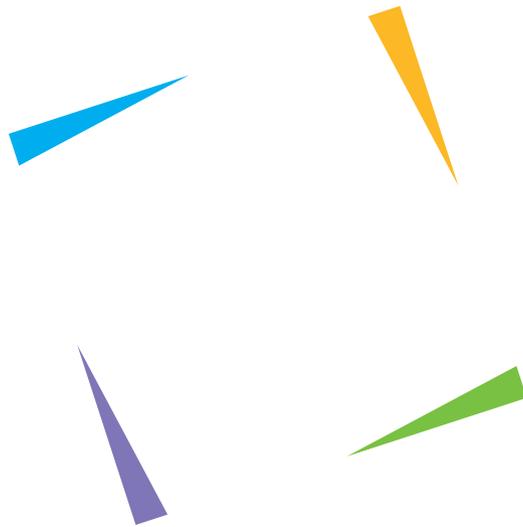
dere in carico le persone che si sono trasferite nei vari Paesi assistendole nei rapporti con le istituzioni accademiche, con il mondo delle imprese e con le autorità consolari.

Un importante contributo sul terreno delle conoscenze delle legislazioni dei diversi Paesi e degli adempimenti richiesti per l'espatrio potrà essere fornito da Itaca, istituto associato all'Inca, il cui fine istituzionale è quello di diffondere, attraverso studi di ricerca, tutte le informazioni necessarie a coloro i quali hanno in programma di emigrare in altre nazioni.

Restando sempre in ambito di welfare di prossimità, un altro tema di grande rilevanza è quello che riguarda le politiche di genere rispetto alle quali il Patronato può esercitare una massiccia attività di informazione e orientamento a supporto delle misure adottate dalle Istituzioni locali per favorire il superamento del *gender gap* non solo nell'ambito lavorativo ed economico, ma più in generale in quello sociale e culturale.

Sono tutti piani di lavoro complessi e impegnativi sia sotto il profilo organizzativo che delle risorse, ma che richiedono un nuovo sistema di relazioni con le amministrazioni locali incentrato sulla condivisione delle strategie di politica sociale, alla cui elaborazione possono fattivamente concorrere i Patronati in quanto soggetti che, per la loro diffusa rete di personale qualificato, quotidianamente investito dalle molteplici domande di tutela, più di altri sono in grado di intercettare e declinare i vecchi e i nuovi bisogni.





Finito di stampare dalla Tipografia O.Gra.Ro. Roma
nel mese di ottobre 2023