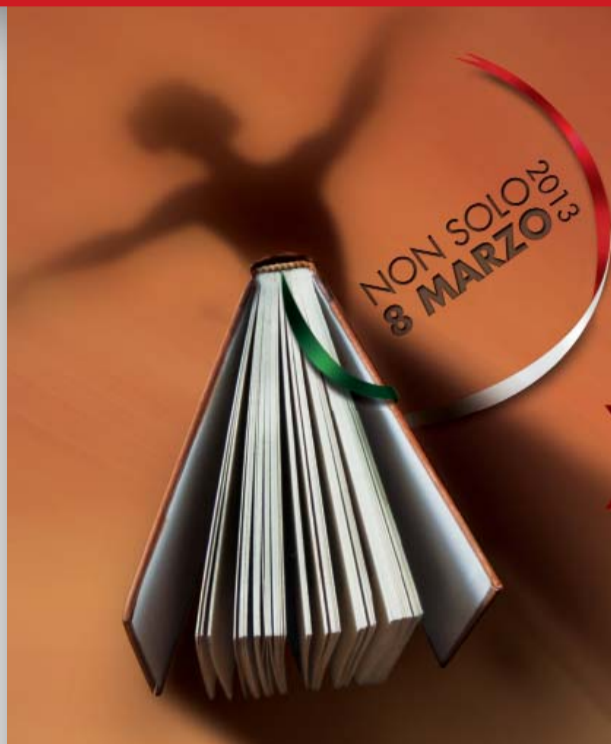


Pensioni delle "quindicenni". Finalmente il sì della Fornero

Il ministro Fornero interviene di nuovo sulle pensioni, nel tentativo di riparare a un errore di interpretazione del suo ministero sulla "famigerata" legge 214/2011 (manovra Monti-Fornero). Alla falla prodotta dalle confuse e complesse regole per i salvaguardati si è accompagnata, nella legge di stabilità, una rettifica soltanto parziale delle norme sulle ricongiunzioni onerose. Il ministero, inoltre, in fase di chiusura ha dovuto rettificare la sua tesi infondata, vale a dire che con la legge 214 il requisito minimo per andare in pensione è, per la generalità dei lavoratori, di venti anni, annullando così, per via amministrativa, il decreto legislativo 503/92. Come si ricorderà, agli inizi degli anni novanta il governo Amato, aumentando gradualmente di cinque anni sia l'età pensionabile per gli uomini (da 60 a 65 anni) e per le donne (da 55 a 60) sia il requisito contributivo minimo per accedere a pensione (da 15 a 20 anni), aveva mantenuto i quindici anni di contributi per tre particolari categorie di lavoratori: per coloro che al 31 dicembre 1992 avevano già versato quindici anni di contributi; per chi, entro quella data, avesse ottenuto dall'Inps l'autorizzazione a versare contributi volontari; per coloro che, lavoratori dipendenti iscritti all'Inps per almeno venticinque anni, avessero la copertura contributiva parziale dell'anno, vale a dire meno di cinquantadue settimane per almeno dieci anni. Si trattava di una forma di salvaguardia per lavoratrici e lavoratori precari o per i più deboli sul mercato del lavoro. La legge 214/2011 non aveva fatto nessun riferimento al decreto 503/92. Da qui la convinzione del sindacato e del Patronato, nonché degli enti di previdenza, che il 503 mantenesse la sua validità, consentendo il pensionamento con i quindici anni a chi raggiungeva la nuova età pensionabile. Su questa convinzione si è abbattuto l'avviso contrario del ministero del Lavoro, secondo il quale il 503/92 doveva intendersi tacitamente soppresso. Posizione contro la quale si sono scatenati, in particolare, la Cgil, l'Inca e alcuni deputati, tra cui Cesare Damiano e Luisa Gneccchi. C'è voluto del tempo, ma finalmente il ministero del Lavoro, incalzato anche dall'Inps, minacciato da un contenzioso legale corposo, ha dovuto fare marcia indietro. Il decreto legislativo 503/92 è ancora in vigore. Per questo la Fornero ha dato il suo via libera a un'apposita circolare dell'Inps diffondendo un breve comunicato stampa, che si guarda bene dal ripercorrere i fatti.

Si tratta di un risultato positivo che rende giustizia a quei lavoratori, per lo più donne, con carriere frammentate e un'età avanzata, ai quali veniva sottratto non soltanto il diritto a pensione, ma anche la possibilità di valorizzare la contribuzione versata. Infatti, in assenza della corretta interpretazione, i contributi versati sarebbero rimasti nelle casse dell'Inps alimentando le "posizioni silenti" (che non danno diritto a nessuna prestazione) e che si calcolano in milioni, come sostenuto in una recente intervista dallo stesso direttore generale dell'Istituto. Per ora la salvaguardia riguarderebbe, secondo il ministero del Lavoro, circa 65 mila persone, tra cui anche ex lavoratori con occupazioni discontinue (addetti/e ai servizi domestici, agricoli, lavoratori dello spettacolo).

Meglio tardi che mai, dunque. Occorrerà ora chiarire con l'Inps come evitare che la tardiva interpretazione del ministero non comprometta i diritti di lavoratrici e lavoratori che hanno cessato, in quest'ultimo anno, di versare i contributi volontari o come riesaminare le domande di pensione con quindici anni ai quali l'Istituto aveva dato risposta negativa. **Luigina De Santis**



COSTITUZIONE:

Sostantivo femminile

Sinonimi e contrari della Costituzione Italiana

 PATRONATO INCA CGIL

GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA 2013

Il miraggio dei diritti inviolabili

In occasione dell'8 marzo, l'Inca torna a parlare della Costituzione al femminile con un libro che raccoglie tante testimonianze di chi non vuole rassegnarsi al declino del nostro paese

Lisa Bartoli

Giulia, Donatella, Marta, Tiziana, Simona, Isabella, Alesssandra, Clizia... e tante altre. Sono i volti noti, ma anche sconosciuti, di tante donne alle quali l'Inca dedica, per la seconda volta, una lettura al femminile della Costituzione italiana, in occasione della imminente Giornata internazionale della donna. Definita da tutti come la più bella del mondo, ma spesso "strattonata", sottoposta a ingiustificati attacchi, soprattutto da coloro che ambirebbero a superarla per imporre un modello di società diametralmente opposto ai principi in essa contenuti. Sono passati sessantacinque anni dalla promulgazione della Costituzione italiana, ma mai come in questo momento quei valori, in essa espressi, ci sembrano tanto lontani dalla realtà. La grave crisi attuale, economica e occupazionale sta facendo crescere la sfiducia verso il futuro, dimenticandoci del nostro passato. "Il movimento sindacale del nostro paese - spiega Morena Piccinini, presidente Inca -, con le sue battaglie sociali, ha tenuto fede a questi principi, aiutando il percorso di affermazione di una cultura democratica, fondata sui diritti del lavoro e di cittadinanza. Soprattutto dagli anni sessanta in poi, l'Italia repubblicana si è dotata di un complesso di normative importanti sul welfare solidale e universale, sulla parità degli uomini e delle donne, sul diritto allo studio, a una sanità pubblica, sull'assistenza e sulla tutela delle fasce più deboli". Secondo l'Inca è da qui che bisogna ripartire. In occasione dell'8 marzo, il patronato della Cgil conferma la ferma

volontà di difendere quei valori, senza fermarsi alle semplici affermazioni di principio, ma dando voce a tante testimonianze diverse di donne che vogliono e pretendono la piena applicazione dei diritti fondamentali. "Avremmo voluto parlare soltanto dei sinonimi di libertà, di uguaglianza e di solidarietà - continua Piccinini -, ma la realtà che stiamo vivendo ci impone di riflettere profondamente sul perché i principi fondamentali della nostra Carta costituzionale siano così profondamente disattesi". Questa è la ragione che ha spinto l'Inca a realizzare un libro, che verrà fatto veicolare anche sui social network, cioè attraverso quella rete di comunicazione che oltrepassa le barriere e raggiunge con tempestività le persone dovunque esse si trovino, per far conoscere le storie emblematiche di donne che, partendo dal proprio vissuto, raccontano le loro difficoltà, le loro aspettative tradite, il loro impegno nella società civile; ma tutte convinte nel non volersi rassegnare al declino del nostro paese. A ciascuna di loro, giovani precarie, sindacati di piccoli Comuni, impegnate in missioni di pace nel mondo, contro la mafia, contro la violenza, contro ogni sopruso, l'Inca ha chiesto di commentare, in ragione delle condizioni di vita e di lavoro, un articolo dei dodici che compongono la prima parte della Costituzione, quella che fissa i principi fondamentali, parte indelebile da cui non si può prescindere. La pubblicazione si apre con una lettera di Giulia, una bambina di tredici anni che scrive alla Costituzione, immaginandola come un corpo vivo, che sa risponderle.

Giulia rivolge una semplice, quanto complessa, domanda: "Perché non ti fai rispettare?". Una richiesta che rivela quanto sia penetrata nel più profondo la percezione della crisi. E di crisi parlano anche le altre donne che hanno contribuito a realizzare il progetto dell'Inca, le persone che pagano di più la discrasia tra gli enunciati della Costituzione e le condizioni nelle quali versano: le donne sono le prime ad essere licenziate; a percepire salari più bassi rispetto agli uomini; a pagare l'assenza di servizi sociali, per garantire l'assistenza ai propri familiari; a subire violenze dentro e fuori le mura domestiche. Ciononostante, le donne sono, spesso, in prima fila a rimboccarsi le maniche quando devono combattere la mafia; quando con ogni sforzo si impegnano in difficili missioni di pace e di cooperazione all'estero; quando c'è bisogno di denunciare un'ingiustizia; quando, alla guida di amministrazioni locali, si prodigano per il benessere collettivo delle comunità. "Sono questi i sinonimi della Costituzione" - afferma Piccinini - che l'Inca vuol far crescere per accorciare le distanze tra la Costituzione formale e la sua applicazione reale, nella convinzione che non si debba riportare indietro l'orologio della nostra storia repubblicana; lo si deve e lo si può fare con la partecipazione attiva delle donne. Le testimonianze raccolte in questa pubblicazione sono il nostro contributo, in occasione dell'8 marzo, per dare un volto reale alle aspettative di ognuno e per ricostruire la fiducia verso le istituzioni democratiche, duramente compromessa".

Con la legge 92/2012, successivamente "ritoccata" nel suo testo iniziale, è stata varata, tra le altre cose, la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali.

Tale riforma, presentata come l'universalizzazione delle prestazioni a sostegno del reddito, è in realtà una manutenzione delle vecchie tutele e, tra luci e ombre, non ha risolto il problema del sostegno al reddito per le tante tipologie di lavoro precario, in special modo per i collaboratori a progetto, gli associati in partecipazione e i professionisti. Il nuovo sistema di ammortizzatori sociali, denominato Aspi (Assicurazione sociale per l'Impiego) si articola in due prestazioni: l'indennità di disoccupazione Aspi e l'indennità di disoccupazione mini Aspi.

In tale sistema assicurativo confluirà con diversa cadenza temporale gran parte delle prestazioni finora vigenti, ossia le indennità di disoccupazione con requisiti sia normali che ridotti, i trattamenti speciali destinati al settore edile, l'indennità di mobilità.

Resteranno escluse dalla riforma le operaie agricole, per le quali continuano a operare le indennità già previste; a seguito dell'abrogazione della disoccupazione con requisiti ridotti, tuttavia, decade la medesima prestazione destinata all'agricoltura.

In caso di contribuzione mista agricola e non agricola resta valido il principio della "prevalenza", ovvero la liquidazione della prestazione inerente al maggior numero di giornate del periodo. Per la trasformazione dei periodi vale il principio di sei giornate agricole per una settimana.

Finanziamento dell'Aspi

Il finanziamento avverrà attraverso:

- un contributo dell'1,31 per cento sulle retribuzioni a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore e lavoratrice subordinati occupati, apprendisti inclusi;
- un contributo aggiuntivo dell'1,40 per cento per ogni lavoratrice e lavoratore subordinati con contratto diverso dal

tempo indeterminato, eccetto stagionali, apprendisti, dipendenti pubblici a termine e, nel triennio 2013-2015, nei casi di stagionalità previsti dai contratti nazionali stipulati entro il 2011;

- un contributo in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato pari al 41 per cento dell'indennità mensile massima di Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale nell'ultimo triennio. Tale contributo non è dovuto per i lavoratori che saranno collocati in mobilità fino al 2016, o nei casi di cambi d'appalto con assunzione da parte del nuovo datore di lavoro nel triennio 2013-2015; né bisognerà pagarlo per i licenziamenti derivanti da chiusura del cantiere nel settore edile. Abbiamo chiesto un chiarimento all'Inps in merito ai rapporti di lavoro domestico, vista la particolare natura del datore di lavoro "famiglia".

Indennità di disoccupazione Aspi

Destinatari dell'intervento sono le lavoratrici e i lavoratori dipendenti con esclusione del personale di ruolo, ovvero lavoratori a tempo indeterminato, delle pubbliche amministrazioni.

Tra i destinatari, prima esclusi, ai quali è stata estesa l'Aspi figurano:

- apprendisti;
- artisti con contratto di lavoro dipendente;
- soci lavoratori di cooperative di produzione lavoro (dpr 602/70). La contribuzione per la disoccupazione versata fino al 2013 sarà assimilata alla contribuzione per l'Aspi, per cui le apprendiste e le artiste dipendenti avranno accreditata la contribuzione, con relativo diritto a prestazioni, solo dal 2013; avranno quindi diritto, fino al 2015, alla sola mini Aspi, salvo in presenza di contribuzione per disoccupazione precedente al 2013.

Anche per i soci lavoratrici/tori di



SE PERDO le indennità di c

cooperative di produzione lavoro (dpr 602/70) la contribuzione inizia ad essere accreditata dal 2013 e in una misura che solo gradualmente arriverà all'1,31 per cento. In tale contesto le prestazioni Aspi erogate saranno proporzionate alla contribuzione versata.

In mancanza di diritto sarà comunque possibile accedere alle prestazioni in deroga, che sono state prorogate anche nel 2013.

Rimangono le norme speciali per le lavoratrici rimpatriate e frontaliere.

I requisiti per il beneficio sono molto simili a quelli necessari per la "vecchia" indennità di disoccupazione, ovvero:

- **Essere in "stato di disoccupazione"**, cioè essere nella "condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti" (dlgs 181/00, art. 1, comma 2, lettera c). Tale disponibilità, che ora deve essere dichiarata al centro per l'impiego, potrà essere resa direttamente all'Inps a partire da luglio 2013.

- **Avere due anni di assicurazione.**

Ad esempio: in caso di lavoro cessato il 13 gennaio 2013, il primo giorno di assicurazione deve essere cercato a ritroso, a partire dal 14 gennaio 2011 compreso.

- **Avere cinquantadue settimane di contribuzione nel biennio precedente, con**

riferimento al minimale settimanale di retribuzione (nel 2013 è pari a 198,17 euro). Sono considerati utili ai fini del raggiungimento dei requisiti anche altri periodi, quali i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria, se all'inizio dell'astensione risulta già versata contribuzione; nonché i periodi di congedo parentale, purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro; infine, i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati e l'astensione dal lavoro per la malattia dei figli fino agli otto anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Sono invece considerati neutri, fornendo all'assicurato la possibilità di ricercare i periodi in un arco temporale maggiore, i periodi quali ad esempio la malattia e l'infortunio senza integrazione del datore di lavoro; i periodi di cassa integrazione ordinaria o straordinaria con sospensione a zero ore o le assenze per permessi e congedi fruiti dal coniuge convivente, dal genitore, dal figlio convivente, dai fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità.

- **Non avere cessato per dimissioni o per risoluzione consensuale, eccezion fatta per alcune procedure, cioè i lavoratori e le lavoratrici che a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo risolvono consensualmente il rapporto di lavoro a seguito delle procedure previste**

NOVITÀ PER I GENITORI CHE LAVORANO

Tra leggi e controriforme

La riforma del mercato del lavoro e la legge di stabilità cambiano le norme sui congedi

L'anno nuovo si apre con rilevanti novità per i genitori che lavorano; novità che vanno esaminate con attenzione per valutarne appieno l'impatto sulla vita degli interessati. Dal 1° gennaio 2013 entrando in vigore la riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012), le lavoratrici dovrebbero (il condizionale è d'obbligo perché mancano ancora indicazioni operative da parte degli enti previdenziali e del ministero) usufruire di nuove possibilità.

Congedo obbligatorio per i padri. Un magro bottino

La riforma del mercato del lavoro prevede un giorno di congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti che devono astenersi dal lavoro, entro cinque mesi dalla nascita del figlio "per un periodo di un giorno" retribuito interamente. La definizione normativa è precisa: si tratta di un giorno solo. Nello scorso anno ci sono stati momenti in cui sembrava che il congedo obbligatorio di due settimane per i padri, previsto dalla direttiva europea, stesse diventando realtà. Così non è stato. Abbiamo sempre ritenuto che questa opportunità, anche se annunciata in Italia con una formulazione più timida rispetto al resto dell'Europa, potesse comunque essere utile per garantire la presenza paterna almeno nei giorni cruciali della nascita di un figlio, rafforzando e difendendo l'idea di un accudimen-

to genitoriale paritario, senza far gravare sulle donne gli oneri derivanti dalla procreazione. Ma la nuova norma di un solo giorno obbligatorio delude ogni speranza. È vero che il padre può anche usufruire di altri due giorni facoltativi, ma solo se la madre è d'accordo perché, in questo caso, viene ridotto di due giorni il suo congedo obbligatorio. In una battuta, l'alternanza genitoriale viene intesa come sottrazione dei diritti acquisiti della madre a favore del padre.

Voucher per baby-sitting. Una promessa o una realtà?

In alternativa al congedo parentale, la madre lavoratrice può acquistare voucher per i servizi di baby-sitting, ovvero per far fronte agli oneri della rete dei servizi pubblici o privati accreditati per l'infanzia che potranno essere richiesti al datore di lavoro. Il 22 dicembre 2012 è stato firmato un decreto che ne determina l'importo monetario, le regole di accesso, le modalità di utilizzo, ma ancora non è stato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale*, poiché è all'esame della Corte dei Conti che ne sta vagliando la copertura finanziaria. Si tratta, comunque, di una sperimentazione prevista solo per il triennio 2013-2015.

Buone notizie per le lavoratrici parasubordinate.

Non più figli e figliastri

Il Testo unico per la tutela della ma-

ternità e della paternità (dlgs 151/2001), grazie alla giurisprudenza della Corte Costituzionale, sta raggiungendo lo scopo prefisso sin dalla sua emanazione, cioè garantire la tutela dei figli non solo biologici, ma adottati e con gravi problemi di handicap. Il Testo unico, armonizzando e inglobando la normativa precedente in materia, ha ottenuto buoni risultati nella tutela del lavoro dipendente, pubblico e privato. Rimane carente, invece, per i cosiddetti nuovi lavori; nuovi per modo di dire, perché si tratta di quelli già istituiti dal dlgs 276/2003 e delle altre forme di lavoro che riguardano i giovani assunti in modo salutare e discontinuo.

Una disparità intollerabile riguardava la differenza di trattamento per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata rispetto alle adozioni. Nel corso degli anni le norme hanno teso, progressivamente, ad adeguare la tutela della maternità delle lavoratrici parasubordinate a quella delle dipendenti. Inoltre, l'evoluzione normativa e giurisprudenziale di questi ultimi anni ha dato sempre più rilievo al preminente interesse del minore, non solo per ciò che attiene alla sfera strettamente fisiologica, ma anche in relazione alle esigenze di carattere psicologico e affettivo correlate a una crescita armoniosa ed equilibrata. Tanto più risulta, quindi, incomprensibile e sanzionabile la differenza tra maternità biologiche e adozioni, rima-

sta in vigore per le iscritte alla gestione separata: la disparità di trattamento comporta che il legislatore consideri in modo peggiore le lavoratrici madri adottive parasubordinate rispetto a quelle dipendenti. La disparità non può trovare giustificazione nelle differenze tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, penalizzando le esigenze del minore. Come Inca nazionale abbiamo sostenuto queste argomentazioni, presentando, insieme alla Cgil, un interpello al ministero del Lavoro. Finalmente la Corte Costituzionale ha sanato questa anomalia, con la sentenza n. 257/12.

Legge di stabilità.

Quel pasticcio dell'articolo 1

La "Legge di stabilità 2013" (228/13), al comma 339 (dell'unico articolo!) introduce una novità nel contesto italiano, cioè la possibilità di utilizzare il congedo parentale a ore, superando il Testo unico che prevedeva il frazionamento del congedo parentale a un giorno intero. Si stabilisce che deve essere la contrattazione collettiva di settore a determinare le modalità di fruizione del congedo, i criteri di calcolo della base oraria, nonché l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. La contrattazione collettiva assume, quindi, un ruolo determinante nel coniugare i diritti dei genitori con le esigenze della produttività. Sembra una norma che potrebbe

essere usata in modo davvero flessibile, ma l'enunciazione testuale è troppo generica: bisogna vederne l'applicazione e l'effettiva possibilità del sindacato di negoziarne la fruibilità concreta. Quello che invece appare contraddittorio rispetto alle esigenze di elasticità che richiede l'accudimento è quanto prevede un altro dispositivo legato al comma 339, laddove la legge di stabilità decreta che vadano precisati e indicati sia l'inizio che la fine del periodo di congedo richiesto, annullando qualsiasi flessibilità nell'applicazione della norma. Finora, il termine perentorio di quindici giorni di preavviso previsto dal Testo unico era stato superato dalla contrattazione collettiva che consente un anticipo di quarantotto ore nei casi di gravi e imprevedibili avvenimenti. Per fare alcuni esempi tra i più comuni, se il nido o l'asilo chiudono all'improvviso per un qualche motivo, o se la baby-sitter o la nonna o il nonno si ammalano. La legge di stabilità ammette a parole l'importanza del ruolo fondamentale del sindacato, ma poi nei fatti lascia a un eventuale accordo individuale tra lavoratrici/tori e datore di lavoro quando e come riprendere l'attività dopo il congedo parentale (comma 339, lettera c). Uno scenario che di fatto indebolisce l'esigibilità dei diritti, lasciando da solo il lavoratore di fronte alle richieste delle imprese.

Marina Boni



© M. DOTTAVIO/QUIRINISTA

IL LAVORO: disoccupazione

dall'articolo 1, comma 40 della riforma. Continuano a non essere motivo ostativo le dimissioni per giusta causa e dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di vita del figlio.

Quanto spetta di indennità

Il calcolo dell'importo in pagamento è stato modificato rispetto alla vecchia normativa, e sarà pari al 75 per cento della retribuzione mensile media del biennio fino a 1.180 euro, più il 25 per cento dell'eccedenza, fino a un importo mensile massimo spettante del limite alto cigs di 1.152,90 euro nel 2013.

Esempio di Aspi erogata ipoteticamente nel 2012:

lavoratrice con una retribuzione media nel biennio pari a 2.100 euro lordi. Per calcolare l'indennità da pagare si procede nel seguente modo:
75 per cento della retribuzione fino a 1.180 € = 75 per cento di 1.180 € = 885 €. 25 per cento della rimanenza = 25 per cento di (2.100 € - 1.180 €) = 25 per cento di 920 € = 230 €.
L'indennità in pagamento sarà pari a 885 € + 230 € = 1.115 €
Essendo tale importo inferiore al massimale, sarà pagato interamente. In caso contrario, sarebbe stato messo in pagamento l'importo-tetto di euro 1.152,90.
Dopo i primi sei mesi di percezione,

l'indennità sarà ridotta del 15 per cento e di un altro 15 per cento dal dodicesimo mese, nel caso in cui spetti oltre questo limite.

L'indennità è infatti erogata per dodici mesi per contratti terminati entro i 54 anni di età, e per diciotto mesi, entro il limite massimo dell'anzianità contributiva del biennio, dai 55 anni in poi. Dal 2016, dalla durata massima andranno esclusi i periodi di indennità (compresa mini Aspi) percepiti dal lavoratore e dalla lavoratrice disoccupati negli ultimi dodici o diciotto mesi, a seconda dei casi.

Come presentare la domanda

È necessario presentare la domanda esclusivamente per via telematica all'Inps entro il termine di due mesi dalla data di spettanza dell'indennità. L'indennità spetta dall'ottavo giorno successivo alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, o dal giorno successivo alla presentazione della domanda se presentata dopo l'ottavo giorno; il che significa che la domanda deve essere presentata entro i due mesi successivi all'ottavo giorno dopo la cessazione. I due mesi però possono subire uno slittamento, per cui sarà possibile presentare domanda anche successivamente in alcuni casi specifici; ad esempio: maternità, malattia, vertenza. Il Patronato Inca fornirà alle lavoratrici e ai lavoratori le necessarie informazioni.

Indennità di disoccupazione mini Aspi

L'indennità di disoccupazione mini Aspi nasce come alternativa all'abrogata indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti ed è stata introdotta per i lavoratori che, svolgendo attività stagionali o precarie, non potrebbero raggiungere i requisiti necessari all'Aspi ordinaria. Le differenze tra le due prestazioni sono sostanziali.

I requisiti per l'indennità di disoccupazione mini Aspi sono:

- possedere lo status di disoccupato;
- avere almeno tredici settimane di contribuzione dovuta o versata negli ultimi dodici mesi; anche in questo caso opera il minimale di retribuzione settimanale (legge 638/83).

Importanti cambiamenti rispetto alla vecchia disoccupazione con requisiti ridotti sono:

- l'assenza del requisito del biennio assicurativo;
- la necessità di essere disoccupate al momento della percezione dell'indennità. La misura della prestazione è calcolata in base a quanto previsto per l'indennità Aspi. Diversa è, tuttavia, la durata del periodo di percezione. L'indennità di disoccupazione mini Aspi è infatti erogata, mensilmente, per la metà delle settimane di contribuzione accreditate negli ultimi dodici mesi. Per stabilire la durata massima spettante vanno esclusi i periodi di lavoro che hanno già dato luogo all'erogazione di una prestazione. L'indennità di disoccupazione mini Aspi segue la normativa generale per quanto riguarda destinatari, contribuzione figurativa e modalità di presentazione della domanda.

Contribuzione figurativa delle indennità

I periodi di percezione dell'Aspi e della mini Aspi sono coperti da contribuzione figurativa sulla base delle retribuzioni imputabili ai fini previdenziali dell'ultimo biennio, ovvero le stesse prese in considerazione per calcolare l'importo dell'indennità. I contributi figurativi per Aspi, secondo la norma, sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici. Tuttavia, la norma aggiunge che essi non sono utili "nei casi in cui la normativa

richiede il computo della sola contribuzione effettivamente versata". Per tale motivo riteniamo che i contributi figurativi non siano validi nei seguenti casi:

nel regime contributivo

- per la pensione di vecchiaia, per la quale sono richiesti cinque anni di contributi effettivi e 70 anni di età;
- per la pensione anticipata, per la quale occorrono venti anni di contributi effettivi, 63 anni di età e la condizione di aver maturato un importo di pensione pari a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale;

nel regime retributivo e misto

- per la pensione anticipata, per la quale sono richiesti 41 anni e 5 mesi (donna) o 42 anni e 5 mesi (uomo). In questo caso, secondo l'Inps bisogna essere in possesso di almeno trentacinque anni di contributi, escludendo dal computo i periodi di disoccupazione o di malattia. Tale orientamento è coerente con l'interpretazione Inps per cui l'Aspi è assimilabile alla disoccupazione e la pensione anticipata è assimilabile all'anzianità.

Cumulo tra le prestazioni di disoccupazione Aspi e redditi da lavoro

La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza nello stato di disoccupazione. In caso di nuova occupazione la legge ha stabilito precise indicazioni. Se durante la fruizione dell'indennità la lavoratrice inizia un nuovo contratto di lavoro dipendente (in Italia, ma anche nell'Unione Europea o in uno Stato convenzionato), l'indennità Aspi verrà sospesa per un periodo massimo di sei mesi, e l'indennità mini Aspi per un periodo massimo di cinque giorni. Al termine di tale periodo, l'indennità verrà ripristinata; non sarà necessaria la comunicazione da parte della lavoratrice in quanto l'Inps si baserà sulle comunicazioni obbligatorie presentate direttamente dal datore di lavoro. Se il periodo di lavoro sarà maggiore dei limiti di sei mesi (Aspi) o cinque giorni (mini Aspi), sarà necessario presentare una nuova domanda. I contributi versati durante il nuovo rapporto di lavoro potranno essere utilizzati per una

• SEQUE A PAGINA 20

TAGLI ALL'ASSISTENZA DEI DISABILI

Nel nome del risparmio

Interpretazioni restrittive delle norme per il congedo biennale retribuito impediscono l'assistenza ai disabili

In questi ultimi tempi, i tagli lineari alla spesa pubblica dei governi che si sono succeduti hanno condizionato in modo radicale il nostro stile di vita. La spesa pubblica fuori controllo e la crisi economica (che ha colpito in particolare il nostro paese) hanno fatto sì che fossero prese misure drastiche non secondo equità, ma solo per far cassa. A fare le spese per primi di scelte per alcuni versi "scellerate" sono stati i lavoratori del pubblico impiego, che nell'ultimo biennio si sono trovati privati non di chissà quali privilegi, ma dei principali diritti conquistati in anni di lotte sindacali. Tutto questo è stato insufficiente e allora, senza il minimo ritegno, si è continuato a "tagliare" lo Stato sociale, quindi le prestazioni, cui hanno diritto le persone più deboli, a cominciare dai disabili, già poco tutelati. L'Italia è uno dei paesi che ha aderito alla Carta europea dei diritti fondamentali, dove all'articolo 26 viene riconosciuto ai disabili il diritto di "beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita collettiva"; più volte viene ribadito che i cittadini diversamente abili hanno gli stessi diritti di qualsiasi altro cittadino dell'Unione europea. Per

garantire che possano beneficiarne, l'Unione europea riconosce la necessità di riservare un'attenzione particolare ai molteplici problemi che riguardano queste persone. L'obiettivo principale è consentire loro di disporre delle stesse opzioni individuali e del medesimo controllo sulla propria vita come accade per tutti gli altri cittadini. Nonostante tutto questo, il governo uscente e quello precedente non solo non hanno potenziato i servizi sociali, ma sono intervenuti riducendo i livelli minimi di assistenza. Già con l'articolo 23 della legge 183/2010 e il successivo dlgs. 119/2011, il cui intento dichiarato era quello di riordinare tutta la normativa riguardante permessi e congedi in favore di soggetti affetti da disabilità, ci si è concentrati soltanto a prevenire abusi e a combattere prassi poco lecite. Non si può negare che vi siano lavoratori che, approfittando dei permessi e dei congedi previsti dalla legge 104, si assentano dal lavoro in modo improprio. Ma è un fenomeno marginale rispetto al numero delle persone non autosufficienti che tutti i giorni si scontrano con immense difficoltà per assicurarsi l'assistenza di cui hanno bisogno. Sembra sia prevalso un orientamento punitivo e tendente al risparmio, piuttosto che la

volontà di aiutare effettivamente le famiglie e con loro i disabili. Il difficile momento politico e le congiunture economiche che il nostro paese sta attraversando non possono in alcun modo giustificare il mancato o insufficiente supporto dello Stato verso i soggetti più deboli e, conseguentemente, più bisognosi di tutele. Ai tempi degli Spartani si narra che i bambini nati deformi o troppo gracili venissero abbandonati nei boschi del monte Taigeto dove soccombavano per la fame, per il freddo e per la voracità dei lupi. Questa è solo una leggenda, probabilmente neanche vera, che rischia di diventare una metafora sgradevole dei nostri giorni. Non con la stessa violenza, certo, ma si ha la netta sensazione che si stia andando verso il ridimensionamento dei diritti costituzionali. La rigida interpretazione delle norme, da parte degli enti previdenziali, ha messo in difficoltà gli stessi enti locali costretti a cancellare le prestazioni sociali. Lo conferma l'interpello dell'Anci che ha chiesto un chiarimento in merito alla corretta applicazione del congedo biennale retribuito e sulle possibili deroghe all'ordine prioritario dei soggetti che hanno titolo per fruirne. In particolare, l'Anci ha chiesto se l'età del

diretto interessato al congedo (nel caso specifico si trattava di un ultraottantenne) potesse essere considerata un elemento invalidante, tale da permettere il riconoscimento del congedo da parte di familiari diversi dal primo avente diritto. Secca è stata la risposta del ministro del Lavoro: l'età avanzata non può essere considerata una fattispecie presuntiva di uno stato invalidante e, quindi, non un requisito sufficiente per legittimare il godimento del congedo. L'interpretazione ministeriale ha smentito lo spirito con cui la legge era stata pensata perché non ha valutato se l'assistenza del disabile (per malattie mentali, paresi ecc.) richiedesse la presenza di un familiare in grado di assicurarla. Non è scontato che il fatto di non essere portatore di patologie invalidanti faccia necessariamente del familiare, indicato dalla norma, un soggetto "abile e arruolato" alla cura del disabile. In questo clima difficile per tutti, la solidarietà verso i soggetti più deboli dovrebbe essere la priorità di uno Stato di diritto; e invece sembrerebbe di no. La legge di stabilità 2013 (art. 109) ha previsto per il biennio 2013-2015 un piano di verifiche straordinarie (150.000 annuali) che vanno ad aggiungersi a quelle ordinarie per

invalidità civile, cecità civile, sordità, handicap e disabilità. L'articolo 132 non è da meno, prevedendo tagli in ambito sanitario: riduzione della spesa per l'acquisto di beni e servizi (600 milioni di euro per il 2013 e un miliardo per il 2014). Un capitolo a parte non può che essere dedicato ai malati di Sla che hanno corso il rischio di vedere ridotti i fondi necessari per una vita sufficientemente dignitosa. Duro è stato il commento della Cgil, che rifiuta qualunque atteggiamento caritatevole e pretende risorse economiche congrue per l'assistenza e le cure dei malati di Sla. Davanti al dicastero dell'economia, a novembre, abbiamo assistito a un episodio veramente vergognoso. Non operai armati di elmetti che manifestavano rumorosamente rivendicando il "sacrosanto" diritto al lavoro, ma alcune decine di malati con tanta dignità, armati di carrozzine e respiratori, hanno minacciato di lasciarsi morire quando, dopo cinque o sei ore i respiratori portatili si fossero scaricati. Tutto questo per il bene più prezioso che un essere umano ha: il diritto alla vita. Un atto di forza da parte di soggetti che in una società moderna e democratica non dovrebbero arrivare a minacciare di "morire" per "vivere". **Roberto Scipioni**

DA PAG. 19 Se perdo il lavoro:
le indennità di disoccupazione

>>> eventuale futura nuova richiesta di indennità Aspi.
In caso di **lavoro autonomo o parasubordinato la norma prevede l'obbligo di comunicare all'Inps, entro un mese, l'avvio dell'attività e il reddito presunto.** Se il reddito derivante dall'attività sarà inferiore al limite utile ai fini della conservazione dell'iscrizione al Centro per l'impiego, l'Inps ridurrà il trattamento di una misura pari all'80 per cento del reddito da lavoro autonomo, rapportato al periodo che intercorre tra l'inizio dell'attività e la fine dell'indennità, o la fine dell'anno, se antecedente. I previdenti limiti di reddito di 8.000 euro (collaborazioni a progetto) e 4.800 euro (lavoro autonomo) sono stati abrogati e dovranno essere sostituiti da tetti stabiliti a livello regionale. Il divieto di cumulo dell'80 per cento del reddito, i limiti bassi di reddito che fanno scattare la revoca dell'indennità Aspi e il fatto che la contribuzione versata per il lavoro autonomo neanche sarà accreditata nella posizione del lavoratore rendono, a nostro avviso, assai poco conveniente questa ipotesi. In caso di **lavoro accessorio**, permane anche nel 2013 la possibilità di cumulare importi fino a 3.000 euro netti (4.000 euro lordi).

Mini Aspi speciale 2012

Per non far mancare l'indennità con requisiti ridotti a quanti hanno lavorato nel 2012, nel 2013 l'Inps erogherà un'indennità di disoccupazione "mini Aspi speciale 2012", che prenderà a riferimento per il diritto le norme sull'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e per l'importo le norme relative alla mini Aspi. Nel 2013, dunque, spetterà la mini Aspi a quante, nel 2012, hanno raggiunto il requisito previsto per accedere all'indennità con requisiti ridotti, indipendentemente, quindi, dallo stato di disoccupazione al momento della domanda.

La domanda per tale prestazione dovrà essere presentata entro il 2 aprile 2013.

Indennità una tantum

Anche per il 2013 è stata prevista una indennità una tantum per i collaboratori e le collaboratrici a progetto, utilizzando le risorse stanziare dal 2008 e che fino ad ora, a causa degli stringenti requisiti previsti per l'accesso, non sono state del tutto utilizzate. Ricordiamo che tale indennità spetta solo alle collaboratrici a progetto ed esclude, tra gli altri, le associate in partecipazione, le professioniste, le dottorande e le collaboratrici coordinate e continuative che lavorano per le pubbliche amministrazioni. Per accedere all'indennità bisogna avere:

- operato in regime di monocommittenza, ovvero per un solo committente nell'anno precedente;
- un reddito fiscalmente imponibile inferiore a 20.000 euro nell'anno precedente;
- un contributo mensile nell'anno di richiesta; quindi avere incassato un compenso pari ad almeno un dodicesimo del minimale Inps per gli artigiani e i commercianti (nel 2012 tale importo era pari a 1.244,17 euro);
- almeno due mesi di disoccupazione, ovvero essere rimasti senza contratto e iscritti al centro per l'impiego per almeno due mesi nell'anno precedente quello della richiesta;
- almeno tre mensilità di contribuzione nell'anno precedente quello della richiesta;
- presentato la domanda entro trenta giorni.

L'importo dell'indennità

L'indennità è pari al 7 per cento del minimale annuo moltiplicato per il numero inferiore tra le mensilità accreditate e quelle non coperte nell'anno precedente; è pagata in un'unica soluzione nel caso l'importo sia inferiore a 1.000 euro. In più rate mensili se l'importo è superiore.

Esempi:

- Una collaboratrice che ha cinque mesi di contributi nell'anno precedente avrà diritto al 7 per cento del minimale (es. nel 2012, 14.930,00 €) = 1.045,10 € per i mesi coperti, in quanto sono inferiori rispetto ai mesi scoperti da contribuzione, quindi = 1.045,10 € x 5 = 5.225,50 €
- Una collaboratrice che ha otto mesi di contributi nell'anno precedente avrà diritto al 7 per cento del minimale (es. nel 2012, 14.930,00 €) = 1.045,10 € per i mesi scoperti, in quanto sono inferiori rispetto ai mesi coperti da contribuzione, quindi = 1.045,10 € x 4 = 4.180,40 €

SALUTE E SICUREZZA NELLA PESCA

Con l'acqua alla gola

Un'indagine condotta da Inca e Flai rilancia il problema dell'emersione delle malattie professionali e delle mancate denunce degli infortuni

Sonia Cappelli

Lo scorso dicembre sono stati presentati i risultati dell'indagine avviata nell'ambito del progetto promosso dalla Flai pesca e finanziato dal ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali con l'obiettivo di creare e consolidare un sistema territoriale di orientamento, assistenza e aggiornamento sui diritti previdenziali e assistenziali per i lavoratori del mare. Una campagna di informazione, alla quale ha collaborato l'Inca, rivolta a un settore nel quale operano oltre 35.000 lavoratori impegnati a bordo di circa 15.000 imbarcazioni da pesca e in cui, dai dati ufficiali del rapporto Inail 2011, sono avvenuti cinque incidenti mortali e 1.002 infortuni sul lavoro. Un numero irrisorio se si considera che l'Europa indica nella pesca uno dei settori più esposti ai rischi infortunistici. Perciò la scarsa rilevanza delle denunce è semmai la spia di quanto sia esteso il fenomeno degli eventi che rimangono nascosti. Infatti, nonostante alcune convenzioni e raccomandazioni internazionali dell'Ilo (Organizzazione mondiale del lavoro) e dell'Imo (Organizzazione marittima internazionale) per regolamentare il settore; nonostante l'Italia abbia recepito, con i dlgs 271/99 e 298/99, le direttive contemplate nella delibera 89/391/Cee in materia di tutela dei lavoratori, c'è ancora molto da fare per applicare opportune e più cogenti strategie di intervento e di coordinamento, come ad esempio il varo di uno specifico decreto applicativo al settore marittimo e della pesca del Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (dlgs 81/2008). Un decreto che avrebbe dovuto essere emanato entro dodici mesi dalla data di introduzione del Testo unico, ma di cui a tutt'oggi non vi è traccia. "Questa attesa infinita della nuova norma - commenta Marco Rinaldi, del dipartimento Sicurezza, Flai-pesca - ha creato una sorta di immobilismo nell'applicazione delle norme sulla sicurezza, anche di quelle già esistenti, che risalgono al 1999, ma che non sono ancora completamente assimilate dal settore". La preoccupazione di molti operatori della pesca è che gli eventuali adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro possano divenire obsoleti, quando entrerà in vigore la nuova normativa, rendendo conseguentemente i relativi investimenti soltanto uno spreco. "Per fronteggiare questo vuoto legislativo - prosegue Rinaldi -, le organizzazioni sindacali della

pesca alla fine del 2010 hanno riportato una parte delle norme sulla sicurezza nell'ultimo contratto nazionale, facendole diventare un obbligo. Ciò non toglie che resta di basilare importanza l'approvazione di una certezza normativa". Di fronte al "vuoto legislativo" è quanto mai urgente colmare una disinformazione di base sulle normative vigenti affinché gli operatori del settore possano esercitare i loro diritti in maniera consapevole. Questo il motivo per cui i gazebo della Flai hanno presidiato, da giugno a settembre dello scorso anno, le principali marinerie italiane facilitando così lo svolgimento di quella che si è dimostrata essere una delle più incisive campagne di informazione rivolte alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori della pesca. La collaborazione con l'Inca, in questa fase, è stata quanto mai importante. Infatti i medici del Patronato, per tutta la durata della campagna, hanno sottoposto a visita medica gratuita centinaia di lavoratori per accertare la presenza di patologie professionali. Attraverso la raccolta di questionari, la consulenza medico legale dell'Inca nazionale si è dotata di un'anagrafe conoscitiva per lo studio e la valutazione dei rischi professionali e la categoria sindacale ha potuto progettare l'attuazione di nuove misure di prevenzione e di tutela. Dalla valutazione dei primi dati è emerso, infatti, che alle tipologie di pesca e ai diversi metodi di lavoro si associano patologie professionali specifiche e un aumento consistente del rischio infortuni; basti pensare, ad esempio, alle "bordate" (fase di trasferimento dall'imbarco alla pesca e ritorno), che possono durare poche ore (come nella piccola pesca), una giornata (nella pesca volante) o alcuni giorni (nella pesca a strascico), se non addirittura settimane (come nella pesca mediterranea). Tutto ciò evidentemente sottopone il personale marittimo a rischi per la salute a volte anche gravi: ipoacusie, provocate dal rumore dei motori, malattie reumatiche dovute alle temperature basse, dermatiti, tumori e infezioni oculari derivanti dall'esposizione ai raggi solari; per non parlare poi delle patologie delle vie respiratorie o delle sindromi di Raynaud, provocate dall'umidità; nonché delle malattie muscoloscheletriche causate dalla movimentazione dei carichi pesanti. Fanno da corollario, spesso, disturbi di carattere psico-sociale derivanti da turni di lavoro particolarmente pesanti che arrivano anche a centoventi ore settimanali. L'indagine dell'Inca e della Flai (realizzata distribuendo mille questionari), offrendo

questa mole di informazioni, ha avuto il merito non solo di ampliare i dati finora conosciuti, ma soprattutto di poter configurare la possibilità di chiedere all'istituto assicuratore l'inserimento di nuove patologie nelle tabelle Inail delle malattie professionali. Una strategia significativa in un settore come quello della pesca che si contraddistingue per la varietà delle figure professionali impiegate (armatori, soci di cooperative anche molto piccole, lavoratori autonomi) e per le tante tipologie di contratto, che espongono i lavoratori a un maggior rischio di riciclabilità. Si consideri, per esempio, che, secondo il codice militare di navigazione, cui sono sottoposti tutti gli operatori del settore, corre l'obbligo di sbarco immediato del lavoratore che dovesse subire un infortunio e/o una malattia. Per non considerare poi l'applicazione della "paga alla parte": cioè un retroaggio medioevale che ancora sopravvive in molte marinerie in virtù del quale la retribuzione del lavoratore varia in relazione alla quantità e alla qualità del pescato. "Questo sistema rappresenta uno tra i più complessi problemi che investono il settore, - chiarisce Antonio Pucillo, della Flai nazionale - . Infatti questa particolare forma di pagamento, contrariamente a quanto avviene nella generalità delle imprese definisce una quota fissa mensile cosiddetta Mmg (Minimo monetario garantito) e una quota variabile (calcolata ogni trimestre) che dipende quasi esclusivamente dalla quantità e dalla qualità del prodotto pescato. Uno dei nostri primari obiettivi è di abolire la "paga alla parte", sostituendola con la pura retribuzione mensile; cosa che, del resto, sta avvenendo già in alcune marinerie". A complicare le cose, nonostante la campagna di sensibilizzazione del sindacato è subentrata negli ultimi anni la crisi. "Purtroppo - prosegue Pucillo -, la ridotta redditività del pescato, il calo progressivo delle catture, la concorrenza dei mercati esteri, hanno determinato un progressivo calo del fatturato e, di conseguenza, un minor utile da suddividere. In questo contesto è facile intuire quanto sia cresciuta la difficoltà del sindacato di arginare il fenomeno delle mancate denunce degli infortuni, nonostante l'accresciuta funzione di sorveglianza degli Rls". Ciononostante, sul versante dell'azione rivendicativa collettiva è stato ridotto a tre mesi il tempo utile per il conguaglio delle retribuzioni; innalzato l'importo del Mmg mensile e, per quanto riguarda gli ammortizzatori

sociali, ad ottenere la cigs in deroga per fronteggiare gli effetti della crisi. "Tuttavia - avverte Pucillo -, resta ancora da raggiungere l'obiettivo di ottenere la cig ordinaria, così come peraltro avviene in altri settori come quello edile e agricolo". Sul versante della tutela individuale, l'apporto del Patronato della Cgil ha consentito di ottenere dall'Inail la possibilità di svolgere le collegiali mediche nelle sedi territoriali dell'istituto assicuratore, senza sottoporre più i lavoratori a estenuanti viaggi nelle strutture sanitarie dell'ex Ipsema, dislocate in sole cinque città della penisola. "Altrettanto importante - sottolinea Franca Gasparri, della previdenza Inca - è aver costruito insieme alla categoria un nuovo modus operandi del Patronato, ossia la presa in carico della "persona" e dei suoi familiari, superando la fase dell'indagine epidemiologica, che ha aiutato l'emersione delle patologie da lavoro sconosciute. Questo modo di intervenire ha consentito all'Inca un ampliamento della capacità di assistenza rivolta ai lavoratori garantendo una tutela globale: dalla previdenza alla sicurezza sul lavoro, affinché l'Inca, come diceva Di Vittorio "sia sempre più vicino ai lavoratori, per fondersi di più con essi, per divenire il consigliere, l'amico, il fiduciario del lavoratore e della sua famiglia..." e favorire un compiuto sistema di protezione sociale.

Rassegna Sindacale
Settimanale della Cgil

Direttore responsabile Guido Iocca
A cura di Patrizia Ferrante

Grafica e impaginazione
Massimiliano Acerra, Ilaria Longo

Editore Edit. Coop. società cooperativa di giornalisti,
Via dei Frenetani 4/a, 00185 - Roma
Iscritta al reg. naz. Stampa al n. 4556 del 24/2/94

Proprietà della testata Ediesse Srl

Ufficio abbonamenti
06/4488201 fax 06/4488222
e-mail: abbonamenti@rassegna.it

Ufficio vendite
06/4488230 fax 06/4488222
e-mail: vendite@rassegna.it

Stampa Puntoweb Srl,
Via Variante di Cancelliera, 00040 - Ariccia, Roma

Chiuso in tipografia lunedì 11 febbraio ore 13

Esperienze
IL GIORNALE DELLE TUTTELE A CURA DEL PATRONATO DELLA CGIL

A cura di Lisa Bartoli (coordinamento),
Sonia Cappelli