

# *inca* per i giovani



*Una guida per conoscere i diritti previdenziali  
e per lavorare in sicurezza*



**INCATENATI  
AI DIRITTI**



il Patronato della CGIL



## *Dedicato ai giovani*

Non c'è diritto, se non si ha la consapevolezza di poterlo esercitare; non c'è democrazia senza uguaglianza, solidarietà, giustizia e partecipazione. Questi stessi principi, scolpiti nella nostra Costituzione, valgono ancor più oggi, in un mondo globalizzato, dove si confrontano tante realtà diverse e a volte molto distanti dalla nostra cultura e dai nostri stili di vita.

Pietro Calamandrei, uno dei padri nobili della Carta Costituzionale italiana, in una sua celeberrima lezione pubblica, indicava nei giovani, quel combustibile necessario per far rivivere quei valori ed impedire che si trasformassero in affermazioni astratte.

Sappiamo quanto l'attuale frammentazione e la precarietà del mercato del lavoro mortifichi le aspettative delle nuove generazioni. Pur tuttavia, come patronato non possiamo rinunciare alla nostra missione, che è quella di contribuire a rafforzare, insieme al sindacato, il rispetto dei diritti universali del lavoro e di cittadinanza attraverso l'azione di tutela individuale.

La guida sulla previdenza e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è rivolta alle giovani e ai giovani affinché non si rassegnino a un futuro senza diritti e trovino la forza di reagire contro chi vorrebbe imporre una società individualista e un mercato del lavoro sempre più precario.

Anche se il quadro legislativo è stato sottoposto a numerose modifiche nel corso degli anni, non ha cancellato il diritto alla pensione, alla salute e alla sicurezza nei posti di lavoro, che restano punti cardini del sistema di tutela del nostro Paese.

Morena Piccinini,  
*Presidente dell'Inca*



## *Il sistema pensionistico italiano*

La lotta al lavoro nero e la piena regolarizzazione di tutti i rapporti di lavoro rappresentano obiettivi fondamentali per la CGIL, impegnata a difendere il valore del Contratto collettivo nazionale di lavoro e a combattere la precarietà, che si riflette sulle condizioni di vita di chi è precario e gli rende impossibile costruirsi un futuro sereno. Ognuno di noi può fare la sua parte per conquistare un “lavoro dignitoso”, come lo definisce l’Organizzazione internazionale del lavoro, attraverso il quale esprimere le proprie potenzialità e conseguire un reddito adeguato.

### *Devi sapere*

Il welfare italiano è costruito sul principio dell’assicurazione, vale a dire che le risorse finanziarie per alimentarlo derivano dai contributi versati dai lavoratori dipendenti e autonomi.

Il sistema pensionistico, seguendo lo stesso principio, si basa sulla solidarietà intergenerazionale: i lavoratori attualmente in attività versano i contributi che servono a pagare le pensioni di chi oggi già ne usufruisce.

Nel 1995, la legge di riforma n. 335 ha reso più omogenee le regole in materia pensionistica e ha introdotto il nuovo sistema di calcolo contributivo delle pensioni. Pertanto, **l’ammontare della pensione verrà determinato valutando tutti i contributi versati nel corso della vita lavorativa.**

L'applicazione di questo nuovo sistema di calcolo, tuttavia, riguarderà coloro che hanno iniziato a lavorare nel 1996. I lavoratori e le lavoratrici che, al 31 dicembre 1995, avevano già versato 18 anni di contributi avranno la pensione calcolata con il sistema retributivo fino al 31 dicembre 2011 e dal 1 gennaio 2012 con il sistema contributivo. I lavoratori e le lavoratrici che, al 31 dicembre 1995, avevano versato meno di 18 anni di contributi avranno la pensione calcolata con il sistema retributivo fino al 1995 e successivamente con il sistema contributivo, sino al pensionamento.

### **Come sono cambiate le regole per andare in pensione**

La legge 214/2011 ha stabilito che, chi matura i requisiti pensionistici a partire dal 1 gennaio 2012, potrà andare in pensione secondo due modalità: con la **pensione di vecchiaia**, se ha raggiunto l'età pensionabile ed ha almeno 20 anni di contributi versati; con la **pensione anticipata**, se ha versato almeno 42 anni e 6 mesi, se uomo, 41 anni e 6 mesi, se donna.

Questo requisito è valido per il 2014/2015, ma è destinato ad aumentare, in futuro, in quanto è collegato all'aumento della speranza di vita, che viene registrata annualmente dall'Istat. Per i lavoratori e le lavoratrici che sono destinatari del sistema contributivo perché non hanno versato nessun contributo prima del 1 gennaio 1996 ci possono essere altre possibilità di pensionamento anticipato a 63 anni di età, collegato all'importo della pensione maturata. Se si è interessati, ci si può rivolgere all'ufficio del patronato INCA più vicino per avere una consulenza personalizzata.

## *9 principali enti previdenziali*

**Negli ultimi anni il legislatore ha perseguito l'obiettivo di sciogliere i diversi enti previdenziali e ha fatto confluire nell'INPS le seguenti gestioni pensionistiche:**

**INPDAP**, l'Istituto Nazionale di Previdenza Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica, che erogava le prestazioni ai dipendenti dello Stato, degli Enti locali, della sanità pubblica;

**IPOST**, Istituto Postelegrafonici dedicato ai dipendenti del gruppo Poste Italiane, che é stato soppresso nel 2010;

**ENPALS**, l'Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo e dello sport, a cui sono iscritti i dipendenti del settore spettacolo (cinematografico, televisivo, teatrale, musicale) e gli sportivi professionisti.

Ora, dunque, l'INPS, Istituto nazionale previdenza sociale, raccoglie i contributi ed eroga le prestazioni di lavoratori dipendenti delle aziende private (Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti), dei lavoratori autonomi (Gestioni Speciali artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri), dei lavoratori parasubordinati (Gestione separata), dei lavoratori dipendenti di particolari settori (Fondi speciali settore telefonico, elettrico, personale viaggiante compagnie aeree, ferrovieri), dei dipendenti pubblici, dei dipendenti postelegrafonici, dei lavoratori dello spettacolo e dello sport.

### **Restano ancora attivi:**

**INPGI**, l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani, che assicura i giornalisti dipendenti e ha una gestione separata cui sono iscritti i giornalisti free-lance;

**Casse dei liberi professionisti**, che sono numerose ed ognuna delle quali si occupa di una diversa categoria di professionisti (medici, avvocati, ragionieri, geometri, ingegneri, veterinari, notai, farmacisti etc.).

## *Se hai già un lavoro*

### **L'importanza di controllare la propria posizione assicurativa**

Tranne l'eccezione degli (purtroppo abusati) stage formativi, ogni tipo di contratto di lavoro prevede il versamento della contribuzione in favore del lavoratore.

A volte si crede che l'importanza di lavorare "in regola", cioè con un contratto, sia limitata alla tutela relativa all'attività lavorativa, quindi al salario, alle ferie, al divieto di licenziamento ingiustificato, etc.

Ma lavorare in regola è importante anche per poter accedere alle prestazioni del welfare italiano che sono strettamente correlate al corretto versamento dei contributi.

Prestazioni non significa soltanto la pensione, che da giovani può sembrare una lontana chimera (vedremo poi che non è così), ma anche tutta una serie di benefici che accompagnano la persona durante l'intero arco della vita e che vanno, ad esempio, dall'indennizzo dei periodi di disoccupazione alla tutela della maternità e della malattia.

È quindi importante controllare che le aziende per cui lavoriamo versino sempre i contributi a nostro favore e non è detto che lo facciano anche quando abbiamo un contratto di lavoro regolare. È possibile che il datore di lavoro non sia in regola, nonostante ci consegni regolarmente le buste paga dovute e il Cud a fine anno. La legge pone dei limiti temporali ben precisi per richiedere quella che, in gergo tecnico, si chiama "contribuzione dovuta e non versata": 5 anni. Entro i cinque anni, dunque, va presentata denuncia all'INPS, tramite il patronato INCA, per interrompere i termini di prescrizione e recuperare i contributi.

Di solito spinti dalla necessità, ma a volte anche da una certa sottovalutazione, può capitare che nello svolgimento di lavori saltuari, o di attività intraprese per brevi periodi, magari al solo scopo di mantenersi durante gli studi, si eviti di richiedere la regolarizzazione del proprio rapporto di lavoro contando sul fatto che, in fondo, quello che serve sono i soldi per vivere più che i contributi previdenziali.

Quando però si compiono queste valutazioni è bene calcolare tutti gli introiti che si perderanno: ad esempio, per la mancata erogazione dell'indennità di disoccupazione o della malattia.

### *Fai attenzione!*

Chi ti fa lavorare in nero non solo non versa i contributi all'INPS, ma ti sta togliendo anche l'indennità di disoccupazione che potrebbe spettarti a fine lavoro. Anche se percepisci lo stesso stipendio di un lavoratore in regola, in realtà, a conti fatti, stai perdendo una parte di quanto ti spetta.

## **La pensione cominci a costruirla da oggi**

Il regolare versamento dei contributi previdenziali è ovviamente utile ai fini della pensione anche se questa viene vissuta come un evento lontano, a cui pensare quando si è più in là con gli anni. Tuttavia per coloro che solo da poco tempo si sono affacciati al mondo del lavoro non c'è nulla di più sbagliato; e per comprenderne il motivo basta conoscere in che modo saranno calcolate le pensioni future.

Il cosiddetto sistema di calcolo contributivo presuppone l'apertura di una sorta di conto presso l'INPS nel quale confluiscono i

contributi previdenziali, cioè una parte dello stipendio o del compenso, che anno dopo anno, vengono rivalutati e sommati con tutto quanto si continua a versare.

Per questo motivo i contributi versati all'inizio della carriera sono i più importanti perché sono quelli che per più tempo verranno rivalutati e che, in una parola, "renderanno" di più.

È bene, inoltre, sottolineare che la pensione non viene erogata solo al raggiungimento di una determinata età (pensione di vecchiaia), ma anche nel caso in cui il lavoratore, per l'insorgenza di una malattia invalidante, non sia più in grado di lavorare e di produrre reddito (pensione di invalidità/inabilità).

Per questi motivi, oltre che per l'importanza della diffusione della cultura della legalità sul lavoro, è fondamentale che i lavoratori, anche e soprattutto giovani, controllino regolarmente la propria posizione assicurativa.

È sufficiente a questo scopo recarsi presso uno dei tanti uffici del patronato INCA CGIL presenti sul territorio dove, gratuitamente, gli operatori potranno controllare la correttezza della posizione assicurativa ed eventualmente avviare, in tempo utile, le procedure per il recupero della contribuzione nel caso in cui si siano verificate delle irregolarità.

## *Se sei all'università*

### **Il riscatto degli anni di laurea**

Il riscatto degli anni di studio per il conseguimento del diploma di laurea consente di equiparare questo periodo agli anni di lavoro; pertanto, tali anni saranno utili sia per raggiungere prima il diritto alla pensione, sia per aumentarne l'importo. Si possono riscattare anche le lauree brevi e le lauree conseguite all'estero purché i titoli siano equivalenti o riconosciuti in Italia. L'importo da pagare è proporzionato allo stipendio che si percepisce al momento della domanda.

È generalmente più conveniente, quindi, richiedere il riscatto della laurea all'inizio della carriera lavorativa, quando si suppone che lo stipendio sia più basso. È possibile riscattare anche solo una parte del corso legale di laurea. Può chiedere il riscatto anche il genitore del laureato inoccupato. In questo caso il pagamento si basa su un salario convenzionale. Chi riscatta la laurea può beneficiare anche di agevolazioni fiscali. La spesa per il riscatto della laurea può essere rateizzata fino ad un massimo di 120 rate mensili (10 anni) senza interessi.

### **Conseguire un'unica pensione pur avendo versato contributi in più Enti previdenziali**

Nel caso in cui, nel corso della carriera, il lavoratore versi la contribuzione in più Enti previdenziali è possibile riunificarla al fine di percepire un'unica prestazione pensionistica, per esempio, attraverso la ricongiunzione, il computo e la totalizzazione. Data la complessità degli strumenti, è consigliabile rivolgersi all'INCA CGIL per individuare il percorso più vantaggioso per evitare che la frammentazione della contribuzione costituisca un danno per il lavoratore.

## *Aderisci ai Fondi Pensione negoziali per il tuo futuro*

### **La previdenza complementare**

I ripetuti interventi legislativi sul sistema pensionistico obbligatorio hanno determinato, soprattutto nei confronti delle giovani generazioni, un progressivo abbassamento dell'importo delle future pensioni pubbliche.

Proprio per questo, con il Dlgs n. 124/93 e successive modificazioni è stata introdotta nel nostro ordinamento la disciplina organica della previdenza complementare allo scopo di assicurare livelli aggiuntivi di copertura previdenziale.

Le forme pensionistiche complementari, più comunemente denominate Fondi Pensione, possono essere:

- **negoziali**, quando sono istituite dai contratti o regolamenti aziendali, e i destinatari sono i lavoratori cui si applica il contratto o il regolamento (Fondo chiuso);
- **aperte**, quando sono promosse direttamente da operatori finanziari ed assicurativi (l'adesione può essere su base collettiva o individuale);
- **individuali**, costituiti da polizze assicurative a carattere individuale con finalità previdenziali promossi da compagnie assicurative (Fip).

**A differenza dei Fondi aperti e dei Fondi individuali, quelli negoziali sono organismi senza fini di lucro**, costituiti con l'associazione diretta fra lavoratori e imprese e gli unici beneficiari sono esclusivamente i lavoratori associati (o i loro familiari eredi). La loro governance è improntata al principio della democrazia rappresentativa dei soci.

Il principale scopo della previdenza complementare, che integra e non sostituisce la pensione pubblica, è quello di soddisfare l'aspettativa della lavoratrice e del lavoratore a mantenere uno stile di vita, anche durante il pensionamento, il più vicino possibile a quello goduto durante l'attività lavorativa.

**Le caratteristiche fondamentali dei Fondi di previdenza complementare sono:**

- l'adesione individuale e volontaria;
- il regime di contribuzione definita: vale a dire, i contributi dovuti al Fondo sono predeterminati dalle fonti istitutive;
- la capitalizzazione individuale: i contributi versati a favore di ciascun lavoratore finiscono in un conto individuale. Detti contributi investiti sui mercati finanziari determinano un rendimento. Le quote versate più i rendimenti ottenuti costituiscono il montante individuale da cui si ricaverà la rendita.

## **Il finanziamento**

I Fondi negoziali sono finanziati da un contributo a carico del lavoratore, da un contributo a carico del datore di lavoro e dal TFR (Trattamento di Fine Rapporto).

Per i lavoratori di prima occupazione, dopo il 28 aprile '93, è prevista la integrale destinazione ai Fondi Pensione dell'accantonamento annuale del TFR. Per i lavoratori con prima occupazione antecedente il 29 aprile '93 non vi è l'obbligo di destinare l'intero TFR maturando, ma soltanto una quota stabilita dalle fonti istitutive, che nella generalità dei casi è fissato nella misura del 2%.

## **Le prestazioni**

I Fondi Pensione erogano prestazioni sotto forma di rendita, di un mix di rendita e capitale, ovvero di solo capitale.

## **Agevolazioni fiscali**

Al fine di incentivare le adesioni ai Fondi Pensione sono state previste delle agevolazioni fiscali:

- la contribuzione versata al Fondo Pensione (nel limite massimo di € 5.164,57 annui) è deducibile dall'imponibile Irpef;
- i rendimenti finanziari annualmente realizzati attraverso gli investimenti al Fondo sono assoggettati a una imposta sostitutiva dell'11%;

- le prestazioni erogate dal Fondo Pensione sono imponibili al netto delle quote già assoggettate a ritenuta (rendimenti). Sulla parte imponibile viene operata una ritenuta a titolo di imposta del 15%, ridotta dello 0,30% per ciascun anno di adesione eccedente il 15mo con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Tale tassazione si applica anche alle anticipazioni per spese mediche. Sulle altre anticipazioni si applica una tassazione del 23%.

## *Se perdi il lavoro*

### **L'indennità di disoccupazione ASpI**

I lavoratori dipendenti che cessino involontariamente l'attività lavorativa hanno diritto all'indennità di disoccupazione ASpI, che viene erogata dall'INPS, se posseggono i seguenti requisiti:

- sono in stato di disoccupazione, cioè nella condizione di soggetto privo di lavoro, immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una nuova attività lavorativa;
- hanno due anni di assicurazione, ovvero hanno accreditato almeno un contributo contro la disoccupazione oltre il biennio antecedente il primo giorno successivo a quello della perdita del lavoro;
- hanno versato 1 anno di contribuzione, equivalente a 52 contributi settimanali, nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. Per contribuzione utile si intende anche quella dovuta, ma non versata;
- hanno cessato il lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale.

## **A chi spetta**

L'ASpI spetta alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti che:

- siano stati licenziati, anche per giustificato motivo;
- siano giunti al termine di un contratto a tempo determinato;
- si siano dimessi per giusta causa (mancato pagamento delle retribuzioni, mobbing, etc.) o durante il periodo di gravidanza o nel primo anno di vita del figlio.

Tra i destinatari, precedentemente esclusi, ma ora ricompresi dalla normativa ASpI, ci sono gli apprendisti, il personale artistico, teatrale e cinematografico e i soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato.

## **A chi non spetta**

L'ASpI non è erogata a:

- dipendenti delle pubbliche amministrazioni di ruolo (cioè a tempo indeterminato);
- lavoratori autonomi;
- lavoratori parasubordinati (per questi vedi indennità una tantum);
- lavoratori dipendenti che abbiano dato le dimissioni.

## **Quando presentare la domanda**

La domanda va presentata entro due mesi e otto giorni dalla data di cessazione dell'attività, pena la perdita del diritto.

## **Quanto spetta**

L'importo dell'indennità è pari:

- al 75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali percepita negli ultimi due anni, se questa è pari o inferiore ad un importo stabilito dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT. L'importo dell'indennità non può comunque superare un limite massimo individuato annualmente per legge;
- al 75% dell'importo stabilito (per l'anno 2014 pari a 1.192,98 euro) sommato al 25% della differenza tra la retribuzione media mensile imponibile e euro 1.192,98 (per l'anno 2014), se la retribuzione media mensile imponibile è superiore al suddetto ammontare.

L'importo dell'indennità non può comunque superare un limite massimo individuato annualmente per legge. All'indennità mensile si applica una riduzione del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione e un'ulteriore riduzione del 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione. Il pagamento avviene mensilmente ed è comprensivo degli Assegni al nucleo familiare se spettanti.

L'erogazione dell'indennità viene interrotta in caso di nuova occupazione o di rifiuto di un'offerta di lavoro o di un percorso di riqualificazione professionale.

## Durata dell'ASpI

<i>Anno di cessazione del rapporto di lavoro</i>		<i>Età anagrafica del lavoratore o della lavoratrice al momento della presentazione della domanda</i>	
	<b>Inferiore a 50 anni</b>	<b>Pari o superiore a 50 anni; inferiore a 55 anni</b>	<b>Pari o superiore a 55 anni</b>
<b>2014</b>	8 mesi	12 mesi	14 mesi
<b>2015</b>	10 mesi	12 mesi	16 mesi
<b>dal 2016 in poi</b>	12 mesi	12 mesi	18 mesi

## Contribuzione figurativa

Nei periodi in cui si percepisce la disoccupazione, nella propria posizione assicurativa sono accreditati i cosiddetti “contributi figurativi”, ovvero contributi che, pur se non versati, concorrono ad aumentare il patrimonio contributivo del lavoratore interessato.

## **Mini ASpI**

L'indennità di disoccupazione Mini ASpI nasce come alternativa all'abrogata indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti.

Per ottenere la Mini ASpI occorre possedere i seguenti requisiti:

- 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 nuova attività lavorativa;
- avere 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa negli ultimi 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, per la quale sono stati versati o siano dovuti contributi per l'assicurazione obbligatoria.

Non è richiesto il requisito del biennio di anzianità contributiva.

Per quanto riguarda i destinatari, le modalità di presentazione della domanda e la contribuzione figurativa, la Mini ASpI segue la normativa dell'ASpI.

## **Durata dell'indennità**

L'indennità di disoccupazione Mini ASpI è erogata mensilmente per la metà delle settimane di contribuzione accreditate negli ultimi dodici mesi.

## **Indennità “una tantum” per i collaboratori a progetto**

Destinatari di questo beneficio sono i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla Gestione separata. I requisiti per accedere nel 2014 all’una tantum sono:

- aver operato nel corso dell’anno precedente in regime di monocommittenza (per un solo committente);
- aver conseguito nell’anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore a 20.220 euro, annualmente rivalutato sulla base delle variazioni dell’indice Istat dei prezzi al consumo intervenute l’anno precedente;
- avere almeno un contributo mensile in gestione separata nell’anno della richiesta (quindi avere incassato almeno 1/12 del minimale INPS per artigiani e commercianti);
- aver avuto, nell’anno precedente quello della domanda, un periodo ininterrotto di almeno due mesi di disoccupazione e avere attestato tale condizione presso il Centro per l’Impiego;
- avere almeno 3 mensilità di contribuzione in Gestione separata nell’anno precedente quello della domanda (dal 2016 occorreranno 4 mensilità).

## **A chi spetta**

L'indennità una tantum spetta esclusivamente ai collaboratori a progetto.

## **A chi non spetta**

Tale indennità non spetta ai collaboratori coordinati e continuativi che lavorino per la Pubblica Amministrazione, ai professionisti con partita Iva, anche se iscritti alla Gestione separata, ai collaboratori pensionati.

## **Quando presentare la domanda**

La domanda può essere presentata anche in costanza di rapporto di lavoro purché si sia in possesso di tutti i requisiti richiesti per accedere alla prestazione e **va inoltrata all'INPS entro 30 giorni dal raggiungimento dei requisiti.**

## **Quanto spetta**

L'indennità è pari al 7% (dal 2016 al 5%) del minimale annuo di reddito della Gestione commercianti moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. La somma è liquidata in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore ai 1.000 euro; se l'importo è superiore a 1.000 euro, verrà liquidata in ratei mensili non superiori a 100 euro.

## **Ammortizzatori sociali in deroga**

Dal 2009 il sistema degli ammortizzatori sociali è stato esteso per ricomprendere nella tutela anche i lavoratori sospesi o licenziati dalle aziende in crisi, che potranno accedere a trattamenti di disoccupazione, mobilità o cassa integrazione, anche se la normativa ordinaria li esclude: apprendisti, soci di cooperative, lavoratori privi dei requisiti contributivi necessari.

Queste indennità sono erogate con il contributo decisivo delle Regioni e degli Enti bilaterali, costituiti dai rappresentanti dei lavoratori e da quelli delle imprese. Non è possibile richiamare le caratteristiche di queste prestazioni in modo sintetico perché variano da realtà a realtà e secondo i settori. La CGIL è contraria a tale difformità e rivendica una tutela di base per tutti ritenendo che le prestazioni di Regioni ed Enti bilaterali debbano avere carattere integrativo, non sostitutivo.

**Nel caso in cui l'azienda in cui si lavora licenzi, chiuda, o debba sospendere la produzione per motivi legati alla crisi economica, vi consigliamo di rivolgervi al delegato della CGIL o alla categoria territoriale di riferimento per avere le necessarie informazioni.**

## Se hai figli

### La tutela della maternità e della paternità

In caso di gestazione e nascita di un figlio le lavoratrici e i lavoratori possono usufruire di congedi retribuiti per assistere il proprio bambino nei primi anni della sua vita.

La legge italiana, infatti, ha previsto:

- il *congedo di maternità*, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro per la lavoratrice madre prima e dopo il parto;
- il *congedo di paternità*, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro per il lavoratore padre, in alternativa alla madre, nel caso quest'ultima sia deceduta o sia affetta da grave infermità, oppure in caso di abbandono o di affidamento esclusivo;
- il *congedo parentale*, ovvero l'astensione facoltativa dal lavoro per la madre o il padre nei primi anni di vita del bambino.

**La lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio della gestazione e fino al primo anno di vita del bambino.**

## **Congedo di maternità**

Il periodo di astensione riconosciuto è quello che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi alla nascita del figlio. La lavoratrice può, tuttavia, decidere (previo parere positivo del medico) di posticipare l'astensione fino ad iniziarla il mese precedente la data presunta del parto, usufruendo di un mese di congedo in più dopo la nascita del figlio (cosiddetto congedo di maternità flessibile). È inoltre possibile anticipare il congedo di maternità in caso di gravi complicanze nella gestazione, di condizioni di lavoro pregiudizievoli alla salute del bambino o della donna o quando la lavoratrice sia addetta a lavori pesanti, pericolosi o insalubri.

## **Indennità di maternità**

Durante il periodo di congedo, per le lavoratrici dipendenti l'indennità è pari all'80% della retribuzione, integrata del 20% da parte del datore di lavoro, ove questa integrazione sia prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dal contratto integrativo aziendale. Le collaboratrici a progetto hanno diritto all'indennità di maternità solo se non sono pensionate né assicurate ad altri Enti e se nella loro posizione assicurativa hanno accreditate almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi antecedenti i due mesi dalla data presunta del parto.

Le professioniste iscritte alla Gestione separata possono accedere all'indennità a condizione che sospendano l'attività lavorativa.

Le professioniste iscritte alle Casse libero professionali possono invece continuare ad esercitare la propria attività e percepire l'indennità di maternità.

## **Congedo di paternità**

Laddove se ne verificano le condizioni, al padre in diritto del congedo di paternità è erogato un trattamento uguale a quello che avrebbe percepito la madre. Inoltre, il lavoratore padre dipendente del settore privato, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro "per un solo giorno" (la definizione normativa è precisa!). Oltre questo giorno di congedo obbligatorio, il padre lavoratore dipendente del settore privato può usufruire di altri due giorni facoltativi, anche continuativi, sempre entro i cinque mesi dalla nascita del bimbo, purché la madre sia d'accordo, poiché questo comporta la riduzione dei due giorni del suo congedo obbligatorio. Il giorno di congedo obbligatorio e i due giorni di congedo facoltativo sono retribuiti dall'INPS al 100%.

## **Congedi parentali**

### *Dipendenti*

Il congedo parentale può essere richiesto sia dalla mamma che dal papà per un periodo complessivo di dieci mesi entro il compimento di 8 anni di età del bambino. Per incentivare i lavoratori padri al lavoro di accudimento dei bimbi, il limite massimo di dieci mesi è elevato a undici nel caso in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale.

### *Collaboratori a progetto/collaboratori coordinati e continuativi*

Per queste categorie il congedo parentale ha la durata massima di tre mesi da utilizzare entro il primo anno di vita dal bambino.

Il congedo parentale è indennizzato dall'INPS con il pagamento del 30% della retribuzione, eventualmente integrata dalla quota che il contratto pone a carico del datore di lavoro.

## *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*

La Costituzione stabilisce che la tutela della salute è un diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività (art.32) e che i lavoratori hanno diritto che siano assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria (art.38).

In virtù di questi principi, **l'Italia del dopo guerra si è dotata di un sistema assicurativo obbligatorio, gestito dall'INAIL**, che protegge i lavoratori e le lavoratrici pubblici e privati dagli infortuni e dalle malattie professionali.

### *Come funziona*

Il sistema assicurativo obbligatorio è assimilabile grosso modo a quello previsto contro gli incidenti stradali: gli automobilisti sanno di dover pagare un premio alla loro compagnia di assicurazione che può aumentare o diminuire in relazione al numero degli incidenti causati. Applicando questo principio agli infortuni nei posti di lavoro ne consegue che l'INAIL, come compagnia di assicurazione pubblica, incassa dai datori di lavoro i premi assicurativi, definiti per legge in base a tabelle e a parametri precisi, e contemporaneamente provvede a pagare gli indennizzi alle vittime del lavoro. Per calcolare i premi si tiene conto di due variabili: l'ammontare delle retribuzioni dei dipendenti di ogni azienda e il livello di esposizione al rischio infortuni. Così come succede per le polizze auto, il premio può essere ridotto o aumentato in relazione a quanto l'azienda si mostri virtuosa nel rispettare le norme di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro. Per coloro che hanno contratti a progetto, il premio è ripartito tra il committente (2/3) e i lavoratori e le lavoratrici (1/3).

## **Infortuni in itinere**

Il sistema infortunistico non si limita a tutelare gli eventi che avvengono nelle aziende, ma anche quelli avvenuti nel tragitto casa-lavoro e viceversa. Purtroppo, un terzo di questi casi colpisce i giovani che, spesso, sono quelli meno informati di ciò che spetta loro in termini di tutela. Perciò è importante ricordare che anche gli infortuni in itinere, correlati all'attività professionale, hanno lo stesso tipo di assicurazione. L'art. 12 del decreto legislativo 38/2000 ha normato il cosiddetto "infortunio in itinere" che, prima di allora, veniva riconosciuto in modo restrittivo e, spesso, solo dopo azioni legali.

## *Prestazioni e indennizzi*

In caso di infortunio e malattia professionale, **il datore di lavoro deve pagare:**

- **per intero** la giornata in cui è avvenuto l'incidente o si è manifestata la patologia, se ha causato l'astensione dal lavoro;
- **il 60 per cento della retribuzione**, più l'eventuale migliore trattamento previsto dal contratto di lavoro (integrazione al 100% della retribuzione giornaliera) per i successivi tre giorni.

**L'INAIL, invece, deve pagare dal quarto giorno** successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale fino alla guarigione clinica (senza limiti di tempo) nel modo seguente:

- **fino al 90° giorno**, una indennità giornaliera pari al 60 per cento della retribuzione media giornaliera percepita negli ultimi 15 giorni precedenti l'evento;
- **dal 91° giorno**, la stessa indennità aumentata al 75 per cento.

Al termine del periodo di inabilità temporanea, l'INAIL invita la lavoratrice o il lavoratore infortunato o tecnopatico a sottoporsi a visita medico legale per accertare se dall'evento sia derivata una inabilità permanente ed eventualmente quantificarne il grado.

### **Quali sono le prestazioni INAIL:**

- **Indennizzo in capitale, che viene corrisposto (in una unica soluzione) quando il grado di inabilità accertato è compreso fra il 6 e il 15 per cento**, calcolato sulla base della specifica tabella (danno biologico) con parametri riferiti al sesso, all'età e alla percentuale di danno riconosciuto;
- **Indennizzo in rendita, quando il grado di inabilità accertato è compreso fra il 16 e il 100 per cento**. Questa prestazione è costituita da due quote: la prima, calcolata sulla base della specifica tabella del danno biologico; la seconda che tiene conto dell'impatto che l'evento infortunistico ha avuto sulla retribuzione e sulle capacità lavorative (tabella dei coefficienti).

Con effetto dal 1° gennaio 2014, in attesa di un meccanismo di rivalutazione automatica, gli importi dell'indennizzo del danno biologico sono aumentati, in via straordinaria, del 7,57 per cento (legge di Stabilità 2014). Dal 2000, anno in cui è stato inserito il danno biologico nella nostra legislazione, un primo adeguamento, ma sempre in via straordinaria, è avvenuto nel 2008, nella misura dell'8,68 per cento.

## *Tabella riepilogativa indennizzo del danno biologico*

<i>Grado di menomazione (tabella menomazione)</i>	<i>Indennizzo del danno biologico</i>	<i>Indennizzo delle conseguenze patrimoniali</i>
<b>Inferiore al 6%</b>	In franchigia	--
<b>Uguale e superiore al 6% e fino al 15%</b>	Indennizzo in capitale in base alla tabella danno biologico, a prescindere dal reddito	Si presume che non ci siano conseguenze in termini di danno patrimoniale
<b>Uguale e superiore al 16%</b>	Indennizzo in rendita, in base alla tabella danno biologico, a prescindere dal reddito	Danno patrimoniale + Tabella dei coefficienti

**In caso di aggravamento delle condizioni di salute**, è possibile chiedere all'INAIL un ulteriore approfondimento sanitario, da cui può conseguire un aumento della prestazione precedentemente percepita. La domanda deve essere presentata entro 10 anni, in caso di infortunio e entro 15 anni se si tratta di una malattia professionale.

### **Rendita ai superstiti**

I familiari dei lavoratori e delle lavoratrici deceduti a causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, hanno diritto ad una rendita, nella misura del:

- **50% al coniuge;**
- **20% a ciascun figlio/a** fino a 18 anni, o a 21, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari, ma devono risultare sempre a carico;
- **40% a ciascun figlio/a** orfano/a di entrambi i genitori;
- **40% a ciascun figlio/a** naturale riconosciuto.

### **In mancanza di coniuge o figli/e:**

- **20% a ciascun genitore** naturale o adottivo, se a carico;
- **20% a ciascun fratello o sorella**, se a carico e convivente;

**La rendita ai superstiti è calcolata:**

- dal 1° gennaio 2014, l'ultima legge di Stabilità ha indicato come riferimento la retribuzione massima convenzionale del settore industria (cosiddetto massimale), rivalutata annualmente;
- fino al 1° gennaio 2014, invece, il riferimento resta quello della retribuzione annua effettiva del lavoratore/trice deceduto/a, nel rispetto dei limiti “minimo e massimo” stabiliti per legge e rivalutati annualmente (Testo Unico n. 1124/65).

## *Danno biologico e danno differenziale*

Fino al 2000, l'INAIL ha indennizzato, in caso di infortunio o di malattia professionale, la sola perdita della capacità lavorativa, escludendo quei danni alla salute di natura esistenziale, relazionale, estetica che, invece, sono stati inclusi con l'introduzione del cosiddetto danno biologico nel decreto legislativo n. 38/2000.

A partire da questa data, l'INAIL indennizza la perdita dell'integrità psicofisica, ma lo fa ancora in modo standardizzato, limitandosi a riconoscere solo una parte delle conseguenze che un infortunio o una malattia professionale producono sulle condizioni di vita complessivamente intese.

Non è un caso che la quota indennizzata dall'INAIL è sostanzialmente inferiore a quella che la lavoratrice e il lavoratore possono ottenere anche per vie legali in sede civilistica dal datore di lavoro.

Per questo, nonostante la normativa del 2000, non è preclusa la possibilità di chiedere, anche per via giudiziaria, al datore di lavoro, il risarcimento di quanto non è stato già indennizzato dall'INAIL.

**In questi casi, l'INCA è in grado di assistere la lavoratrice e il lavoratore in tutte le fasi di svolgimento del contenzioso, potendo contare su propri medici legali e avvocati.**

## *Come prevenire gli infortuni e le malattie professionali*

L'Italia si è dotata di una normativa, considerata all'avanguardia, sin dalla metà degli anni cinquanta. Oggi il Testo Unico (decreto legislativo n.81/2008), che ha raccolto numerosi provvedimenti, rappresenta la principale fonte giuridica per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ogni azienda, la normativa prevede la nomina di alcune figure professionali importanti che hanno il compito di vigilare e controllare, nonché di intervenire a vari livelli, quando si verificano situazioni di rischio.

Queste figure sono:

- **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)** dell'azienda, ossia la persona designata dal datore di lavoro che ha il compito di segnalare tutti i rischi presenti e le relative misure da adottare per abbatterli o ridurli.
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);**
- **Medico Competente;**
- **Squadre destinate alla gestione delle emergenze, ossia:**
  - lavoratori incaricati del salvataggio e del primo soccorso;
  - lavoratori incaricati della prevenzione incendi e lotta antincendio;
  - lavoratori incaricati dell'evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato.

È un obbligo per ogni azienda nominare il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, che è il punto di riferimento per i lavoratori.

Il numero dei Rappresentanti per la Sicurezza (RLS) varia a seconda delle dimensioni delle aziende o delle loro unità produttive:

- **1 RLS** nelle entità produttive **fino a 200 lavoratori**;
- **3 RLS** nelle entità produttive da **201 a 1.000 lavoratori**;
- **6 RLS** nelle entità produttive **oltre i 1.000 lavoratori**.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto o designato dai lavoratori.

Nelle aziende ove è già stata nominata una rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o aziendale (RSA), il RLS viene individuato tra coloro che già compongono questi organismi mentre nelle altre realtà il RLS è individuato tra tutti i lavoratori.

Le aziende che occupano fino a 15 lavoratori normalmente non eleggono il RLS interno; tuttavia possono avvalersi di un RLS territoriale o di comparto (RLST) il quale è il rappresentante alla sicurezza di numerose ditte.

## *I diritti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

I diritti del RLS sono disciplinati dall'articolo 50 del D. Lgs. 81/08.

I principali sono i seguenti:

- **ricevere**, in orario di lavoro, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- **accedere** a tutti gli ambienti di lavoro segnalando preventivamente all'azienda (normalmente con 48 ore di anticipo) i luoghi che si intendono visitare;
- **essere** consultato dal datore di lavoro prima che lo stesso effettui valutazioni dei rischi ambientali. Al RLS deve essere richiesto un parere in forma scritta, anche in relazione alle misure che l'azienda intende adottare per rimuovere eventuali rischi emersi durante la valutazione;
- **ottenere** dal datore di lavoro documentazione e informazioni aziendali inerenti la salute e sicurezza (esiti di misurazioni di rischi effettuate dall'azienda, caratteristiche dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), relazioni sanitarie anonime e collettive redatte dal Medico Competente aziendale, manuali di utilizzo dei macchinari, schede di sicurezza dei prodotti chimici, ecc.);

- **avere** direttamente dagli Organismi di Vigilanza (Servizi di Medicina del lavoro delle ASL o VV.FF.) eventuali verbali di contestazione (oppure di prescrizione o di disposizione) emessi a seguito di infrazioni commesse dalla propria ditta e sanzionate dagli Organismi stessi; il RLS ha il diritto di far intervenire questi Organismi quando le sue richieste rimangono inascoltate;
- **avanzare** proposte di miglioramento in tema di salute e sicurezza;
- **disporre** di una congrua quantità di permessi sindacali retribuiti per svolgere il proprio ruolo.

## *I doveri del Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza*

Il RLS, in ogni momento, può verificare che le lavorazioni siano svolte utilizzando efficaci strumenti di prevenzione dai rischi.

I suoi compiti sono:

- **verificare** l'esistenza di eventuali rischi non presi in considerazione dall'azienda e illustrarli al Responsabile della sicurezza per l'azienda (RSPP);
- **raccogliere** osservazioni e suggerimenti da parte dei lavoratori e sulla base di questi formulare proposte per attuare al meglio la tutela in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- **partecipare** attivamente ad una riunione che si tiene di norma una volta all'anno (riunione periodica) e alla quale devono essere presenti anche il datore di lavoro, il RSPP e il medico aziendale, per discutere di prevenzione e protezione dai rischi, di DPI e di valutazione dei rischi;
- **controllare** l'applicazione delle misure di prevenzione organizzando incontri periodici coi lavoratori;
- **adoperarsi** affinché i lavoratori capiscano l'importanza, nonché l'obbligatorietà, di partecipare ai corsi di formazione sulla sicurezza organizzati dal datore di lavoro.

## *Chi è il Medico Competente*

Il Medico Competente, nominato dall'azienda, deve tutelare la salute dei lavoratori; salute che il decreto legislativo n. 81/2008 declina non più solo come assenza di malattia o infermità, bensì come “completo benessere psicofisico, mentale e sociale”.

**Il compito principale del Medico Competente è quello di effettuare la sorveglianza sanitaria** sui lavoratori ogni qual volta dalla valutazione dei rischi emergano situazioni di potenziale danno, per le quali la normativa vigente prevede questo specifico obbligo. La sorveglianza sanitaria si esercita con attività cliniche e strumentali mirate al rischio evidenziato, utili a definire lo stato di salute del lavoratore o della lavoratrice e a far emergere eventuali alterazioni che possono insorgere a causa del lavoro. Oltre a tale attività, al Medico Competente sono attribuiti compiti collaborativi, informativi e formativi e, con il decreto legislativo n. 81/2008, è coinvolto nel sistema di registrazione degli infortuni e delle malattie professionali in rapporto con il Servizio Sanitario Nazionale.

### **Quando si effettua la sorveglianza sanitaria**

**In fase preassuntiva** se il lavoratore viene inserito in una mansione per la quale è previsto per legge l'obbligo di sorveglianza sanitaria o per la quale il medico dell'azienda abbia stabilito la necessità di effettuarla in considerazione dei rischi esistenti.

**Periodicamente**, con una frequenza definita dal medico aziendale e riportata in un documento denominato “protocollo sanitario”.

Le visite periodiche hanno lo scopo di verificare se nel tempo la idoneità a quella precisa mansione rimane conservata.

**Prima dell'inserimento in una nuova mansione, se a rischio**, per far emergere eventuali controindicazioni ad occupare una nuova mansione in azienda.

**Su richiesta dei lavoratori**, nel caso in cui questi inizino a lamentare patologie non note all'epoca della visita precedente, ma che potrebbero peggiorare se il lavoratore continua ad effettuare la medesima lavorazione senza alcuna prescrizione o limitazione.

**Dopo un assenza dal lavoro per motivi di salute, superiore a 60 gg. consecutivi**, sempre se il lavoratore è inserito in una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria.

### **Giudizio di idoneità alla mansione specifica**

Al termine delle visite sanitarie, **il Medico Competente deve esprimere un giudizio di idoneità alla mansione svolta dal lavoratore.**

**I giudizi possono essere i seguenti:**

- **idoneità totale;**
- **idoneità con prescrizioni** (es. indossare protezioni per l'udito);
- **idoneità con limitazioni** (es. non sollevare pesi maggiori di 7 kg);
- **inidoneità temporanea** (occorre precisare la durata temporale della inidoneità, es. inidoneo per tre mesi);
- **inidoneità permanente.**

Contro il giudizio del Medico Competente il lavoratore può presentare ricorso all'organo di vigilanza territoriale (Servizi di medicina del lavoro delle ASL) entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione di detto giudizio.

### **Inidoneità permanente e diritto alla ricollocazione**

Il lavoratore giudicato permanentemente non idoneo alla propria mansione, sia che ciò sia avvenuto in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale, oppure anche a seguito di evento traumatico extra lavorativo, ha il diritto di essere ricollocato in una altra mansione, purché confacente alle sue residue capacità lavorative.

Solo qualora nell'ambito dell'organico aziendale, non sussista una mansione compatibile al suo residuo stato di salute, egli può essere licenziato. In questo caso però, se è provato che la menomazione è stata causata da violazione di norme a tutela della sicurezza e la salute sul lavoro, il lavoratore può far valere il suo diritto in giudizio, in quanto la menomazione oltre ad avergli causato delle lesioni ha comportato anche la perdita dello stipendio, ossia della sua fonte di sostentamento economico.

Per questa ragione, quando la menomazione è costituita da una malattia di verosimile origine professionale è sempre bene denunciarla all'INAIL che, qualora dovesse indennizzare l'evento, fornirebbe anche la prova implicita che il danno si è generato in occasione di lavoro.

## *Il ruolo fondamentale del Patronato*

Se sei vittima di un incidente sul lavoro o presumi di essere affetto da una malattia professionale è importante rivolgersi all'INCA.

**Presso il Patronato della CGIL potrai:**

- **accertarti** che l'infortunio o la malattia professionale siano stati denunciati all'INAIL;
- **impedire** che il tuo datore di lavoro tenti di nascondere la malattia professionale o l'infortunio, camuffandolo come "malattia comune";
- **controllare** che il datore di lavoro abbia descritto correttamente la dinamica dell'infortunio o abbia riferito sulle sostanze nocive, con le quali sei venuto in contatto, che possono aver causato la malattia o l'infortunio;
- **verificare** che il datore di lavoro e l'INAIL ti riconoscano la retribuzione e l'indennizzo dovuti;
- **ottenere** l'assistenza necessaria per presentare le domande all'INAIL per il riconoscimento del danno e delle prestazioni sanitarie che ti spettano;
- **ricorrere** in sede amministrativa e legale contro le decisioni dell'INAIL, qualora fossero insufficienti o sbagliate.
- **avere** l'assistenza medico legale gratuita, senza ricorrere agli studi medici privati;
- **ricorrere** contro il giudizio di idoneità alla mansione del Medico Competente.

## *Gli uffici Inca regionali*

### **Nord Italia**

#### **Valle d'Aosta**

---

##### **Sede regionale**

##### **Aosta**

Via Binel, 24 - 11100  
Tel. 0165-271660-2 Fax 0165-271699  
valledaosta@inca.it

#### **Piemonte**

---

##### **Sede regionale**

##### **Torino**

Via Pedrotti, 5 - 10152  
Tel. 011-2442499 Fax 011-2442421  
piemonte@inca.it

#### **Liguria**

---

##### **Sede regionale**

##### **Genova**

Via S. Giovanni d'Acridi, 6 - 16152  
Tel. 010-60281 Fax 010-6028200  
liguria@inca.it

#### **Lombardia**

---

##### **Sede regionale**

##### **Sesto San Giovanni**

V.le Marelli, 497 - 20099  
Tel. 02-26254333 Fax 02-2480944  
lombardia@inca.it

#### **Veneto**

---

##### **Sede regionale**

##### **Mestre**

Via Peschiera, 5 - 30174  
Tel. 041-5497928 Fax 041-5497919  
veneto@inca.it

#### **Trentino**

---

##### **Sede regionale**

##### **Trento**

Via dei Muredei, 8 - 38122  
Tel. 0461-303911 Fax 0461-935176  
trentino@inca.it

#### **Alto Adige**

---

##### **Sede regionale**

##### **Bolzano**

V.le Trieste, 70-70a - 39100  
Tel. 0471-926546 Fax 0471-926447  
altoadige@inca.it

#### **F.V.Giulia**

---

##### **Sede regionale**

##### **Gorizia**

Via Canova, 1 - 34170  
Tel. 0481-522518 Fax 0481-524093  
friuliveneziagiulia@inca.it

## *Gli uffici Inca regionali*

### **Centro Italia**

#### **E.Romagna**

.....

##### **Sede regionale**

###### **Bologna**

Via G. Marconi, 69 - 40122  
Tel. 051-294820 Fax 051-294750  
emiliaromagna@inca.it

#### **Lazio**

.....

##### **Sede regionale**

###### **Roma**

Via Buonarroti, 12 - 00185  
Tel. 06-47823308 Fax 06-4824298  
lazio@inca.it

#### **Toscana**

.....

##### **Sede regionale**

###### **Firenze**

Via Pier Capponi, 7 - 50132  
Tel. 055-5036251 Fax 055-5036245  
toscana@inca.it

#### **Abruzzo**

.....

##### **Sede regionale**

###### **Pescara**

Via B. Croce, 108 - 65126  
Tel. 085-454335 Fax 085-4543351  
abruzzo@inca.it

#### **Marche**

.....

##### **Sede regionale**

###### **Ancona**

Via 1° Maggio, 142/a - 60131  
Tel. 071-2857626  
Fax 071-2910002  
marche@inca.it

#### **Molise**

.....

##### **Sede regionale**

###### **Campobasso**

Via T. Mosca, 12 - 86100  
Tel. 0874-492525 Fax 0874-492522  
molise@inca.it

#### **Umbria**

.....

##### **Sede regionale**

###### **Perugia**

Via del Macello, 26/28 - 06128  
Tel. 075-506981 Fax 075-5069828  
umbria@inca.it

## *Gli uffici Inca regionali*

### **Sud Italia**

#### **Campania**

---

##### **Sede regionale**

##### **Napoli**

Via Torino, 16 - 80142

Tel. 081-3456326 Fax 081-5538782

campania@inca.it

#### **Sicilia**

---

##### **Sede regionale**

##### **Palermo**

Via E. Bernabei, 22 - 90145

Tel. 091-6825864 Fax 091-6819127

sicilia@inca.it

#### **Puglia**

---

##### **Sede regionale**

##### **Bari**

Via V. Calace, 4 - 70123

Tel. 080-5736111 Fax 080-5278649

puglia@inca.it

#### **Sardegna**

---

##### **Sede regionale**

##### **Cagliari**

Viale Monastir, 35 - 09123

Tel. 070-2795353

Fax 070-272680

sardegna@inca.it

#### **Basilicata**

---

##### **Sede regionale**

##### **Potenza**

Via Bertazzoni, 100 - 85100

Tel. 0971-301210 Fax 0971-35110

basilicata@inca.it

#### **Calabria**

---

##### **Sede regionale**

##### **Catanzaro**

Via Massara, 22 - 88100

Tel. 0961-778419 Fax 0961-770323

calabria@inca.it





*Pubblicazione a cura  
di Inca Nazionale*

*[www.inca.it](http://www.inca.it)*

*Guida aggiornata ad aprile 2014*



**Patronato Inca CGIL**

Via G. Paisiello, 43 - 00198 Roma  
Tel. +39 06 855631 - Fax +39 06 85352749  
[info@inca.it](mailto:info@inca.it) - [www.inca.it](http://www.inca.it)