

INCA *per i giovani*



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



"Every generation gets a chance to change the world"
"Ad ogni generazione è data la possibilità di cambiare il mondo"

da *"I'll go crazy if I don't go crazy tonight"*
"Impazzirò stanotte se non farò pazzie"
degli U2

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 previdenziale 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 tutta la vita e sull'impossibilità di costruirsi un futuro.

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. Ugualmente, 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 oggi.**

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 prestazione pensionistica si baserà su tutti i contributi versati nel corso della vita lavorativa** e non più sulle retribuzioni degli ultimi anni, come avveniva in precedenza (sistema retributivo).

L'applicazione di questo nuovo sistema di calcolo, tuttavia, non riguarderà i lavoratori che, al 31 dicembre 1995, avevano versato almeno 18 anni di contributi, le cui pensioni manterranno il sistema retributivo, ma solo quelli che hanno iniziato a lavorare nel 1996. Coloro, invece, che avevano meno di 18 anni a dicembre del 1995 e che risultavano iscritti ad una gestione pensionistica, avranno la pensione calcolata in quota parte con il sistema retributivo e in altra quota con il sistema contributivo.

Per chi ha già un lavoro

L'importanza di controllare la propria posizione assicurativa

Tranne l'eccezione degli stage formativi (di cui spesso si abusa), ogni 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.

Le prestazioni non sono soltanto riconducibili alla pensione, che per i giovani può rappresentare una lontana chimera (vedremo poi che non è così), ma anche a tutta una serie di benefici che accompagnano la persona durante l'intero arco della vita, quali, ad esempio, l'indennizzo dei periodi di disoccupazione, la tutela della maternità e della malattia.

E' quindi importante controllare che le aziende per cui si lavora versino sempre i contributi; perchè non è detto che lo facciano anche quando si ha un contratto regolare. E' possibile, infatti, che il datore di lavoro non vi provveda, nonostante consegni regolarmente le buste paga dovute e il Cud a fine anno.

Attenzione alla prescrizione!

La legge pone dei limiti temporali ben precisi per richiedere quella che, in gergo tecnico, si chiama "contribuzione dovuta e non versata": 5 anni. Praticamente, passato questo periodo, un lavoratore per il quale non sono stati versati i contributi, seppure in grado di dimostrare l'attività lavorativa svolta attraverso le buste paga ricevute, se vuole coprire il periodo vuoto deve pagarseli di tasca propria.

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.

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, 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. Per coloro che solo da poco tempo hanno cominciato a lavorare non c'è nulla di più sbagliato. 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 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.

E' 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 è 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.**

Per farlo ci si può recare 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 della laurea

Il riscatto degli anni di studi per il conseguimento del diploma di laurea consente di equiparare questo periodo agli anni di lavoro. Pertanto, **sarà utile 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.

E' generalmente più conveniente, quindi, richiedere il riscatto della laurea all'inizio della carriera lavorativa, quando si suppone che lo stipendio sia più basso.

E' 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 calcolo dell'onere di riscatto si baserà su un salario convenzionale. Chi riscatta la laurea può beneficiare 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 i contributi in più Enti previdenziali è possibile riunificarli al fine di percepire un'unica prestazione pensionistica, per esempio attraverso la ricongiunzione, il computo o la totalizzazione.

Data la complessità degli strumenti, è consigliabile rivolgersi all'Inca Cgil per individuare il percorso più vantaggioso ed evitare che la frammentazione della contribuzione costituisca un danno per il lavoratore.

Investi nei Fondi pensione per il tuo futuro

La previdenza complementare

I ripetuti interventi legislativi sul sistema pensionistico obbligatorio hanno determinato, soprattutto nei confronti dei giovani, 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 e assicurativi (l'adesione può essere su base collettiva o individuale);
- **individuali**, costituite da polizze assicurative a carattere individuale con finalità previdenziali promosse da compagnie assicurative (Fip).

A differenza dei Fondi aperti e dei Fondi individuali, quelli negoziali sono organismi senza fini di lucro, istituiti con l'associazione diretta fra lavoratori e imprese e gli unici beneficiari sono 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 acquisito 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 l'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 è deducibile dall'imponibile Irpef, nel limite massimo di € 5.165,57 annui;
- 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 d'imposta del 15%, ridotta dello 0,30% per ciascun anno di adesione eccedente il 15% con il limite massimo del 6%. Sulle anticipazioni del maturato si applica una tassazione del 23%.

Per chi perde il lavoro

L'indennità di disoccupazione ordinaria

I lavoratori dipendenti che cessino involontariamente l'attività lavorativa possono avere diritto all'indennità di disoccupazione che viene erogata dall'Inps sulla base di precisi requisiti, ovvero:

- **un'anzianità assicurativa di almeno due anni.** Per accedere all'indennità è necessario che il lavoratore disoccupato abbia lavorato con contratto di lavoro dipendente almeno un giorno prima dei due anni antecedenti la cessazione del rapporto di lavoro. Per fare un esempio, chi verrà licenziato il 5 agosto 2010 deve avere almeno un giorno di contribuzione da lavoro dipendente al 5 agosto 2008. Si comprende, quindi, quanto sia importante possedere da subito la contribuzione Inps e quanto possa essere utile aver lavorato in regola anche con un contratto di pochi giorni;
- **una contribuzione di almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.** Nei due anni antecedenti il licenziamento, è necessario essere in possesso di un anno di contribuzione, anche non consecutivo, per avere diritto all'indennità di disoccupazione. Sono validi i periodi di part time, a determinate condizioni. Nel solo 2010, per il raggiungimento delle 52 settimane concorrono i periodi di collaborazione a progetto, se svolti in regime di monocommittenza (cioè alle dipendenze di un solo datore di lavoro) per un massimo di 13 settimane.

A chi spetta

L'indennità di disoccupazione 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.

A chi non spetta

L'indennità di disoccupazione non è erogata a:

- dipendenti delle pubbliche amministrazioni di ruolo (cioè a tempo indeterminato);
- lavoratori autonomi;
- lavoratori parasubordinati (per questi vedi indennità "una tantum");
- soci lavoratori di cooperative esplicitamente escluse;
- professionisti iscritti alle Casse;
- apprendisti (per questi vedi "ammortizzatori in deroga");
- lavoratori dipendenti che abbiano dato le dimissioni.

Quando presentare la domanda

La domanda va presentata entro 68 giorni dalla data di cessazione dell'attività, pena la perdita del diritto.

Quanto spetta

L'indennità è erogata per un periodo massimo di 8 mesi ai lavoratori di età inferiore ai 50 anni e di 12 mesi a quelli di età superiore.

L'indennità di disoccupazione è pari al 60% delle ultime retribuzioni per i primi 6 mesi in cui viene pagata. Si riduce al 50% per i successivi due mesi per poi scendere al 40% per gli eventuali mesi rimanenti.

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

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 all'incremento della posizione assicurativa.

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

I lavoratori, che hanno svolto lavori saltuari e che non riescono a raggiungere il requisito necessario per l'indennità di disoccupazione ordinaria, possono avere diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, alle seguenti condizioni:

- **un'anzianità assicurativa di almeno due anni.** Come per l'indennità ordinaria, per accedere all'indennità con requisiti ridotti è necessario che il richiedente abbia lavorato con contratto di lavoro dipendente almeno un giorno prima dei due anni precedenti la domanda. Per fare un esempio, chi ha chiesto la disoccupazione con requisiti ridotti entro il 31 marzo 2010 deve avere almeno un giorno di contribuzione da lavoro dipendente antecedente al 1 gennaio 2008;
- **contratti di lavoro dipendente di almeno 78 giornate complessive.** Per raggiungere questo requisito si possono conteggiare tutti i giorni compresi tra la data iniziale e quella finale dei vari contratti, comprendendo anche quei giorni in cui si è assenti per malattia o per riposi settimanali.

A chi spetta

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti spetta ai lavoratori dipendenti, agli insegnanti non di ruolo, ai dipendenti a tempo determinato dell'Ente poste, ai lavoratori a domicilio, ai lavoratori dello spettacolo, ai lavoratori domestici, agli apprendisti e in generale a quanti abbiano svolto attività di lavoro dipendente non in tutto l'anno solare e che non hanno avuto diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria (anche solo perché non hanno presentato la domanda nel termine dei 68 giorni).

Quando presentare la domanda

La domanda deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui è stata svolta attività di lavoro dipendente saltuario o a termine.

Quanto spetta

L'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente la richiesta, nel limite massimo di 180 giornate.

La misura del trattamento è pari al 35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni e al 40% per successivi giorni indennizzati. L'indennità viene pagata dall'Inps in un'unica soluzione.

Non è necessario essere disoccupati al momento della richiesta poiché questa prestazione indennizza il lavoratore per i periodi di disoccupazione dell'anno precedente.

Contribuzione figurativa

Percepando l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti si coprono i vuoti contributivi dell'anno precedente, con contribuzione figurativa, nella misura di un numero di giornate pari a quelle indennizzate.

Indennità “una tantum” per i collaboratori a progetto

Destinatari di questo beneficio sono esclusivamente i collaboratori a progetto iscritti soltanto alla Gestione separata. I requisiti per accedere all’indennità nel 2010 sono:

- lavoro in regime di monocommittenza (cioè per una sola azienda);
- un reddito lordo compreso tra i 5.000 e i 20.000 euro nel 2009;
- almeno un mese di contribuzione accreditato presso la Gestione separata nell’anno 2010;
- assenza di contratto da almeno due mesi;
- almeno tre mesi di contribuzione nella Gestione separata nel 2009.

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 va presentata entro 30 giorni dal verificarsi di tutte le condizioni, quindi entro i trenta giorni successivi ai due mesi senza contratto.

Quanto spetta

L’indennità una tantum è pari al 30% del reddito percepito nell’anno precedente la richiesta entro il limite di € 4000.

Ammortizzatori sociali in deroga

Dal 2009 è stato esteso il sistema degli ammortizzatori sociali anche a quei lavoratori sospesi o licenziati dalle aziende in crisi, esclusi dalla normativa ordinaria (apprendisti, soci di cooperative, lavoratori privi dei requisiti contributivi necessari) che potranno accedere a trattamenti di disoccupazione, mobilità o cassa integrazione.

Queste prestazioni sono erogate con il contributo decisivo delle Regioni e degli Enti bilaterali, per cui non è possibile riassumerne le caratteristiche in maniera esaustiva, in quanto possono variare da realtà a realtà e nei diversi settori. Contro questa difformità si è pronunciata la Cgil, sostenendo che occorre assicurare una tutela di base a tutti e che le prestazioni di Regioni ed Enti bilaterali devono essere integrative e non sostitutive.

Nel caso in cui la propria azienda licenzi, chiuda, o debba sospendere la produzione per motivi legati alla crisi economica consigliamo di rivolgersi al proprio delegato sindacale, laddove presente, o alla categoria di riferimento per le necessarie informazioni.

Per chi ha 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 mesi di vita.

La legge prevede infatti:

- 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 in 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 e il padre nei primi anni di vita del figlio.

Dall'inizio della gestazione e fino al primo anno di vita del figlio per la lavoratrice madre vige il divieto di licenziamento.

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 iniziata il mese precedente la data presunta del parto, usufruendo di un mese di congedo in più dopo la nascita del bambino (cosiddetto congedo di maternità flessibile). E' 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

L'indennità, durante il periodo di congedo, è pari, per le lavoratrici dipendenti, all'80% della retribuzione che può essere integrata del 20% da parte del datore di lavoro, qualora sia previsto dal contratto collettivo nazionale.

Le collaboratrici a progetto hanno diritto all'indennità di maternità solo se non sono pensionate né assicurate ad altri Enti e se hanno accreditate, nella loro posizione assicurativa, almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi antecedenti i due mesi dalla data presunta del parto.

Alle professioniste iscritte alla Gestione separata l'indennità viene erogata a condizione che sospendano l'attività.

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 (in caso di malattia o di decesso della madre, etc.), al padre è erogato un trattamento uguale a quello che avrebbe percepito la mamma.

Congedi parentali

Per i dipendenti il congedo parentale può essere richiesto sia dalla mamma che dal papà per un periodo complessivo di dieci mesi fino agli otto anni del figlio. Per incentivare i lavoratori padri al lavoro di accudimento dei bimbi, il limite massimo di dieci mesi è elevato ad undici nel caso in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale.

Per i collaboratori a progetto/collaboratori coordinati e continuativi il congedo parentale ha la durata massima di tre mesi 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 collettivo pone a carico del datore di lavoro.

Il sistema previdenziale italiano è gestito da più Enti e Casse previdenziali

nei quali confluiscono i contributi delle diverse categorie di lavoratori.

I principali sono:

Inps: Istituto Nazionale Previdenza Sociale, organizzato in diverse gestioni, raccoglie i contributi ed eroga le prestazioni ai lavoratori dipendenti di aziende private (Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti), ai lavoratori autonomi (Gestioni Speciali artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri), ai lavoratori parasubordinati (Gestione separata), ai lavoratori dipendenti di particolari settori (Fondi speciali settore telefonico, elettrico, personale viaggiante compagnie aeree, ferrovieri).

Inpdap: Istituto Nazionale di Previdenza Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica, incassa i contributi ed eroga le prestazioni ai dipendenti dello Stato, degli enti locali, della sanità pubblica.

Ipost: Istituto Postelegrafonici, dedicato ai dipendenti del gruppo Poste Italiane. Questo Ente, soppresso nel 2010, confluirà nell'Inps.

Enpals: Ente Nazionale Previdenza e 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.

Inpgi: Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani, che assicura i giornalisti dipendenti ed ha una gestione separata cui sono iscritti i giornalisti free-lance.

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

È un tuo diritto difendere la salute e la 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 provveduti e 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, in capo all'Inail**, che ha il compito di monitorare il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali e di erogare le prestazioni previste dalla legge alle lavoratrici e ai lavoratori.

Come funziona

Questo sistema 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 si ottiene 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 l'ammontare dei premi si tiene conto di due variabili: il numero dei dipendenti di ogni azienda e il suo 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.

Infortuni in itinere

Il sistema infortunistico non si limita a tutelare gli eventi che avvengono nelle aziende, ma anche 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 trattamento (ex art. 12 del decreto legislativo 38/2000).

L'infortunio in itinere può avvenire:

- nel percorso casa-lavoro e viceversa;
- durante il trasferimento tra una sede lavorativa e un'altra;
- quando il lavoratore è costretto a lasciare il posto di lavoro per la pausa pranzo (in mancanza di mensa aziendale).

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 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);
- 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 e il lavoratore infortunato 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

- **Al grado di inabilità accertato, compreso fra il 6 e il 15 per cento**, corrisponde un indennizzo in capitale (in una unica soluzione), calcolato sulla base della specifica tabella (danno biologico) con parametri riferiti al sesso, all'età e alla percentuale di danno riconosciuto.
- **Al grado di inabilità accertato compreso fra il 16 e il 100 per cento**, corrisponde un indennizzo in rendita costituito da due quote: la prima, calcolata sulla base della specifica tabella del danno biologico; la seconda che tiene conto della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti l'infortunio e delle capacità lavorative (tabella dei coefficienti).

**TABELLA RIEPILOGATIVA
INDENNIZZO DEL DANNO BIOLOGICO**

Grado di menomazione (tab. menomazioni)	Indennizzo del danno biologico	Indennizzo delle conseguenze patrimoniali
Inferiore al 6%	In franchigia	-----
Uguale e superiore al 6% e fino al 15%	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
Uguale e superiore al 16%	Indennizzo in rendita in base alla tabella danno biologico a prescindere dal reddito	Danno patrimoniale più tabella dei coefficienti

In caso di aggravamento delle condizioni di salute, è possibile chiedere all'Inail un ulteriore approfondimento sanitario, il cui riconoscimento comporta 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.

Le cure sanitarie sono fornite:

- **dalle strutture del Servizio Sanitario Nazionale**, oppure dagli ambulatori dell'Inail ove esistenti;
- **dall'Inail**, qualora si abbia bisogno di apparecchi protesici, cioè di quegli strumenti e di quelle attrezzature necessari per il lavoratore infortunato, per agevolare la sua autonomia nella vita quotidiana e di relazione (es. carrozzella ortopedica). La richiesta deve essere inoltrata alla sede territoriale Inail di appartenenza.

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 del 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, a coloro che hanno subito un danno alla salute per un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, 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.

La prevenzione nei luoghi di lavoro

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) rappresenta la principale fonte giuridica per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

E' un obbligo per ogni azienda nominare un Rappresentante per la sicurezza (RIs), che è il punto di riferimento per i lavoratori, e il Medico competente.

Il numero dei Rappresentanti per la sicurezza (**RIs**) varia a seconda delle dimensioni dell'azienda:

- **1 per le aziende fino a 200 dipendenti;**
- **3 per le aziende da 201 a 1000 dipendenti;**
- **6 oltre i 1000.**

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti l'RIs può essere individuato in ambito territoriale o nel comparto produttivo.

Il **Rappresentante per la sicurezza (RIs)** è scelto dai lavoratori. Nelle aziende dove c'è la Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) viene designato scegliendolo tra i suoi componenti. Altrimenti è eletto direttamente dai lavoratori.

Diritti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In ogni luogo di lavoro, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) ha diritto:

- a **ricevere** una formazione specifica a carico del datore di lavoro;
- ad **accedere** a tutti gli ambienti di lavoro, segnalando preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare;
- ad **essere consultato** tempestivamente e preventivamente dal datore di lavoro su tutti gli aspetti concernenti i rischi in azienda e le misure per evitarli;
- a **disporre** di documentazione e informazioni esaurienti, anche quelle provenienti dalle attività dei Servizi di vigilanza, quali Asl, Direzione del lavoro e vigili del fuoco;
- ad **avanzare** proposte per la prevenzione;
- a **ricorrere** alle autorità competenti (Asl, Direzioni del lavoro, Magistratura) qualora, nonostante le sue richieste, non vengano prese le giuste misure di prevenzione per garantire sicurezza durante il lavoro;
- ad **avere** un numero minimo di ore annue di permessi retribuiti, che varia a seconda della dimensione dell'azienda (12 ore fino a 5 dipendenti, 30 ore fino a 15 dipendenti, 40 ore sopra i 15 dipendenti) e, al pari dei rappresentanti sindacali, non può essere discriminato a causa dello svolgimento della propria attività.

Doveri del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Con l'RLs puoi verificare che il lavoro venga svolto in condizioni di sicurezza e con efficaci misure di protezione della salute, perché i suoi compiti sono:

- **informare** i lavoratori sul documento riguardante la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di prevenzione;
- **raccogliere** le loro osservazioni, discuterle e informarne l'azienda;
- **partecipare** attivamente alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- **formulare** osservazioni e proposte per attuare al meglio la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- **verificare** l'applicazione delle misure di prevenzione organizzando incontri periodici dei lavoratori;
- **richiedere** la partecipazione di tutti i lavoratori alla formazione perché sia garantita la sicurezza nel lavoro.

Chi é il Medico Competente

Il Medico Competente deve tutelare la salute dei lavoratori, che il D.Lgs 81/2008 declina, non più solo come assenza di malattia o infermità, bensì come “completo benessere psicofisico, mentale e sociale”.

La sorveglianza sanitaria, che gli compete, va effettuata quando dalla valutazione dei rischi emergono 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 e a far emergere eventuali alterazioni che possono insorgere a causa del lavoro.

Doveri del Medico Competente

Al Medico competente spetta il compito di effettuare la sorveglianza sanitaria:

- 1) **prima** che il lavoratore venga adibito alla mansione a rischio, per evidenziare eventuali controindicazioni al lavoro cui è destinato;
- 2) **periodicamente** (con frequenza definita dal medico stesso e riportata nei protocolli diagnostici) per verificare la permanenza della idoneità fisica;
- 3) **su richiesta del lavoratore**, nel caso in cui in conseguenza dell'esposizione al rischio lavorativo o per condizioni personali, possa derivarne per lo stesso un peggioramento dello stato di salute;
- 4) **in fase preassuntiva**
- 5) **dopo un'assenza dal lavoro** per motivi di salute superiore a 60 giorni consecutivi.

Oltre a tale attività, al *Medico Competente* sono attribuiti compiti collaborativi, informativi e formativi e, con il decreto legislativo 81, è coinvolto nel sistema di registrazione degli infortuni e delle malattie professionali in rapporto con il Servizio Sanitario Nazionale.

Al termine delle visite mediche il Medico Competente deve esprimere uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- 1) idoneità;
- 2) idoneità parziale, con prescrizioni o limitazioni temporanee o permanenti (nel caso di temporanea deve essere indicato chiaramente il periodo);
- 3) inidoneità temporanea;
- 4) inidoneità permanente.

Il lavoratore, in caso di sopraggiunta inidoneità (parziale o totale, permanente o temporanea) alla mansione specifica, sia per malattia "comune" che per conseguenze di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, deve essere adibito "ove possibile" ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

In caso di controversie

Contro il giudizio del *Medico Competente*, il lavoratore può presentare ricorso all'Organo di vigilanza territoriale (servizi di medicina del lavoro delle Asl), entro trenta giorni dall'avvenuta comunicazione di detto giudizio.

Con i medici del Patronato il lavoratore può affrontare tutte le problematiche conseguenti al giudizio di inidoneità espresso dal *Medico Competente*, a partire dalla predisposizione dell'eventuale ricorso, al cambio di mansione per non peggiorare il proprio stato di salute, all'evidenziazione dell'eventuale rapporto fra la patologia che ha determinato il giudizio ed il lavoro svolto (denuncia di malattia professionale all'Istituto assicuratore o richiesta di riconoscimento di "causa di servizio" per i pubblici dipendenti all'Amministrazione), fino alle problematiche riguardanti l'invalidità al lavoro nei casi più gravi.

Perché rivolgersi all’Inca

Presso il Patronato potrai:

- **accertarti** che l’infortunio o la malattia professionale siano stati denunciati all’Inail;
- **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 e sulle situazioni di lavoro, responsabili della malattia;
- **verificare** che il datore di lavoro abbia denunciato tutti gli elementi retributivi utili per il corretto calcolo delle prestazioni Inail;
- **appurare** che l’Inail ti abbia riconosciuto le prestazioni in modo corretto;
- **avere** l’assistenza necessaria per presentare le domande finalizzate al riconoscimento del danno e delle prestazioni sanitarie;
- **ricorrere** in sede amministrativa e legale, contro le decisioni dell’Inail, qualora fossero sbagliate.

Gli uffici Inca regionali

Nord Italia

VAL D'AOSTA

11100 AOSTA
Via Binel, 24
Tel. 0165/271661
Fax 0165/271699
valledaosta@inca.it

PIEMONTE

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

LIGURIA

16152 GENOVA
Via S. Giovanni d'Acri, 6
Tel. 010/6028436
Fax 010/6028200
liguria@inca.it

LOMBARDIA

20099 SESTO S. GIOVANNI
Viale Marelli, 497
Tel. 02/26254333
Fax 02/2480944
lombardia@inca.it

VENETO

30174 MESTRE
Via Peschiera, 5
Tel. 041/5497928
Fax 041/5497917
veneto@inca.it

TRENTINO

38100 TRENTO
Via dei Muredei, 8
Tel. 0461/303911
Fax 0461/935176
trentino@inca.it

ALTO ADIGE

39100 BOLZANO
Viale Trieste, 70 - 70a
Tel. 0471/926546
Fax 0471/926447
altoadige@inca.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

34170 GORIZIA
Via 3a Armata, 117/6
Tel. 0481/522518
Fax 0481/524093
friuliveneziagiulia@inca.it

Gli uffici Inca regionali

Centro Italia

EMILIA ROMAGNA

40122 BOLOGNA
Via Marconi, 69
Tel. 051/294820
Fax 051/246642
emiliaromagna@inca.it

TOSCANA

50132 FIRENZE
Via P. Capponi, 7
Tel. 055/5036
Fax 055/50360450
toscana@inca.it

MARCHE

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

UMBRIA

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

LAZIO

00185 ROMA
Via Buonarroti, 12
Tel. 06/47823307
Fax 06/4824298
lazio@inca.it

ABRUZZO

65126 PESCARA
Via B. Croce, 108
Tel. 085/45431
Fax 085/4543351
abruzzo@inca.it

Gli uffici Inca regionali

Sud Italia

MOLISE

86100 CAMPOBASSO
Via T. Mosca, 11
Tel./Fax 0874/492523
molise@inca.it

CAMPANIA

80142 NAPOLI
Via Torino, 16
Tel. 081/3456206
Fax 081/5538782
campania@inca.it

PUGLIA

70123 BARI
Via V. Calace, 4
Tel. 080/5736111
Fax 080/5278649
puglia@inca.it

BASILICATA

85100 POTENZA
Via Bertazzoni, 100
Tel. 0971/301210
Fax 0971/35110
basilicata@inca.it

CALABRIA

88100 CATANZARO
Via Massara, 22
Tel. 0961/778418
Fax 0961/770323
calabria@inca.it

SICILIA

90145 PALERMO
Via E. Bernabei, 22
Tel. 091/6825864
Fax 091/6819127
sicilia@inca.it

SARDEGNA

09122 CAGLIARI
Viale Monastir, 35
Tel. 070/287656
Fax 070/275120
sardegna@inca.it

Patronato **INCA**

Tutti i sinonimi della tutela



Milioni di persone rinunciano ai loro diritti, spesso perché non sanno come farli valere. Per questo c'è l'INCA che offre i suoi servizi, assicurando l'assistenza e la tutela necessarie. Il pensionamento, il lavoro, la maternità, gli infortuni, le malattie professionali, il rinnovo e il rilascio dei permessi di lavoro sono eventi della vita sui quali si fonda la missione del Patronato. INCA: la parola giusta, al momento giusto.



**PATRONATO
INCA CGIL**

Numero attivo nei giorni feriali dalle 10 alle ore 18
al costo di una chiamata urbana

848 854388

www.inca.it

Patronato Inca Cgil

Via G. Paisiello, 43 - 00198 ROMA
Tel. 06/855631 Fax 06/85352749
www.inca.it