

## Il Libro verde sulle pensioni

Con il Libro verde "Verso sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa" la Commissione europea ha lanciato un'utile consultazione sociale per ricevere contributi da organizzazioni sociali, centri studi, fondi pensione ecc. dei ventisette paesi membri interessati a contribuire alla definizione di obiettivi comuni in materia di trattamenti pensionistici sia pubblici che erogati dai fondi pensione. L'Inca ha preso parte alla consultazione, così come ha fatto la Cgil, per far sentire la voce di chi difende la previdenza pubblica e la solidarietà tra le generazioni, auspicare un adeguamento dei sistemi pensionistici alle nuove esigenze per garantire diritti certi ai giovani, chiedere la copertura della contribuzione figurativa dei periodi di disoccupazione e di cura, pretendere la lotta ad ogni forma di sottocontribuzione e di lavoro nero.

Nel documento inviato alla Commissione europea l'Inca mette in rilievo l'importanza della previdenza complementare, di cui ribadisce la natura integrativa, sottolineando l'esigenza di una tutela reale degli interessi dei lavoratori nel caso di aziende inadempienti nel versamento dei contributi ai fondi e interessate da procedure di fallimento. L'Unione Europea deve promuovere un quadro di regole e garanzie condivise tra i ventisette paesi, ad esempio sulla trasparenza nella gestione dei fondi e sull'informazione da garantire al lavoratore o alla lavoratrice iscritti. Nel suo documento l'Inca esprime opinioni chiare: d'accordo con la Commissione sul fatto che "la solidarietà tra generazioni e la solidarietà nazionale sono fondamentali", ma in disaccordo quando la Commissione sembra suggerire l'innalzamento dell'età pensionabile per tutti come soluzione per fronteggiare l'aumento della vita media. Tale aumento non produrrebbe risultati positivi perché in tutta Europa la gran parte dei lavoratori "anziani", tra i 55 e i 65 anni, viene espulsa dai processi produttivi nei periodi di crisi ed è costretta a vivere lunghi periodi di disoccupazione e di disagio sociale ed economico. Un aumento indifferenziato dell'età legale di pensione, tra l'altro, cancellerebbe le differenze di fondo che esistono tra lavori in termini di gravosità e di logoramento psicofisico.

Luigina De Santis  
Presidenza Inca

## DALLA SORVEGLIANZA SANITARIA AL RICONOSCIMENTO DEI TUMORI PROFESSIONALI.

Esperienze a confronto in Italia e in Europa.

Bari 14 - 15 dicembre 2010

In Italia, i tumori causati dall'esposizione professionale a sostanze cancerogene rappresentano una piaga poco conosciuta e fortemente sottostimata. Secondo i dati Inail, nel 2007 sono stati denunciati circa duemila casi, pari al 6,7 per cento di tutte le denunce di malattie professionali, dei quali circa la metà, un migliaio, poi riconosciuta come tale. Stando alle stime epidemiologiche, però, le neoplasie da lavoro possono essere anche dieci volte tanto, fra i 10 e i 20 mila casi l'anno. Di come far emergere questo grave fenomeno e di quali azioni intraprendere per assicurare una giusta tutela alle persone colpite si discuterà nel seminario, promosso dal patronato della Cgil, e con la direzione scientifica di Franco Martire, medico del lavoro Inca, che si svolgerà a Bari il 14 e il 15

dicembre prossimo. All'iniziativa parteciperanno tra gli altri Alessandro Marinaccio, coordinatore Registro nazionale dei mesoteliomi (ReNaM) Inail area ex Ispesl, Marina Musti, direttore U.O.C medicina del lavoro universitaria Policlinico Bari, Giovanni Ferri, U.O.C. Medicina del lavoro universitaria Policlinico Bari, Giorgio Di Leone, dirigente medico Asl Bari, presidente Snop, Annie Thebaud Mony, direttrice della ricerca Inserm Giscop93/Iris Université Paris 13, Christine Kieffer, ricercatrice Eurogip/Parigi, Enzo Merler, coordinatore Registro mesoteliomi Regione Veneto Spisal Aulss 16 Padova e Gianni Forte, segretario generale Cgil Puglia. Concluderà i lavori il 15 dicembre Morena Piccinini, presidente Inca.

## I SERVIZI DI ASSISTENZA DEI SINDACATI IN EUROPA

# Dire, fare, tutelare

Un'indagine dell'Osservatorio per le politiche sociali dell'Inca mette a confronto l'azione sindacale di tutela individuale in cinque paesi europei. Mentre in Italia si è imposto il "modello universale" negli altri Stati prevale quello riservato ai soli iscritti.

Sonia Cappelli

**D**ice un vecchio proverbio popolare che "tra il dire e il fare c'è di mezzo il mare". E in questa grave crisi occupazionale le acque sono estese e molto agitate. Fuori di metafora la drammatica disoccupazione giovanile e non fa crescere la domanda di tutela individuale alla quale l'Istituto di patronato, in Italia, dà risposte a 360 gradi per garantire l'esigibilità dei diritti del lavoro e di cittadinanza. Ma cosa succede nel resto d'Europa, dove le organizzazioni sindacali non sono dotate di un Patronato per assicurare la tutela individuale? A questa domanda ha cercato di rispondere una ricerca, realizzata da Carlo Caldarini, responsabile dell'Osservatorio delle politiche sociali dell'Inca, su cinque paesi tra i più industrializzati (Belgio, Francia, Germania, Regno Unito e Svezia). "Dire, Fare, Tutelare" (il suo titolo) è un viaggio attraverso le parole e i fatti che rendono concreta l'azione di tutela individuale in Italia e in Europa. Nel nostro paese tra l'affermazione di un principio, attraverso le leggi, e l'agire concreto si pone la funzione mediatrice dei patronati, che assistono milioni di persone ogni anno nella difesa dei loro diritti previdenziali e assistenziali,

favorendo un avvicinamento tra la macchina dello Stato, in tutte le sue articolazioni, e il cittadino. Nel resto d'Europa non esiste un istituto assimilabile, ma ciò non significa che sia assente una strumentazione adeguata per garantire la tutela individuale. Piuttosto è vero che mentre nel nostro paese si è affermato un modello universalistico, rivolto a tutte le persone, a prescindere dalla loro posizione professionale, nel resto d'Europa i sindacati si sono orientati a un'azione selettiva/occupazionale, cioè limitata a offrire servizi di assistenza ai soli iscritti. Ma ciò non succede perché sono meno forti. Si tratta di realtà dove si sono affermati modelli di protezione sociale molto più avanzati del nostro e dove alle organizzazioni sindacali, anche con un tasso di affiliazione più basso, lo Stato riconosce un ruolo importante nell'azione di tutela individuale a favore delle lavoratrici e dei lavoratori. Da ciò scaturisce che, mentre in Italia l'incontro con i cittadini avviene agli sportelli del Patronato presenti capillarmente sul territorio nazionale, negli altri paesi l'approccio ai servizi sociali e a quelli giuridici dispiegati dai sindacati avviene in modo diverso. Laddove esiste un welfare solidale estremamente avanzato, come in Svezia e

in Belgio, ai sindacati è riconosciuta addirittura una partecipazione diretta nell'erogazione di determinate prestazioni, quali l'indennità di disoccupazione e di sciopero, che permette loro di avere anche alti tassi di affiliazione (il 70 per cento degli occupati in Svezia e circa il 50 in Belgio). In Francia, nonostante si registri il più basso tasso di iscrizione al sindacato (8 per cento degli occupati), pur tuttavia i sindacati godono di una capacità di rappresentanza nelle aziende significativa e la tutela individuale può contare su ammortizzatori sociali più robusti rispetto a quelli previsti nel nostro paese, mentre la risoluzione di tutte le controversie tra lavoratori e datori di lavoro è affidata a una sorta di Tribunale di pace, il Conseils de prud'hommes, a cui partecipano le organizzazioni sindacali e dove si risolve quasi il 90 per cento del contenzioso. In campo previdenziale la riforma pensionistica del 2003 (Fillon) ha introdotto l'obbligo di un'informazione trasparente e chiara sui diritti dei lavoratori alla pensione, che è assicurata dalla Cnav (Caisse nationale assurance vieillesse). In Germania il maggior sindacato (Dgb) offre un servizio completo di tutela individuale, sociale e giuridica su tutte le controversie di lavoro e

• SEQUE A PAGINA 20



**I**l 31 dicembre scadono gli ammortizzatori sociali in deroga previsti nella Finanziaria 2009. Mentre il Parlamento si avvia a discuterne il rinnovo, in occasione della prossima legge di stabilità, le Regioni continuano a sottoscrivere con i sindacati accordi per far fronte alla grave crisi occupazionale.

Gli ammortizzatori sociali in deroga sono stati fortemente criticati dalla Cgil non perché fosse contraria in linea di principio, ma perché le modalità con cui sono stati concepiti discriminano i lavoratori in base all'azienda da cui dipendono e alla loro residenza. Inoltre, le "nuove" indennità di disoccupazione previste nella manovra del 2009 sono erogate laddove operano gli enti bilaterali; peraltro previsti soltanto per alcuni settori produttivi. Ai datori di lavoro è lasciata la facoltà di scegliere se aderirvi o meno. Perciò, la possibilità di percepire un ammortizzatore sociale è limitata ad alcuni comparti produttivi e subordinata alla volontà del suo datore di lavoro di farne richiesta. Gli accordi regionali raggiunti tra enti locali e parti sociali disegnano perciò un quadro eterogeneo legato alle disponibilità economiche delle singole Regioni e alla sensibilità delle istituzioni di far fronte alla drammatica situazione occupazionale del paese. Di seguito elenchiamo alcune particolarità che differenziano gli accordi territoriali per il biennio 2009-2010. Le descrizioni non sono certo esaustive dei vari accordi che, ricordiamo, sono stati conclusi anche tenendo conto dei preesistenti istituti di welfare locale, come reddito minimo (ad esempio Lazio e Campania) o sostegno a tantum a disoccupati ed ex collaboratori (ad esempio Calabria, Marche, Piemonte, Veneto, Toscana) e delineano una serie di interventi spesso molto differenti per destinatari, importi erogati, durata dei trattamenti.

#### Valle d'Aosta

Cassa integrazione e mobilità in deroga sono estese a tutti i datori di lavoro, purché abbiano esaurito gli strumenti di sospensione ordinariamente disponibili e a condizione che il personale interessato sia impiegato, entro il biennio dato, in unità operative ubicate sul territorio della Regione autonoma Valle d'Aosta.

Le domande di accesso ai benefici di legge possono riguardare tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione, i soci di cooperativa con contratto di lavoro dipendente e i lavoratori a domicilio. Gli ammortizzatori sono previsti fino al 31 dicembre 2010, ma tale termine può essere prorogato, previa intesa tra le parti sociali firmatarie dell'accordo regionale.

#### Trento

L'accordo ha prorogato nel 2010 gli ammortizzatori già previsti nel 2009. Per la cig la proroga può coprire un massimo di 1.040 ore, mentre la mobilità potrà essere erogata ai lavoratori licenziati per un massimo di otto mesi complessivi, che possono protrarsi, per accordi conclusi nel 2010, anche nel corso del 2011. L'accordo prevede delle integrazioni da 200 a 600 euro mensili sulle prestazioni erogate in caso di cessazione, per i primi sei mesi, e 1,5 euro di integrazione ulteriore per ogni ora di cassa integrazione.

Molta attenzione è stata data alla formazione, soprattutto aziendale, destinata anche ai lavoratori disoccupati che non percepiscono gli ammortizzatori. È inoltre previsto un contributo alle imprese pari a 1.000 euro/anno (max. due anni) per ogni posto di lavoro "salvato" o 2.600 euro/anno (max. due anni) in caso di contratti di solidarietà.

#### Veneto

L'accordo con la Regione prevede che siano esclusi dagli ammortizzatori in deroga le aziende agricole, del credito, dello spettacolo, i datori di lavoro domestico, le imprese armatoriali e le compagnie e i gruppi portuali. La durata massima della cassa integrazione in deroga è pari a 180 giorni per i dipendenti delle aziende artigiane che non rientrano nelle tutele

della legge n. 223/91, di imprese fino a quindici dipendenti e di quelle commerciali fino a cinquanta dipendenti. Può avere una durata fino a dodici mesi, invece, per i dipendenti delle aziende non ricomprese nelle fattispecie di cui sopra che dimostrino di non poter accedere agli strumenti ordinari. Anche le imprese edili possono accedere alla cig in deroga dopo aver esaurito le prime tredici settimane loro concesse di cassa integrazione ordinaria. La cig è erogata sempre e comunque tramite pagamento diretto da parte dell'Inps.

La mobilità in deroga ha una durata massima di sei mesi e spetta ai lavoratori esclusi sia dalla disoccupazione ordinaria che dalla mobilità ordinaria, o a quanti abbiano esaurito il periodo di mobilità ordinaria e maturino il diritto alla pensione nei successivi sei mesi.

Per i lavoratori che hanno già usufruito di mobilità o indennità di disoccupazione con requisiti normali la durata massima della mobilità in deroga è pari a quattro mesi.

Un ulteriore periodo di sei mesi è concesso a quanti, esaurito il periodo di mobilità in deroga, entro tale lasso di tempo maturino il diritto effettivo alla pensione.

#### Bolzano

La Provincia autonoma di Bolzano, nell'accordo 2010, ha previsto il finanziamento degli ammortizzatori sociali per le aziende che abbiano già usufruito, laddove possibile, di tutti gli strumenti della legge ordinaria (compresa l'indennità prevista dalla legge regionale 19/93), fino al 31 marzo 2011.

I lavoratori a tempo determinato sono ammessi alla mobilità in deroga purché abbiano almeno sei mesi di anzianità aziendale, anche non consecutivi, e un ultimo contratto di almeno quattro mesi. L'indennità non può protrarsi, comunque, oltre la naturale scadenza del contratto stesso.

#### Friuli-Venezia Giulia

Spetta la mobilità per un massimo di sei mesi nel 2010 ai lavoratori che siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione, eccezion fatta per gli apprendisti che possono, prima di accedere alla mobilità in deroga, usufruire dei periodi di disoccupazione previsti dalla legge n. 2/09.

L'accordo prevede inoltre una speciale indennità di mobilità in deroga per gli spedizionieri doganali. La cassa integrazione in deroga spetta a tutti i lavoratori dipendenti assunti da almeno novanta giorni che non possono beneficiare della cig ordinaria e/o straordinaria e ha una durata massima di dodici mesi, articolata in 1.038 ore per i lavoratori impiegati full-time e 699 per quelli a part-time fino a venti ore settimanali. Per accedere alla cassa integrazione in deroga l'azienda deve specificare le prospettive di rientro del personale coinvolto, indicando anche, nell'ambito dell'offerta formativa regionale, le aree tematiche funzionali al rafforzamento delle competenze dei lavoratori interessati alla sospensione. Alla cassa integrazione in deroga possono accedere per un periodo di quattro mesi anche i dipendenti di aziende rientranti nella normativa della cigo/cigs che non possano richiederne la proroga.

#### Piemonte

L'accordo piemontese fin dal 2009 ha preferito utilizzare la cassa integrazione rispetto a provvedimenti da erogare ai lavoratori licenziati, per tentare di "congelare" la situazione resistendo alla crisi e provare una ripresa produttiva, cercando di mantenere il lavoratore agganciato al posto di lavoro. Infatti ha stanziato il 90 per cento delle risorse



assegnate alla cig e solo il 10 per cento alla mobilità e alla disoccupazione in deroga (erogata a quanti non abbiano diritto alla mobilità).

#### Lombardia

L'accordo regionale stabilisce che sono tutelati tutti gli eventi riconducibili a crisi aziendale od occupazionale derivanti da mancanza di lavoro, di commesse, di materie prime o da eventi imprevedibili e improvvisi. La cig in deroga può essere attivata da datori di lavoro: titolari di unità operative, anche artigiane e cooperative, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa, esonerati dal versamento del contributo sulla mobilità; titolari di imprese, anche artigiane e cooperative, che presentino domande in deroga ai limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa. Nonché imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.

Oltre alla necessaria dichiarazione di immediata disponibilità a partecipare a un intervento di politica attiva offerto dal Centro per l'impiego competente (orientamento, formazione, riqualificazione professionale ecc.), il lavoratore deve attivare entro quarantacinque giorni un Pip (Piano di intervento personalizzato). La durata del trattamento è di dodici mesi per i dipendenti di imprese escluse dalla cig/s ordinaria o per i dipendenti con contratto di apprendistato o somministrazione di imprese soggette alla legge n. 223/91 e di otto mesi per le imprese che hanno completato le procedure di cig/s ordinarie. L'importo è pari a quello della cassa integrazione ordinaria ed è pagato direttamente dall'Inps; in caso di proroghe sarà decurtato del 10 per cento per la prima, del 30 per cento per la seconda e del 40 per cento per le proroghe successive.

#### Liguria

Cig e mobilità in deroga sono erogate per un periodo iniziale da tre a sei mesi eventualmente rinnovabili. Per i

lavoratori che non raggiungono i requisiti per accedere alle prestazioni è previsto il trattamento di importo pari all'indennità di mobilità di cui al comma 10 bis dell'articolo 19 della legge 2/09. Rispetto alla formazione l'accordo suddivide gli interventi modulandoli a seconda della durata prevista della sospensione dall'attività.

#### Emilia-Romagna

Si privilegia l'utilizzo della cassa integrazione, prorogabile per un periodo che può arrivare anche a ventiquattro mesi, incentivando la rotazione dei lavoratori e richiedendo un confronto con le parti sociali sul piano industriale per le casse integrazioni straordinarie. Al termine della cig è previsto un periodo di indennità di mobilità in deroga attraverso appositi accordi. Il lavoratore che al termine degli otto-dodici mesi di indennità ordinaria di disoccupazione sia ancora senza lavoro potrà ricevere l'indennità di mobilità in deroga per quattro mesi. I lavoratori che non hanno diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione potranno ricevere sei mesi di indennità di mobilità in deroga.

#### Toscana

Il caso della Toscana è abbastanza particolare. Nell'accordo del 2009, infatti, con lo scopo di scongiurare la chiusura delle aziende, erano stati previsti fondi per la sola cassa integrazione in deroga. Questo, tuttavia, non ha impedito la chiusura di alcune aziende i cui apprendisti sono rimasti senza alcun ammortizzatore. Nel 2010, con un'integrazione all'accordo, è stata prevista anche la mobilità in deroga. L'accordo precisa inoltre un'iniziativa di monitoraggio per evitare l'uso distorto degli ammortizzatori e il ricorso a lavoro irregolare o sommerso.

#### Umbria

Viene concessa la cig e la mobilità in deroga per l'anno 2010, a decorrere dal 1° gennaio, ai lavoratori dipendenti delle imprese operanti in tutti i settori produttivi che non hanno accesso ad alcun ammortizzatore ordinario o che hanno esaurito gli strumenti ordinari,





# me che vai rtizzatore

© S. SCARPELLO/IMAGO ECONOMICA

## I BENEFICIARI DEGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA

**L**a legge stabilisce che le persone tutelate dagli ammortizzatori in deroga sono i dipendenti, compresi quelli con contratti di somministrazione, a tempo determinato, apprendisti e soci-lavoratori di cooperative, di aziende che normalmente non possono ricorrere agli ammortizzatori "ordinari".

Per potervi accedere i lavoratori devono possedere requisiti precisi: ovvero novanta giorni di anzianità lavorativa per la cigs e dodici mesi di anzianità, di cui sei di effettivo lavoro, per la mobilità. Nel computo sono comprese anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata, a condizione che non si tratti di redditi derivanti da arti e professioni. Inoltre il lavoratore "atipico" deve operare in regime di monocommittenza, con un reddito superiore a 5.000 euro (anche se relativo a più di un anno solare). Infine, la legge obbliga tutti i lavoratori a sottoscrivere una dichiarazione di immediata disponibilità (Did) a un lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale.

### Gli importi

L'importo di tali ammortizzatori è pari all'80 per cento della retribuzione, comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive, entro massimali, che nel 2010 sono pari a:

- PER UNA RETRIBUZIONE INFERIORE A 1.931,86 € LORDI MENSILI:  
**892,96 € lordi, pari a 840,81 € netti\*;**
- PER UNA RETRIBUZIONE SUPERIORE A 1.931,86 € LORDI MENSILI:  
**1.071,55 € lordi, pari a 1.008,97 € netti\***

(\*) Si intende al netto della trattenuta previdenziale del 5,84 per cento.

**Le indennità sono pagate per dodici mensilità l'anno, ma il lavoratore può chiedere un'anticipazione, nel caso voglia intraprendere un'attività autonoma professionale.**

nonché ai lavoratori dipendenti di enti di formazione e agenzie formative accreditati presso la Regione Umbria. Sono beneficiari tutti i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato, gli apprendisti, inclusi quelli in forza a imprese che usufruiscono degli ammortizzatori ordinari, i lavoratori somministrati, i soci lavoratori subordinati di cooperative, in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa vigente. Il trattamento viene concesso per sei mesi (pari a 1.038 ore pro capite),

anche non continuativi, nell'arco dell'anno 2010. Nell'ipotesi di successivi accordi che prevedano periodi più lunghi di concessione non sarà necessario procedere a un nuovo esame congiunto, ma sarà sufficiente la richiesta dell'impresa che dimostri che almeno uno dei dipendenti interessati ha superato il monte ore relativo alla precedente concessione e il successivo provvedimento di concessione della Regione Umbria. Per i lavoratori a tempo determinato la durata della cig non può comunque andare oltre la

scadenza naturale del contratto, mentre per gli apprendisti è limitata al periodo del rapporto di lavoro, salvo nel caso in cui non sia stato trasformato in un altro contratto.

### Marche

Nel 2010 la cig in deroga può essere utilizzata per un massimo di sei mesi, ovvero 1.038 ore. Possono ricorrere a tale ammortizzatore anche le aziende artigiane rientranti nella fattispecie dell'articolo 12 della legge 223/91 (influxo gestionale prevalente) se l'azienda committente non ha fatto ricorso alla cigs. Controlli sono effettuati dall'Inps regionale anche sulle aziende che, dopo aver richiesto la cassa in deroga, non ne abbiano effettivamente fatto utilizzo.

La mobilità in deroga, che nel 2009 poteva essere erogata per quattro mesi, nel 2010 è stata protratta fino a un massimo di sei.

### Lazio

Anche l'accordo laziale ha prorogato nel 2010 gli ammortizzatori in deroga previsti nel 2009, specificando che le proroghe degli ammortizzatori devono essere considerate come accordi ex novo. Nel Lazio, contestualmente all'intesa sulla concessione della cassa integrazione, l'Inps ha autorizzato le imprese a pagare direttamente il lavoratore, salvo diversa indicazione prevista dagli accordi sindacali (conguaglio di anticipazione).

Il lavoratore destinatario degli interventi è obbligato a recarsi presso i Centri per l'impiego per scegliere dal catalogo Spal (Servizio politiche attive per il lavoro) un articolato percorso di formazione e il reinserimento lavorativo, pena la decadenza dai trattamenti.

In caso di interruzione della frequenza del percorso formativo il lavoratore ha quindici giorni di tempo per sceglierne un altro, consultando il catalogo. In alternativa la riqualificazione può essere attivata dalle imprese tramite le agenzie formative accreditate.

### Abruzzo

L'accordo dell'Abruzzo è abbastanza sui generis in quanto contiene delle specificità per i lavoratori residenti o che lavoravano nelle zone del terremoto dell'aprile 2009, per il quale sono stati stanziati 30 milioni di euro ulteriori. Ricordiamo che nelle zone individuate dai decreti emanati dopo il sisma è stata prevista la sospensione dal pagamento dell'Irpef e la concessione della cassa integrazione per tutti i lavoratori, compresi i domestici e le badanti. È stata anche prevista la possibilità per i singoli lavoratori di richiedere la cassa integrazione, visto che soprattutto nei giorni immediatamente successivi al terremoto poteva essere difficile trovare i proprietari e i responsabili delle aziende.

### Molise

Per quanto riguarda la cig in deroga è prevista la possibilità di attivarla, o di prorogarla se già in essere, per un ulteriore periodo non superiore a dodici mesi ai dipendenti delle imprese e cooperative di produzione che non rientrano nella disciplina di cui all'art. 12, commi 1 e 2, legge n. 223/91, nonché alle imprese industriali che non possono usufruire di trattamenti di cassa integrazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente. Inoltre per le aziende cooperative, del commercio e del turismo con cinquanta dipendenti l'intesa prevede la possibilità di chiedere una proroga di sei mesi della cassa integrazione in deroga. Per ciò che concerne la mobilità in deroga l'intesa regionale stabilisce la durata di dieci mesi riservata non solo ai lavoratori di tutti i settori licenziati nel 2010 e iscritti alle liste di mobilità ex legge n. 236/93 che non possono accedere alla disoccupazione ordinaria, ma anche a quelli con un contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato scaduto nel 2009.

Il termine di dieci mesi è innalzato a dodici per quei lavoratori più anziani (ai quali mancano al massimo cinque anni per la pensione) che beneficiano del trattamento di mobilità in deroga con scadenza 2010.

Ai lavoratori che, in costanza di un trattamento di mobilità in deroga, effettuano un lavoro a tempo determinato pari o superiore a novanta giorni (maturati anche attraverso più contratti di lavoro) è concesso dietro richiesta, terminato il periodo originario

di fruizione del trattamento in deroga, un ulteriore trattamento pari alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e comunque fino a un massimo di sei mesi.

### Campania

Oltre ad offrire la proroga degli ammortizzatori a quei lavoratori che hanno terminato il periodo ordinario, l'accordo campano ha istituito, per i lavoratori somministrati, con almeno settantotto giornate di lavoro e senza un contratto da almeno quarantacinque giorni, oltre all'ammortizzatore, un voucher formativo per l'attivazione di percorsi di formazione professionale di 260 ore. Su quest'ultimo strumento è stato siglato un accordo quadro, ma manca l'intesa esecutiva con la Regione Campania per definire il bando relativo alla formazione.

### Basilicata

Oltre alla cig e alla mobilità in deroga l'accordo regionale ha previsto di riconoscere un trattamento equivalente all'indennità di mobilità a quanti, licenziati, non raggiungano i requisiti per l'accesso alla mobilità in deroga. Ricordiamo che sono ancora attivi gli accordi che nel 2009 hanno permesso l'accesso all'indennità di mobilità agli ultracinquantacinquenni a cui mancavano al massimo sette anni per il raggiungimento del requisito alla pensione.

### Puglia

L'accordo regionale, già più volte prorogato, ha definito una copertura pressoché totale ai lavoratori sospesi o licenziati, prevedendo il prolungamento degli ammortizzatori per tutto il corso dell'anno ai lavoratori che abbiano iniziato a percepire i trattamenti nel 2009. Questa copertura è prevista anche per coloro che sono in mobilità dal 2004, o che hanno terminato il periodo di mobilità ordinaria o di indennità di disoccupazione nel 2010, e che risultino essere ancora disoccupati.

### Calabria

In questa regione l'accordo, oltre a prevedere per tutto il 2010 gli ammortizzatori in deroga, ha anche istituito la disoccupazione speciale in deroga per quanti non rientrino nei requisiti necessari ad accedere alla disoccupazione ordinaria o alla mobilità. Al lavoratore sono richiesti almeno novanta giorni di anzianità presso l'azienda che lo ha licenziato.

### Sicilia

In Sicilia l'accordo stabilisce che prima di poter accedere agli ammortizzatori in deroga (per un massimo di dodici mesi e comunque entro il 2010) le aziende e i lavoratori devono aver esaurito ogni altro istituto ordinario di sostegno del reddito. È, inoltre, previsto l'utilizzo del cosiddetto "trattamento di ammontare equivalente alla mobilità", in base al comma 10-bis dell'art. 19, legge n. 2/09, destinato ai fruitori di indennità ordinaria di disoccupazione che abbiano terminato il periodo di copertura. Un'altra particolarità dell'accordo riguarda l'indennità di disoccupazione speciale in deroga per i lavoratori del settore edile che abbiano terminato la fruizione della disoccupazione speciale di settore.

### Sardegna

L'accordo regionale dell'11-03-2010 prevede, per le proroghe, una durata massima della cig in deroga non superiore a dodici mesi. Per le prime concessioni della cassa integrazione in deroga il periodo può essere superiore e varia a seconda della situazione in cui versa l'azienda (crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale, concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, contratti di solidarietà). Ogni anno l'accordo viene rinnovato in considerazione delle disponibilità finanziarie della Regione. Nell'intesa vengono precisati i destinatari, la decorrenza, la durata, l'importo, il pagamento, la decadenza e la cumulabilità delle prestazioni. La sospensione dell'indennità di mobilità e del trattamento speciale dell'edilizia in deroga scatta, per quei lavoratori con contratto co.co.pro, con un reddito annuo superiore a 4.500 euro.

**A cura di Cristian Perniciano**  
(Si ringraziano i coordinatori regionali Inca per la collaborazione)



Mentre l'Unione Europea ha approvato una risoluzione che prevede il congedo obbligatorio per i papà che lavorano, in Italia crescono i licenziamenti o le mancate assunzioni per quelli che usufruiscono dei congedi

Marina Boni  
area previdenza Inca

**L'**Europa pensa ai papà, ma in Italia si preferisce licenziarli. Che le donne siano spesso costrette a scegliere tra il lavoro e la maternità non è purtroppo una novità. E una brutta notizia, invece, che questa discriminazione intollerabile non solo non tende a diminuire, ma si sta estendendo anche ai papà che lavorano, ogni volta che tentano di esercitare il loro diritto, oggi previsto dal Testo unico per la tutela della maternità e della paternità (dlgs 151/2001), di stare vicino ai figli piccoli. Nonostante l'Unione Europea abbia approvato una risoluzione che prevede il congedo obbligatorio di due settimane per i papà che lavorano, nel nostro paese si moltiplicano i casi di licenziamento per quanti usufruiscono dei congedi. In Italia il Testo unico vieta espressamente il licenziamento sia per le mamme che per i papà nei casi in cui usufruiscono, in alternativa alle mamme, del congedo obbligatorio fino a un anno di età del figlio. Sempre il Testo unico (art. 54) ribadisce che il licenziamento di un genitore che lavora, causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale o del congedo per malattia del figlio, è nullo. Ancora, l'art. 56 del Testo unico si

**TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ**

# La solitudine dei papà lavoratori



© A. DI GIROLAMO/BIENAVISTA

intitola "Diritto al rientro e alla conservazione del posto" e riguarda i lavoratori e le lavoratrici che hanno usufruito dei congedi. Inoltre il dlgs 5/2010 sulla parità tra uomini e donne in materia di impiego, che recepisce una direttiva europea, stabilisce il divieto di "qualsiasi discriminazione (...) con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità e paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti". Si delinea un quadro rassicurante per i genitori che vogliono lavorare. Ma questo imponente complesso di norme, che intanto riguarda solo il lavoro subordinato, e sfiora appena il vasto e variegato mondo dei "lavori non lavori", rimane spesso sulla carta senza tradursi in diritti reali e fruibili. Infatti la non assunzione o il licenziamento non sono quasi mai diretti e brutali, ma si ammantano di mille giustificazioni plausibili, favoriti e implementati da

una legislazione sul lavoro flessibile che risulta flessibile solo per il datore di lavoro. I lavori "atipici", ormai diffusi tra le donne e in continuo aumento tra i giovani, come dimostrano i dati del Cnel (Assemblea 21-7-2010: "Il lavoro delle donne in Italia. Osservazioni e proposte") e il Libro verde della Commissione europea, fanno strage di un'intera generazione. Quando la crisi morde e mina le stesse basi dell'esistenza (pensiamo alla cifra record di 2 milioni di disoccupati!), pur di avere un posto si finisce per rinunciare, come vediamo ogni giorno, alla sicurezza sul lavoro e alla possibilità di conciliare attività professionale e famiglia. Secondo il Cnel "per le donne non occupate la possibilità di entrare nel lavoro dopo la nascita di un figlio è praticamente nulla a qualsiasi età". Perciò emerge una realtà fatta di emarginazione che è insita nel mercato del lavoro. A loro viene offerto solo "lavoro povero", disperso e frammentario che fa

aumentare l'esclusione sociale. Il welfare si restringe, creando condizioni precarie disperanti che cancellano ogni idea di futuro. L'anno scorso ci è toccato leggere nell'imbarazzante documento "Italia 2020" dei ministri Sacconi e Carfagna una frase come questa: "Piccoli ma significativi aggiustamenti nel rigido orario di lavoro possono consentire a molti la conciliazione tra tempi di lavoro e famiglia senza compromissione delle possibilità di carriera". Si fa veramente fatica a contenere la rabbia di fronte a menzogne tanto sfacciate e indecenti, mentre si amplia la fascia del disagio sociale. Eravamo partiti con la legge n. 53/2000, che aveva come scopo non solo di incentivare la paternità e la maternità, ma anche di operare "per il diritto alla cura, alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Una delle finalità esplicitate nel testo (art. 1) era "il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione

dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale". Ci ritroviamo dieci anni dopo in una situazione drammatica: viene distrutto il presente di tanti, troppi e viene negato il futuro, impedendo la crescita demografica e ogni ipotesi progettuale di società diversa. La famiglia, rigidamente fondata sul matrimonio, viene usata come unico ammortizzatore sociale funzionante, facendone ricadere il costo sui singoli individui con operazioni unicamente di facciata. Basti pensare all'impressionante dato sulla mancanza di asili pubblici, che peggiora di anno in anno, al costo di quelli privati e alla propaganda fuori misura su quelli aziendali. Nel nostro quotidiano lavoro di Patronato ci troviamo di fronte a situazioni complesse da risolvere, con azioni da intraprendere sia nei confronti del datore di lavoro sia degli enti previdenziali, che necessitano di competenze specialistiche e di un intreccio di conoscenze previdenziali e contrattuali in stretto collegamento con i nostri legali e a volte con i nostri medici legali, per quel che riguarda la salute riproduttiva. Ma "portare a casa" i diritti e riuscire a far rientrare nel posto di lavoro chi ne è stato allontanato o far assumere chi ne è alla ricerca è sempre più difficile e arduo. Servono nuove riflessioni e nuovi strumenti per incidere realmente nel sociale. Nel rinnovato impegno sindacale e di Patronato verso la contrattazione sociale vi è una chiave che ci permette di difendere i diritti e di rilanciare un modello di società diverso, consolidando e ribadendo il legame tra tutela individuale e collettiva.

Cappelli

**DALLA PRIMA** Dire, fare, tutelare

» negli altri procedimenti comunque collegati. Nel Regno Unito il sistema sociale si fonda su una consuetudine basata sulla trasparenza e la lealtà tra pubblica amministrazione e cittadino. Tanto è vero che, ad esempio, nel campo della previdenza sociale, così come accade in Francia, il ministero del Lavoro e delle pensioni informa i lavoratori sui propri diritti e li consulta sui cambiamenti legislativi a venire. Un tale sistema, quindi, riduce i contenziosi e il servizio di tutela individuale organizzato dal sindacato è orientato più alla risoluzione delle controversie con i datori di lavoro che non a quelle nei confronti delle pubbliche amministrazioni. A ciò in tutti i paesi analizzati si affianca l'attività svolta da altri attori e dispositivi che svolgono stabilmente e istituzionalmente azioni complementari di tutela individuale ad esclusione di quella giuridica. È il caso delle mutualités in Belgio, che offrono ai loro iscritti un aiuto sociale universale; del Fnath in Francia, che si occupa della tutela in materia di infortuni sul lavoro e disabilità; del Sozialverband

Deutschland in Germania, che assiste pensionati, malati cronici e disabili; del Cab nel Regno Unito, che offre aiuto universale nel campo della previdenza, assistenza e immigrazione e, ancora, del Pensionarernas Riksorganisation in Svezia, che aiuta i propri iscritti per tutte le questioni previdenziali, assistenziali, fiscali, sanitarie, assicurative. Va tuttavia precisato che, fatta eccezione per l'Italia, negli altri paesi i servizi offerti dal sindacato, essendo organizzati su base occupazionale (cioè limitati soltanto agli iscritti), escludono dalla tutela individuale milioni di persone, lavoratori e pensionati. Non deve sorprendere perciò che in Belgio, per esempio, il 50 per cento degli occupati non risulta iscritto ad alcun sindacato; in Francia, addirittura, la percentuale raggiunge il 92 per cento; in Germania, nonostante i 7 milioni di affiliati, circa 27 milioni di persone sono senza tutela; mentre nel Regno Unito queste rappresentano oltre il 70 per cento dei lavoratori, ossia 19 milioni di persone. L'Italia, in questo contesto, si colloca tra i paesi con un

alto tasso di adesione ai sindacati, ma con un welfare che, soprattutto in conseguenza della modifica del titolo V della Costituzione in senso federale, è a macchia di leopardo. Agli enti locali è data la facoltà di intervenire direttamente sulla sanità e l'assistenza per garantire i servizi sociali ai cittadini, compatibilmente alle loro capacità finanziarie e al rigore con il quale sono chiamati a rispettare il patto di stabilità dei loro bilanci, imposto dal governo nazionale. Nonostante le diversità, perciò, in tutti i paesi analizzati la tutela individuale resta un ambito significativo di azione dei sindacati per difendere e promuovere sia i diritti del lavoro che quelli di cittadinanza. "Se il Patronato - avverte l'autore della ricerca - è un istituto tipicamente italiano, in tutti i paesi il sindacato svolge ugualmente una qualche missione d'interesse generale, riconosciuta, delegata e finanziata dallo Stato; e l'esercizio di tale funzione si esplicita sempre attraverso degli organismi con personalità giuridica distinta dal sindacato in quanto tale".

**Rassegna Sindacale**  
Settimanale della Cgil

**Direttore responsabile** Paolo Serventi Longhi  
**A cura di** Patrizia Ferrante

**Grafica e impaginazione**  
Massimiliano Acerca, Ilaria Longo

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

**Proprietà della testata** Ediesse Srl

**Ufficio abbonamenti**  
06/44888201 fax 06/44888222  
e-mail: abbonamenti@rassegna.it

**Ufficio vendite**  
06/44888230 fax 06/44888222  
e-mail: vendite@rassegna.it

**Stampa** Puntoweb Srl,  
Via Variante di Cancelliera, 00040 - Ariccia, Roma  
Chiuso in tipografia lunedì 22 novembre, ore 13

**Esperienze**   
IL GIORNALE DELLE TUTELE A CURA DEL PATRONATO DELLA CGIL

**A cura di** Lisa Bartoli (coordinamento),  
Sonia Cappelli