

INCA *per i giovani*



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



Presentazione

La lotta al lavoro nero e la piena regolarizzazione di tutti i rapporti di lavoro rappresentano un obiettivo fondamentale per la Cgil, impegnata a difendere il valore del Contratto collettivo nazionale di lavoro contro il sottosalario e la precarietà nel lavoro, che si riflette nella precarietà di tutta la vita e nell'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.

Il sistema di welfare italiano è costruito sul principio dell'assicurazione, vale a dire sul fatto che per poter accedere a determinati benefici occorre aver versato i contributi in base al lavoro dipendente o autonomo svolto.

Il sistema pensionistico si basa sulla solidarietà intergenerazionale: i lavoratori di oggi versano i contributi che servono a pagare le pensioni di chi oggi è in pensione e ha versato a sua volta, in passato, i contributi sul reddito da lavoro a suo tempo conseguito.

Nel 1995 la legge 335 ha reso più omogenee le regole in materia pensionistica ed ha istituito il sistema contributivo: per calcolare la pensione si terrà conto di tutti i contributi versati nel corso della vita lavorativa e non più solo delle retribuzioni degli ultimi anni, come avveniva in precedenza. I lavoratori che al 31 dicembre 1995 avevano versato 18 anni di contributi mantengono il sistema retributivo mentre a quelli che hanno iniziato a lavorare nel 1996 si applicherà il sistema contributivo. Il lavoratore o la lavoratrice iscritta ad una gestione pensionistica con meno di 18 anni di contributi al dicembre del 1995 avrà la pensione calcolata in quota parte con il sistema retributivo, in altra quota con il sistema contributivo.

LEGGI BENE
PER NON FARTI MALE



Per chi ha già un lavoro

L'importanza di controllare la proprio 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 un altro motivo: avere il versamento dei contributi.

Il sistema di welfare italiano è infatti imperniato sul "criterio assicurativo", ovvero, eroga la gran parte delle prestazioni soltanto a chi ha versato della contribuzione.

E 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.

E' quindi importante controllare che le aziende per cui lavoriamo versino sempre i contributi a nostro favore, perchè è possibile che il datore di lavoro non sia in regola con i contributi nonostante ci abbia fatto il contratto e nonostante ci consegni regolarmente le buste paga a fine mese 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. Praticamente, passati 5 anni, un lavoratore per il quale non sono stati versati i contributi, seppure in grado di dimostrare l'attività lavorativa svolta con le buste paga ricevute, se vuole coprire il periodo vuoto deve pagare i contributi di tasca propria.

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 andranno a perdere. Perché, ad esempio, è bene inserire nel conto di quello che non percepiremo anche la mancata erogazione dell'indennità di disoccupazione o della malattia, se dovesse capitare di ammalarci.

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

Il regolare versamento dei contributi è ovviamente utile anche ai fini della pensione anche se, come dicevamo, questa viene vista 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 presentati nel mondo del lavoro non c'è nulla di più sbagliato e per comprenderne il motivo basta conoscere in che modo sarà calcolata la pensione dei giovani.

La nostra pensione sarà calcolata con il cosiddetto sistema contributivo, per il quale ogni lavoratore ha una sorta di conto presso l'Inps nel quale confluiscono i suoi

contributi previdenziali, cioè una parte del suo stipendio o compenso.

Gli importi versati anno dopo anno vengono rivalutati e sommati con tutto quanto si continua a versare.

Per questo motivo i contributi versati ad inizio carriera sono i più importanti perchè 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 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.



E' sufficiente a questo scopo recarsi presso uno dei tanti uffici del patronato Inca Cgil presenti sul territorio dove, gratuitamente, i nostri 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.

Il riscatto della laurea

E' possibile riscattare, una volta conseguita la laurea, i contributi per gli anni di corso. In questo modo gli anni di studio diventano, ai fini pensionistici, equiparati agli anni di lavoro e saranno utili sia per raggiungere prima il diritto a pensione, sia per aumentarne l'importo.

Si possono riscattare anche le lauree brevi e le lauree conseguite all'estero purchè i titoli siano equivalenti o riconosciuti in Italia.

L'importo da pagare è proporzionato allo stipendio che si percepisce al momento della domanda o al ad un salario convenzionale se la richiesta è inoltrata prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

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

E' possibile riscattare anche solo parzialmente il periodo di studi.

Il riscatto può essere effettuato anche da parte del genitore del laureato.

Chi riscatta la laurea può beneficiare di agevolazioni fiscali.

Una facilitazione al pagamento del riscatto è data dal fatto



che l'ammontare richiesto dall'ente previdenziale a titolo di riscatto può essere rateizzato fino ad un massimo di 120 rate mensili (10 anni) senza interessi.

Ogni singola situazione sarà vagliata con attenzione dal patronato per valutare, insieme con la persona interessata, per verificare i vantaggi di questa operazione.

Conseguire un'unica pensione pur avendo versato contributi in più enti previdenziali

Il sistema previdenziale italiano è caratterizzato da più enti e casse previdenziali a cui le diverse categorie di lavoratori versano la propria contribuzione.

I principali enti sono:

INPS: Istituto nazionale previdenza sociale, organizzato in diverse gestioni , 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).

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, soppresso nel 2010, confluirà nell'INPS.

ENPALS: 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.



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.)

Da tempo si sta cercando di ridurre il numero di questi enti. Tuttavia è possibile, anzi probabile, che un lavoratore nel corso della sua carriera versi la propria contribuzione in più enti previdenziali.

Questo però non pregiudica le prestazioni a cui il lavoratore avrà diritto.

Ci sono infatti diverse possibilità(ricongiunzione, computo, totalizzazione) per valorizzare i propri contributi, anche se versati presso enti diversi, e raggiungere il diritto ad una prestazione unica.

Essendo diversi gli strumenti, è necessario valutarne l'utilizzo caso per caso. Richiedendo una consulenza all'Inca Cgil sarà possibile individuare gli strumenti più adatti e più convenienti per evitare che la frammentazione della contribuzione costituisca un danno per il lavoratore che si è trovato, suo malgrado, a dover versare la contribuzione presso enti diversi.



Per chi perde il lavoro

L'indennità di disoccupazione

I lavoratori dipendenti che cessino involontariamente l'attività lavorativa possono avere diritto all'indennità di disoccupazione.

Questa è pagata dall'Inps a quanti siano in possesso dei relativi 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 antecedentemente ai due anni precedenti la cessazione. Per fare un esempio, chi verrà licenziato il giorno 5 agosto 2010 deve avere almeno un giorno di contribuzione da lavoro dipendente al 4 agosto 2008. Si comprende, quindi, quanto sia importante possedere da subito contribuzione accreditata all'Inps, quanto possa essere utile aver lavorato in regola anche con un contratto di pochi giorni, anche in somministrazione/interinale, per poter accedere alle prestazioni che spettano in caso di disoccupazione.

- Una contribuzione di almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.

52 sono le settimane presenti in un anno. Nei due anni antecedenti la domanda è necessario trovare quindi un anno di contribuzione, anche non consecutivo, per avere diritto all'indennità di disoccupazione. Sono validi anche i periodi a part-time, a determinate condizioni. Nel solo 2010, al raggiungimento delle 52 settimane concorrono anche i periodi di collaborazione a progetto, se svolti in regime di monocommittenza (cioè alle dipendenze di un solo datore) per un massimo di 13 settimane.

A chi spetta

L'indennità di disoccupazione spetta 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 alle lavoratrici che si dimettano 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 hanno cessato per dimissioni il proprio rapporto di lavoro.

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 ai lavoratori di età superiore ai 50 anni.

L'indennità di disoccupazione è pari al 60% delle ultime retribuzioni per i primi 6 mesi in cui viene pagata, diventa pari 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 o 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.

Disoccupazione con requisiti ridotti

I lavoratori che hanno svolto lavori saltuari e non riescono a raggiungere il requisito necessario all'indennità di disoccupazione con requisiti normali, possono avere diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

Occorre possedere i seguenti requisiti, ovvero:

- Un'anzianità assicurativa di almeno due anni. Come per l'indennità con requisiti normali, per accedere all'indennità con requisiti ridotti è necessario che il richiedente abbia lavorato con contratto di lavoro dipendente antecedentemente ai due anni precedenti l'anno di richiesta. Per fare un esempio, chi ha chiesto la disoccupazione con requisiti ridotti il 31 marzo 2010 doveva avere almeno un giorno di contribuzione da lavoro dipendente antecedente al 1 gennaio 2008;
- Avere avuto contratti di lavoro dipendente la cui durata, sommandoli, raggiunga almeno 78 giornate. Per arrivare alle 78 giornate necessarie per il diritto vanno conteggiati tutti i giorni compresi tra la data iniziale e



quella finale dei vari contratti, comprendendo anche i giorni in cui non si è lavorato (es. per malattia, riposi settimanali ecc.).

A chi spetta

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti spetta ai lavoratori dipendenti comuni, 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 ed in generale a quanti abbiano svolto attività di lavoro dipendente che non ha interessato tutto l'anno solare e che non hanno avuto diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti normali (anche solo perchè 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. 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

Percependo 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 i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla Gestione separata. I requisiti per accedere all'indennità nel 2010 sono:

- avere lavorato in regime di monocommittenza (cioè per un solo committente nel rapporto di collaborazione antecedente la richiesta);
- avere conseguito conseguito, nel 2009, un reddito lordo compreso tra i 5.000 ed i 20.000 euro;
- con riguardo all'anno 2010 sia accreditato a loro favore, presso la Gestione separata, almeno un mese di contribuzione;
- risultino senza contratto da almeno due mesi;
- risultino accreditati nel 2009, per essi, almeno tre mesi in Gestione separata.

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 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 per ricomprendere nella tutela anche i lavoratori sospesi o licenziati dalle aziende in difficoltà per la crisi economica.

E' quindi possibile, per i lavoratori sospesi o licenziati dalle aziende in crisi, accedere a trattamenti di disoccupazione, mobilità o cassa integrazione anche se essi ne fossero esclusi dalla normativa ordinaria (apprendisti, soci di cooperative, lavoratori privi dei requisiti contributivi necessari).

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 le prestazioni possono variare nei diversi territori e nei diversi settori. Contro questa difformità nella tutela di situazioni analoghe si è pronunciata la Cgil: occorre assicurare una tutela di base a tutti e le prestazioni di regioni ed enti bilaterali devono essere integrative, 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 territoriale 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 ed i lavoratori possono usufruire di congedi variamente retribuiti per assistere il proprio figlio nei primi mesi della sua vita.

La legge italiana ha previsto infatti:

il *congedo di maternità*, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro per la lavoratrice madre subito prima e subito 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, 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 figlio.

Dall'inizio della gestazione e fino al primo anno di vita del figlio opera per la lavoratrice madre 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 iniziarla il mese precedente la data presunta del parto, usufruendo di un mese di congedo in più dopo il parto (c.d. congedo di maternità flessibile). E' inoltre possibile anticipare il congedo di maternità in caso di gravi complicanze nella gestazione, in caso 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, eventualmente integrata del 20% da parte del datore di lavoro, ove questa integrazione sia prevista dal contratto. 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.

Le professioniste iscritte alla gestione separata non hanno l'obbligo di astensione, ma l'indennità viene loro 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, al padre in diritto del congedo di paternità è erogato un trattamento uguale a quello che avrebbe percepito la mamma.

Congedi parentali

Dipendenti

Il congedo parentale può essere usufruito 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.

Collaboratori a progetto/collaboratori coordinati e continuativi
Per queste categorie il congedo parentale ha durata massima di tre mesi e se ne deve usufruire 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.



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 protegge i lavoratori e le lavoratrici pubblici e privati dagli infortuni e dalle malattie professionali.

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 soltanto 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, che hanno una correlazione con l'attività professionale, hanno lo stesso tipo di tutela. La norma che stabilisce questo principio è l'art. 12 del decreto legislativo 38/2000.

L'art. 12 del decreto legislativo n. 38 del 2000 ha normato il cosiddetto "infortunio in itinere" che prima di allora era riconosciuto soltanto ricorrendo per vie legali.

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 medica 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 dell'impatto che l'evento infortunistico ha avuto sulla retribuzione e sulle 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

A chi rivolgersi per essere curati

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.

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

E' un obbligo per ogni ogni azienda nominare un Rappresentante per la sicurezza (Rls) che è il punto di riferimento per i lavoratori



Tutela della salute e della sicurezza nei posti di lavoro

Il Testo Unico su salute e sicurezza (D.lgs. 81/2008) stabilisce che in ogni luogo di lavoro venga nominato almeno un Rappresentante per la sicurezza (Rls) che è il punto di riferimento per i lavoratori!

Al **Rls** puoi rivolgerti per chiedere informazioni e chiarimenti sul funzionamento degli strumenti di protezione.

E' un tuo compagno di lavoro. Ti puoi fidare!

Il numero dei Rappresentanti per la sicurezza (**Rls**) 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'Rls può essere individuato in ambito territoriale o nel comparto produttivo.

Il **Rappresentante per la sicurezza (Rls)** 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.



La sorveglianza sanitaria deve essere effettuata:

- 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.

Doveri del Medico Competente

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'Acqui, 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

33050 GORIZIA
Via 3a Armata, 117/6
Tel. 0481/522518
Fax 0481/524093
friuliveneziagiulia@inca.it

Gli uffici Inca regionali

Centro Italia

EMILIA ROMAGNA

40121 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. 06/47823307-08
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. 081/3456326
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 0961/778419
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 INCA che offre i suoi servizi, assicurando l'assistenza e la tutela necessaria, il pensionamento, il lavoro, lo maternità, gli infortuni, le malattie professionali, il rinnovo e il rilascio del permesso di lavoro sono eventi della vita sui quali si fonda la missione del Patronato INCA: la parità 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