

Segreteria generale

Con la sua cadenza formale si è avviato il percorso congressuale con i suoi ritmi collettivi e le sue pause creative.

Siamo arrivati al Congresso, che rappresenta un momento catartico di analisi di quello che siamo e rappresentiamo come associazione e di quello che siamo in grado di esprimere, di elaborare come prospettiva di futuro, di rivitalizzare come patrimonio culturale e insediamento territoriale.

Il momento congressuale costituisce in prima istanza l'occasione per una riflessione su di noi, sul nostro stare insieme, sulla testimonianza praticata dei valori fondanti.

Mentre l'associazione Fnp rimane stabile sotto il profilo quantitativo deve reinventarsi nel suo rapporto con la società ed il mondo intero che stanno mutando in profondità e in progressione geometrica.

La prospettiva di vita tende ad allungarsi, ma la sua sussistenza diventa più fragile, il suo andamento più problematico specie nell'esaurirsi del percorso esistenziale, la copertura sociale si restringe in rapporto alle risorse finanziarie ed umane disponibili.

Inoltre lo sviluppo concreto del potenziale di vita attiva e relazionale deve fare i conti con la trasformazione della famiglia e con le mutazioni delle comunità di appartenenza.

Ma mentre l'esistenza si prolunga il contesto che ci circonda e si rapporta a noi pone problemi di interpretazione e di adattamento.

La Fnp deve interpretare al meglio il suo modo di essere ed integrarsi con la Cisl perché la stessa nozione di “confederalità”, come sintesi delle federalità, deve diventare più duttile per interpretare il cambiamento: della propria composizione in relazione al mutare del mondo del lavoro; della propria azione politico-sindacale basata sull' interpretazione dei nuovi bisogni; del disagio esistenziale della frattura generazionale; della lacerazione nord-sud, del dilatarsi della povertà e della marginalità' che, nel suo radicarsi ha generato la “ cultura dello scarto”.

La Cisl in tutte le sue articolazioni per consolidare la sua autorevole e specifica rappresentanza, deve poter elaborare e realizzare una “relazione politica alta”, incentrata su un programma di rinnovamento e di innovazione e su un consolidamento dei diritti dei cittadini (da estendere

progressivamente con i processi di integrazione sociale). E deve poter esprimere un'efficace azione di colmature di due "vuoti"; la perdita dell'identità personale fondata sul lavoro ma distrutta dal non lavoro e dal precariato; la perdita della coscienza di luogo, inteso come radicamento territoriale e relazionale con la comunità con la quale si gioca la "scommessa di vivere".

Le ultime vicende della politica nazionale hanno fatto emergere una inadeguatezza percettiva sulla crescita delle disuguaglianze, sulla esistenza di una sofferenza sociale che incide anche sul nostro insediamento culturale e territoriale, e rappresenta il presupposto di una futura possibile consegna del paese ai populismi antisistema e antieuropa, le cui ricette rozze e sommarie fanno presa su quella parte di società, non estranea al nostro insediamento, che nutre sentimenti di rabbia, si rinserra nella solitudine, percepisce il segno tangibile di una ingratitudine collettiva, coltiva un'acuta domanda di ascolto.

La Fnp, quale consapevole espressione della confederalità, immersa in un sociale di ispirazione riformista ed umanista, percepisce nella comunità e nella società una "discesa sociale" basata sulla perdita di posizioni, in particolare per i giovani, e avverte come la cecità della politica abbia

colpito i partiti e, in misura minore anche i sindacati, nella loro natura di soggetti unificanti della società.

Oggi con i partiti senza popolo, i governi personalizzati senza una chiara visione politica, i populismi che occupano le piazze, soprattutto, i social network che diffondono la post-verità si percepisce con chiarezza che l'idea fallace di colpire l'intermediazione ha creato difficoltà e perdita di ruolo al sindacato, lo ha indotto a qualificare la propria azione di proposta autonoma, ma, soprattutto ha colpito in realtà la democrazia nei luoghi fisici ed immateriali della nostra insicurezza quotidiana.

Ma proprio mentre la "pausa" di democrazia porta ad una società chiusa, genera pulsioni protezionistiche, rivela una difficoltà a crescere e mette in luce una crescente caduta di equità, la Fnp deve accrescere la propria capacità di capire e di interpretare la società, di dare una lettura attenta del dolore, di conoscere e tradurre le ansie dei lavoratori e dei pensionati, rafforzando, con la propria creatività rinnovata ed il proprio dinamismo collettivo, il riformismo sociale, la capacità di innovare, la forza e la pervasività dell'azione territoriale, nel suo duplice aspetto di contrattazione sociale e attiva presenza nella cura degli esclusi e degli ultimi.

La Fnp, sfruttando anche la saggezza degli associati utilizzerà il Congresso per fare prevalere una più matura consapevolezza dell'utilità di nuove tutele per nuovi bisogni, abbandonando le rigidità ideologiche e culturali, per sperimentare adattamenti più funzionali all'equità, alla solidarietà, alle opportunità, alla rete di welfare nella versione del "mutualismo " moderno, creando in effetti uno strumento articolato per affrontare la sfida del grande cambiamento mirando ad uno sviluppo sostenibile affacciato al futuro.

Nella elaborazione concettuale della Fnp si aprono pertanto spazi nuovi, intuendo una rigenerazione dello stesso ruolo associativo.

Se la contrattazione del lavoro attivo tende ad ampliare le esperienze di welfare aziendale fino ad estendere l'assistenza sociale e sanitaria ai famigliari dei dipendenti, l'azione sindacale e l'impegno sociale della Fnp può portare gli effetti di un progressivo allargamento del mutualismo verso quel processo indispensabile di revisione dello stato sociale e di nuovo modello di welfare, sia come fonte finanziaria che come sistema socio-assistenziale incentrato sull'eccellenza e la specialità della cura, integrato con sistemi contrattuali e apporti volontari per dare una moderna risposta

alla domanda sempre più estesa di interventi e prestazioni di base ed integrative al servizio pubblico.

Il Congresso servirà infine a stabilire il definitivo superamento della stagione, palese od occulta, della autonomia limitata (o in estremo, del consoassociativismo).

Per la Fnp, in verità, sarà una stagione del rafforzamento dell'autonomia dalla politica e dai lobbismi, da sempre praticato, lontano dalle consorterie e incentrato sulla centralità della persona.

La scarsità delle risorse, l'invecchiamento progressivo e costante della popolazione, l'emergere di nuovi bisogni e di nuove disuguaglianze stanno mettendo a dura prova la sostenibilità complessiva dei sistemi sociali pubblici.

Le risultanze economiche dei contratti privati, la scelta coraggiosa del welfare aziendale allargato, le risultanze negoziali dei provvedimenti della legge di bilancio sui miglioramenti previdenziali, rappresentano, nel loro insieme anche una mossa lungimirante del sindacato nuovo, incentrato sulla confederalità.

Segreteria generale

Siamo di fronte all'inizio di un cambio di rotta sindacale e culturale che è stato anche avviato nell'intesa quadro della pubblica amministrazione.

Anche questa diventa una occasione per rinnovare la capacità progettuale e la visione a lungo termine del sindacato.

Il Congresso Fnp può pertanto diventare un momento di sviluppo di una strategia con forte capacità attrattiva espressa nella nostra presenza nelle comunità e nelle relazioni intergenerazionali, recuperando tutto il potenziale di empatia che deriva dallo sviluppo della capacità di raccontare, noi pensionati ex giovani, quanto lungo è stato il nostro cammino nell'intento di proporre un nuovo idealismo, coerente con il patrimonio culturale ed umano, testimoniato dal nostro sindacato.

Il Congresso potrà essere l'occasione per una innovazione incentrata su un'azione profonda di riscatto e di sostegno verso le periferie, non solo geografiche, ma periferie dell'anima, contendendo all' oblio e alla strumentalizzazione i cittadini lavoratori e pensionati, costruendo segni coerenti e concreti di solidarietà.

Segreteria generale

La spinta innovativa serve a riposizionare la Fnp nella società e nella scena pubblica perché l'avanzamento in realtà rappresenta un ritorno alle origini che aiuta a procedere verso il futuro, senza perdere la memoria del presente e del passato.

DIPARTIMENTO COMUNICAZIONE

Premessa

Il mondo sindacale sta vivendo una fase di generale evoluzione determinata dalla profonda trasformazione del tessuto socio-economico della realtà italiana (nuove tipologie di lavoro, espansione delle modalità "digital" di interazione/comunicazione con i cittadini, ecc.)

Il sindacato, pertanto, si trova oggi di fronte ad una importante sfida - in termini organizzativi, di mezzi ma anche di strategie di comunicazione – per riposizionarsi come istituzione di riferimento per i cittadini in grado di far fronte alle nuove istanze che arrivano dal mondo del lavoro e dei pensionati in particolare. In questo quadro, infatti, le categorie dei pensionati stanno assumendo sempre più peso all'interno delle varie confederazioni sindacali.

Il Dipartimento Comunicazione

Pubbliche relazioni, Management di Eventi Culturali, Marketing, Supporto alla Formazione ed Editoria

Il Dipartimento di Comunicazione nasce con l'obiettivo di ascoltare e interpretare le tendenze sociali e culturali di cambiamento, promuovendo,

attraverso nuove forme di comunicazione e di relazione, un'idea di sindacato sempre più vicino alle persone.

Si propone di sviluppare piani innovativi di comunicazione interna ed esterna, con una particolare attenzione alle tecnologie e ai nuovi media, a supporto delle attività della Fnp Cisl.

Cura la comunicazione istituzionale della Federazione, cura la progettazione e l'aggiornamento degli strumenti online, sito e social network, e organizza eventi culturali e iniziative speciali. Tra queste, la più importante è il Festival delle Generazioni, un momento di incontro e dialogo fra giovani e anziani.

Collabora alla strategia comunicativa dell'Anteas. Supporta la Formazione, fornendo strumenti e competenze personalizzate e adeguate alle necessità comunicative.

La Comunicazione

Comunicare significa mettere insieme, scambiare informazioni, conoscenze, bisogni, atteggiamenti, percezioni tra soggetti coinvolti in un determinato contesto spazio-temporale su tematiche comuni.

La Comunicazione è interazione e scambio, è condivisione di significati, di punti di vista per affrontare problematiche condivise.

Il dipartimento ha analizzato alcuni elementi fondamentali della Comunicazione:

1. Identità
2. Visibilità

1. L'identità

L'identità viene collegata al concetto di rappresentazione di sé in un contesto sociale. E' elemento distintivo e differenziante.

Il concetto di identità comporta alcune caratteristiche ricorrenti. Tra queste: un'idea di permanenza, un grado sufficientemente elevato di compattezza interna, un'accettabile definibilità verso l'esterno.

L'identità comunicata all'esterno con immagini visive ritrova elementi costanti:

- il nome Fnp
- un logo
- i colori istituzionali

Per garantire la costanza e la riconoscibilità si è lavorato su una omogeneità del logo Fnp creando un manuale di Identità visiva.

Il Manuale di identità visiva è una guida che illustra in modo chiaro e semplice le norme di applicazione del logo in tutte le sue forme d'uso. In esso vengono definiti i colori sociali (scala internazionale pantone), il corretto posizionamento del logo e le giuste proporzioni in cui lo stesso deve essere riprodotto in ogni aspetto della comunicazione visiva. Il Manuale di identità visiva è uno strumento di lavoro prezioso e costituisce un valido mezzo per promuovere l'efficienza e la serietà dell'Organizzazione.

La Fnp ha la necessità di affermare, a tutti i livelli (nazionale, regionale, territoriale, locale) un percorso per il corretto utilizzo del logo associativo. L'obiettivo è quello di puntare ad un utilizzo del logo basato sull'omogeneità, sulla semplificazione e sull'immediatezza, che lo renda riconoscibile all'interno e all'esterno dell'associazione, da Nord a Sud dell'Italia. La compattezza dell'Fnp si favorisce anche attraverso il superamento della frammentazione grafica ed il corretto utilizzo del logo.

I loghi regionali

Il dipartimento ha colto la necessità di affermare un percorso comune e omogeneo rispetto all'identità comunicativa.

Sono stati, quindi, realizzati i loghi delle strutture regionali e territoriali, in linea con i valori e gli elementi che caratterizzano da sempre la Cisl come realtà sindacale.

Quello che abbiamo realizzato è un logo regionale che trova perfetta armonia tra gli elementi tradizionali, immancabili, e una nuova lettura in grado di differenziarlo.



Confidiamo che la nuova immagine costituirà per tutta l'Organizzazione Sindacale Fnp un valore aggiunto e un punto di forza importante per dare vita ad una comunicazione forte, riconoscibile, moderna.

AVVERTENZA! Tutte le strutture, a tutti i livelli, sono tenute a riprodurre il logo nei diversi strumenti di comunicazione e sui rispettivi siti web, secondo le caratteristiche contenute nel Manuale ed a seguire le regole per la sua corretta applicazione. Nel rispetto di una corretta ed omogenea identità visiva, si richiede di NON "personalizzare" arbitrariamente il logo modificandone a proprio piacimento

2. VISIBILITÀ

In una società sempre più caotica e competitiva comunicare ad una vasta platea e riuscire ad ottenere una buona visibilità diventa un aspetto fondamentale per qualsiasi organizzazione, soprattutto in seguito alla diffusione di internet.

Il nuovo sito della Fnp è nato proprio da queste esigenze.

Un sito in cui la Fnp si propone aperta verso l'esterno, con la possibilità, compilando un form, di scrivere per ricevere informazioni, porre domande e quesiti sulle materie a noi più vicine, come pensioni, fisco, politiche sociali, etc.

Alla luce degli ottimi risultati che abbiamo ottenuto dal punto di vista delle interazioni con il nuovo sito della Federazione e del piano programmatico sulla comunicazione, il dipartimento ritiene necessario approfondire l'utilizzo delle nuove e già attuali forme di comunicazione, partendo in primis da un potenziamento della presenza tecnologica sul web da parte delle Fnp regionali.

Dalle ultime analisi abbiamo infatti constatato che è proprio la fascia di età compresa tra i 55 e i 74 anni quella che risulta in costante aumento nell'uso di internet. Il grande boom è avvenuto negli ultimi quattro anni, quando la percentuale è triplicata.

Segreteria generale

Il piano programmatico del dipartimento prevede tre fasi, che coinvolgeranno tutte le Fnp regionali:

1. Uniformare e/o realizzare tutti i siti delle Fnp regionali, dal momento che erano state riscontrate molte lacune, sia di presenza che di identità non conforme.
2. Elaborare strategie e piani editoriali per la gestione dei social network.
3. Formare referenti regionali per la gestione di siti e profili social delle Fnp regionali.

Obiettivi: ogni regione avrà un sito che sarà conforme per identità al sito nazionale, pur mantenendo caratteristiche proprie e peculiarità regionali, e social network attivi.

IL PROGETTO MAGNETE

Progetto per un nuovo proselitismo Fnp, sempre più capace di attrarre e orientato ai bisogni delle persone.

Gli obiettivi e gli scopi che ci siamo proposti con il progetto “Magnete” sono STATI:

- un'indagine interna per comprendere, prioritariamente, come la Fnp sia presente sul territorio
- quali sono le modalità oggi adottate per rispondere alle esigenze locali
- quanto le attuali azioni messe in campo contribuiscano ad attivare meccanismi virtuosi di proselitismo

Il Progetto Magnete è nato con l'intenzione di condurre un'indagine interna alla Fnp per capire, a livello locale:

- / come il sindacato sia presente sul territorio;
- / quali sono le modalità attraverso le quali la Fnp oggi risponde alle esigenze del territorio;
- / quanto le modalità messe in atto contribuiscano ad attivare il meccanismo virtuoso del proselitismo e della comunicazione.

Gli scopi del Progetto Magnete sono stati quelli di individuare, alla fine dell'indagine, delle linee di indirizzo condivise che portino a:

- ✍ **Un aumento della conoscenza** delle attività che la Fnp realizza e promuove nei territori;
- ✍ **L'individuazione di nuove modalità di comunicazione dell'immagine** del sindacato sul territorio;
- ✍ **L'avvicinamento dei pensionati e delle famiglie**, per promuovere il welfare integrativo e dei servizi proposti;
- ✍ **La fidelizzazione degli iscritti alla Federazione;**
- ✍ **L'incremento degli iscritti nei singoli territori;**
- ✍ La valorizzazione e promozione della **cultura** del sindacato e del **proselitismo**.

Il Progetto Magnete, attraverso l'indagine che ha messo in campo, in **sintesi**, si propone i seguenti obiettivi, da tradursi in successive azioni operative concrete:

Segreteria generale

- / Raccogliere dati che possano restituire una panoramica delle caratteristiche delle diverse sedi territoriali;
- / Analizzare i punti di forza e i punti di debolezza dei diversi territori;
- / Delineare una possibile strategia di comunicazione che tenga conto delle specificità territoriali;
- / Raccogliere feedback a medio e lungo termine;
- / Come fare nuovi iscritti e come fare proselitismo.

→ Il **punto strategico** sarà dunque quello di determinare nuove iscrizioni, grazie anche a più specifiche strategie di comunicazione generate dall'analisi dei dati di ricerca raccolti.

Il progetto si è svolto da aprile a luglio 2016.

Il piano di ricerca si è svolto in due fasi, distinte per tecnica di ricerca, ma complementari nella restituzione dei risultati e nella definizione delle future linee operative:

Segreteria generale

Interviste:

Segreteria Nazionale: 6 Interviste

Segreterie Regionali e Territoriali: 39 Interviste, ripartite sull'intero territorio nazionale.

Focus Groups: 2 incontri (Milano e Roma)

Figure Territoriali. Si è trattato di un campione di agenti sociali, di responsabili di territorio, a rappresentare un focus più specifico del campione nazionale intervistato con le individuali, anello di congiunzione tra Vertici e periferia più estesa della Federazione.

A ottobre 2016 è stato presentato un corposo rapporto di ricerca al Segretario generale in cui sono state delineate linee guida.

Il Progetto Magnete ha permesso una **raccolta di dati di grande significatività**, sia per profondità, sia per estensione.

L'analisi restituita nel rapporto vuole essere il punto di partenza per **una "radiografia del presente" utile per mettere a fuoco quelle priorità che Fnp dovrebbe mettere in agenda per il prossimo futuro**, coerenti con il proprio portato valoriale ma rispondenti, contemporaneamente, agli scenari in atto e alle attese che il territorio manifesta.

Le **azioni per il futuro**, da quanto emerso trasversalmente nell'analisi dei risultati, devono seguire **dei piani di azione e una temporalità, a più livelli.**

Alla luce dei risultati emersi dal rapporto di ricerca la Fnp ha la necessità di **potenziare al massimo la propria comunicazione**, con uno spirito e modalità improntate alla relazione. Le azioni e gli strumenti devono seguire più piani e riconoscere più protagonisti.

Si profila la necessità di sostenere una comunicazione che usi i “media” più tradizionali, come le TV, la radio, i giornali, soprattutto locali. Il pubblico “elettivo” di Fnp attribuisce ancora “credibilità” a ciò che ascolta alla televisione o legge nei giornali. Sono mezzi “familiari” e diventerà “familiare” anche la Fnp attraverso i volti dei propri rappresentanti del Territorio, avvicinarsi a servizi e obiettivi proposti, conoscere un mondo che ha valori comuni, traducendo quei valori in azioni concrete per una migliore qualità della vita quotidiana.

Fnp dovrà “parlare” non solo ai pensionati.

La comunicazione deve trovare occasioni e modalità originali per entrare in relazione con altre generazioni, come ad esempio organizzare “road

Segreteria generale

show” nelle scuole (come in altri luoghi di aggregazione come i centri sportivi), dove i pensionati si raccontano: biografie esemplari, tra passato, presente e futuro, da offrire come percorso formativo alle giovani generazioni. Un obiettivo in parte già raggiunto dal Festival delle Generazioni.

Un modo per dire: conosciamoci e riconosciamoci, per un percorso di vita in parallelo.

ORGANIZZAZIONE – PROSELITISMO

TERRITORIO

In questi ultimi anni la FNP ha sempre puntato moltissimo sul presidio reale del territorio, che è il contesto privilegiato nel quale affermare compiutamente il ruolo della Federazione come vero sindacato attento ai bisogni dei pensionati e dei cittadini ed in grado di fornire risposte concrete di tutela individuale e collettiva attraverso una ampia rete di servizi ed assistenza e mediante una sempre più significativa attività di carattere vertenziale.

Su questa strada occorrerà continuare con sempre maggiore impegno in modo da realizzare un vero e proprio contatto assiduo con i pensionati nelle comunità locali, che possa permettere, da un lato il consenso reale degli associati e dall'altro una capillare informazione e sensibilizzazione sulle iniziative e sulle strategie della FNP ai vari livelli.

Per far ciò sarà necessario:

- Perseguire la continua crescita delle RLS, che sempre di più dovranno andare ad occupare spazi nel territorio ed essere gestite con la necessaria flessibilità operativa. Una flessibilità, che, ovviamente, all'interno di un forte coordinamento delle strutture

territoriali e regionali, dovrà consentire alle strutture di base di incrementare l'attività sindacale, organizzativa e di proselitismo. Ciò anche al fine, come detto in precedenza, di assicurare il pieno coinvolgimento e la reale partecipazione dei soci alla vita e alle scelte dell'organizzazione;

- In questo contesto sempre più importanza va attribuita alla figura del delegato FNP, che costituisce il primo avamposto sindacale della FNP e che andrà valorizzata in termini di ruolo sostanziale, come raccordo fra pensionati e RLS di riferimento, ed anche formale prevedendone la presenza nei Coordinamenti di RLS;
- per quanto sopra espresso ancora una volta viene ribadita la funzione fondamentale della formazione per tutti i quadri di base che gravitano nelle RLS (dirigenti RLS, delegati, agenti sociali, operatori addetti alla accoglienza ecc...) per implementarne capacità e competenze sia di carattere politico sia di natura tecnica.
- Tale progetto, ovviamente, nel quadro di un sempre più concreto decentramento sindacale, non potrà prescindere da un forte ruolo di indirizzo e di coordinamento affidato alle FNP Territoriali e Regionali, in termini politici ed organizzativi, ma anche in termini di maggiore autonomia normativa e gestionale correlata alle diverse realtà periferiche. Questo anche alla luce della necessità di andare ad

individuare meccanismi organizzativi ancora più efficienti in quelle regioni che hanno soppresso il livello territoriale.

- In conseguenza di ciò. Ovviamente, dovranno essere rimessi al centro dell'attenzione i processi di riaccorpamento territoriale e regionale/interregionale deliberati negli anni scorsi, che dovranno essere portati a sistema o, se del caso, modificati o aggiornati alla luce delle esperienze maturate nel recente passato.

In questo quadro, nel tentativo di “occupare” con più incisività il territorio sarà, altresì, necessaria una riflessione sulla possibilità di sperimentare, in alcune realtà pilota, riassetto organizzativi che possano semplificare la struttura organizzativa della FNP. Ciò anche al fine di recuperare risorse economiche da destinare ad un apposito Fondo per progetti di sviluppo organizzativo e del proselitismo, con particolare riferimento ad iniziative con le categorie e con i Servizi CISL.

PROSELITISMO

Ancora una volta appare di tutta evidenza come la necessità di una attività di proselitismo permanente affidata a dirigenti, quadri e operatori della Federazione debba essere un tema centrale nella quotidiana attività a livello periferico. A parte, i rapporti con i servizi della Cisl e con le Federazioni di su cui torneremo in seguito, è quindi necessario effettuare un salto di qualità su questo versante prevedendo iniziative incisive che favoriscano la presenza della FNP nelle comunità locali con frequenti momenti di presidio del territorio da realizzarsi al di fuori delle sedi nei luoghi maggiormente frequentati dai pensionati. Ciò unitamente alla normale preziosa attività che si espleta nelle sedi o attraverso la realizzazione di assemblee con i pensionati.

Ovviamente, per favorire il proselitismo non va trascurata l'ipotesi di prevedere meccanismi di premialità a favore di dirigenti, quadri e operatori particolarmente attivi nella produzione di deleghe.

In questo contesto, inoltre vanno più incisivamente promossi i servizi che la FNP eroga direttamente ai propri pensionati (coperture assicurative, agevolazioni ecc..) nella convinzione che essi possano costituire un valore aggiunto e rendere più facile l'adesione dei pensionati all'organizzazione.

Sempre in questo alveo, andranno sviluppati altri strumenti di contatto con i pensionati prevedendo progetti organici volti alla omogeneizzazione e alla crescita dei siti internet della Federazione ai vari livelli e ad incrementare la capacità di utilizzo dei Social Media . Sarà utile, inoltre, la predisposizione di campagne di promozione del tesseramento a livello nazionale ma anche a livello periferico al fine di veicolare quanto più possibile l'immagine e il “messaggio” della FNP.

I SERVIZI CISL

La FNP CISL giudica non più rinviabile l'analisi e una proposta organica sul “sistema “dei servizi CISL e sulla necessità di una concreta integrazione all'interno delle strategie politiche ed organizzative della Confederazione.

Una integrazione che, purtroppo nonostante le tante Assemblee sul tema svoltesi negli scorsi anni, appare ancora molto di là da venire se si considera che spesse volte fra gli stessi enti e associazioni non vi è alcuna comunicazione di sorta. Anzi addirittura, in molte realtà né i servizi né le Federazioni di Categoria sono a conoscenza delle reciproche attività ed iniziative. Ciò determina un mancato e attivo coinvolgimento dei soggetti

in campo e in alcuni casi produce discrasie organizzative che possono ripercuotersi sul rapporto fra Sindacato, iscritti e possibili nuovi associati.

A ciò si aggiunga che i continui tagli ai finanziamenti, in particolare per Inas e Caaf, determinano una più difficoltosa gestione economica e organizzativa che si traduce in meno presenza nelle sedi e in minore capacità di erogazione del servizio. Ciò incide particolarmente sugli iscritti, in termini di aumento dei costi e anche in termini di disagio logistico visto che i soci, sovente, sono costretti anche a lunghissimi tempi di attesa. Su tale questione la FNP è da sempre sensibile tant'è che numerosi sono gli operatori della Federazione comandati presso i servizi con l'intento di potenziarne l'efficacia e l'efficienza.

Sempre in tema di criticità si possono sintetizzare le seguenti problematiche. In primis non si può sottovalutare come a fronte di un numero sempre elevato di utenti che si rivolgono ai servizi della CISL, vi sia una fortissima difficoltà a trasformare gli stessi in associati.. Quasi il 50 % di essi infatti non risulta iscritto. Ciò, purtroppo, produce in molte realtà, come si diceva, un aumento dei costi dei servizi, costi che in molti casi non sono omogenei nemmeno all'interno della stessa regione; costi, inoltre, che a volte non sono così vantaggiosi per gli iscritti rispetto ai non iscritti. Anche su questo la FNP si è sempre impegnata definendo in molte realtà

convenzioni con i diversi enti e associazioni al fine di salvaguardare i principi poco sopra menzionati.

Quanto sopra premesso, rende non più eludibile una vera e propria integrazione organizzativa, seppure nel rispetto dei vincoli giuridici di ogni singolo Ente. Una integrazione da realizzarsi senza dubbio sul piano più squisitamente operativo a livello regionale, ferme restando le linee strategiche e di indirizzo di pertinenza del livello nazionale.

Appare, dunque, necessaria, a livello Nazionale e Regionale, una **“struttura reale”** (una sorta di holding) in vi sia **non solo la regia confederale ma la vera e propria “guida”** assicurata da un Segretario confederale nonché la presenza delle Federazioni e di tutti i Servizi Cisl.

Tale struttura realmente integrata e regolarmente operante potrebbe consentire, ricercando meccanismi di azione ampiamente discussi e condivisi:

- Una migliore valutazione del mercato e la possibilità di individuare azioni coordinata fra i vari servizi;

- L'unificazione, laddove possibile di uffici legali, uffici studi e del sistema informatico e delle banche dati. La auspicabile previsione anche di centri d'acquisto unici allargati anche alle Categorie;
- l'elaborazione di progetti speciali per favorire una maggiore penetrazione nel mercato interno attraverso la creazione del delegato dei servizi nei luoghi di lavoro;
- Una più incisiva progettazione e programmazione di percorsi formativi che accrescano capacità e professionalità, che possano favorire la "polivalenza" ed anche accrescere la consapevolezza degli operatori rispetto a una loro reale "appartenenza" alla CISL;
- La possibilità di prevedere meccanismi di premialità per le strutture e operatori che produrranno adesioni;
- Una attenta riflessione sui costi di accesso ai servizi, sulla loro omogeneità e soprattutto su una forte differenziazione fra iscritti e non iscritti;
- Una riorganizzazione della presenza sul territorio con sempre più sedi che abbiano all'interno tutti i servizi. In questo senso il contributo della FNP, per la sua significativa capillarizzazione, rappresenta un vero valore aggiunto;
- Un vero e proprio unico servizio di accoglienza affidato agli operatori FNP e ai delegati dei Servizi delle altre Federazioni di categoria.

Alla luce di quanto sopra detto, la FNP, è chiaramente disponibile a partecipare a progetti specifici anche sperimentali, coerentemente gestiti e verificati dai diversi soggetti in campo, che favoriscano il conseguimento degli obiettivi organizzativi e di proselitismo

LE FEDERAZIONI DI CATEGORIA DELLA CISL

Sempre in tema di proselitismo andrà rafforzato il rapporto con le altre Federazioni della CISL al fine di assicurare la continuità associativa dei lavoratori che si apprestano alla quiescenza .Si tratta anche in questo caso di un aspetto che già in passato è stato affrontato con risultati, però , non sempre apprezzabili. Occorre, quindi, dare un rinnovato impulso a tale ambito di azione anche per affermare compiutamente il valore della confederalità.

Su tale versante, in particolare, sarà necessario attuare concretamente a sul territorio le intese sottoscritte con numerose categorie e, se possibile, prevedere protocolli d'intesa anche con le strutture verticali con cui, ad oggi, non sono stati sottoscritti. Sarà fondamentale vincolare tali intese a

progetti specifici nei luoghi di lavoro che vedano impegnati quadri della Federazione nella preziosa opera di sensibilizzazione e coinvolgimento dei pensionandi in modo da favorirne la naturale continuità associativa.

In questo contesto grande attenzione dovrà essere posta alla possibilità di impegnare nei suddetti progetti i Raggruppamenti Tecnici, i quali in un ambito di proselitismo, oltre alla naturale preziosa attività di tutela previdenziale, possono costituire una ulteriore importante opportunità.

Al fine di poter al meglio attuare le iniziative sopra menzionate è estremamente rilevante la messa in rete delle banche dati iscritti delle Federazioni, che consentirà, per tempo, di individuare coloro che si appresentano al pensionamento e di meglio definire le strategie

Anche su questo tema, ovviamente, i protocolli d'intesa e i conseguenti progetti di lavoro che saranno messi in campo, per trovare piena attuazione, dovranno essere accompagnati da un forte ruolo di coordinamento affidato alle strutture orizzontali ai vari livelli.

INIZIATIVE SUPPORTO

Al fine di poter meglio gestire da un punto di vista tecnico organizzativo tutte le tematiche politiche sopra dette sarà necessario realizzare due obiettivi:

- La realizzazione di una nuova banca dati dei dirigenti, quadri e operatori della FNP a tutti i livelli mediante la realizzazione di un nuovo programma informatico che fornisca l'esatta fotografia della realtà complessiva della Federazione in termini di risorse umane impegnate;
- Una corretta mappatura del patrimonio immobiliare della Federazione, che indichi chiaramente sedi di proprietà, sedi in cui esistono spazi condivisi di lavoro con Categorie e Servizi, sedi in affitto. Il tutto anche con l'indicazione dei costi sostenuti, nell'ottica anche di un più razionale e proficuo utilizzo delle risorse economiche

L'UFFICIO LEGALE

NELLA FEDERAZIONE NAZIONALE PENSIONATI

L'Ufficio Legale nella Federazione Nazionale Pensionati è al suo primo anno di attività.

Ha iniziato ad operare quasi all'indomani della nota sentenza n. 70 del 2015 della Corte Costituzionale, la quale ha decisamente dato un solido contributo per il riconoscimento della pensione quale salario differito, che in quanto tale deve essere rivalutato. Ma ad essa, come noto, è seguito il decreto legge n. 65/2015, convertito in legge n. 109/2015, che ha di fatto ridotto il peso e la portata della predetta sentenza. Il decreto n. 65 è stato nuovamente rimesso al giudizio della Corte Costituzionale in merito alla sua legittimità. Ad oggi vi sono numerose sentenze di rimessione alla Corte. Attendiamo la fissazione delle udienze dal parte del Supremo organo di legittimità.

Ricordare questa parte di storia giuridica che interessa il destino dei nostri pensionati è utile per evidenziare che l'attività dell'Ufficio legale è attività di consulenza, ma non solo, a fronte del mutevole panorama normativo e giurisprudenziale che interessa i diritti dei nostri pensionati.

L'obiettivo è ambizioso, per questo l'attività di aggiornamento e approfondimento diventa uno strumento necessario per aumentare la competitività della Federazione, considerando anche la stratificazione legislativa del nostro Ordinamento.

L'evoluzione sociale passa anche attraverso il fenomeno giurisprudenziale. La Giurisprudenza è espressione di pronunciamenti che ci raccontano come la società cambia.

Cambiando lo scenario normativo e giurisprudenziale, necessariamente cambia il percorso da fare per raggiungere gli obiettivi che significano tutele effettive per i nostri pensionati.

All'attività di consulenza, si affianca un'attività di rilascio pareri e risposte tecniche, giuridiche, interpretative, anche su casi specifici o su questioni trattate dai vari Dipartimenti. Si occupa della redazione di convenzioni che possono portare benefici ai nostri iscritti. Allo studio è la costituzione di una associazione per l'acquisto equo-solidale di prodotti energetici.

L'Ufficio Legale si occupa della stesura di atti di natura giuridica, a supporto della Federazione e dei Dipartimenti con i quali collabora.

Inoltre, l'Ufficio collabora con il competente Dipartimento nell'attività inerente il Festival delle Generazioni, nella consulenza dei contratti, nella redazione delle lettere di incarico ed attività correlata al programma del Festival.

Collabora con l'Anteas, come consulenza giuridica.

Nel sito della Federazione Nazionale, l'Ufficio si occupa di una sezione dedicata agli approfondimenti, alla normativa e giurisprudenza come anche degli aggiornamenti. Diffondere cultura giuridica ed informazioni di carattere legale, in maniera chiara ed accessibile a tutti, è un servizio utile per i nostri iscritti ma anche un modo per far conoscere la Federazione nel web, anche sotto questo profilo.

I nostri pensionati hanno diritto a ricevere tutela intesa principalmente come rispetto della dignità sociale e dei diritti loro spettanti. E' allo studio la redazione di un documento che riepiloghi i diritti che le norme vigenti riconoscono loro.

Nel corso del 2016 tante sono state le norme che hanno modificato i diritti dei pensionati. Ricordiamo la legge n. 76 in materia di unioni civili tra persone dello stesso sesso. Questa legge ha certamente innovato il concetto tradizionale di famiglia con un notevole impatto sulle discipline

del lavoro e della previdenza. Anche questo è un fenomeno da tenere sotto osservazione, posto che la legge pone una clausola di salvaguardia che impone al Ministero del lavoro di monitorare gli oneri di natura assistenziali e previdenziali conseguenti a queste innovazioni.

La recente legge n. 112 del 2016, nota come legge “Dopo di noi”, intende tutelare il benessere, l’inclusione sociale e l’autonomia delle persone affette da forme di disabilità gravi non determinate dall’invecchiamento, in un’ottica di sussidiarietà. Il provvedimento ribadisce l’operatività dei livelli essenziali di assistenza, cura e sostegno alle persone con disabilità previsti dalla legislazione vigente.

Ad oggi, ricordiamo che sono presenti in Parlamento numerose proposte di legge sull’invecchiamento attivo, per favorire l’invecchiamento della popolazione attraverso l’impiego delle persone anziane in attività di utilità sociale e per favorire le iniziative di formazione permanente.

Come anche è presente in Senato un progetto di legge quadro per il riconoscimento, il sostegno e la valorizzazione del caregiver familiare.

Sappiamo che oggi la persona diventa anziana quando perde l’autosufficienza. Anche su questo tema il progetto è in divenire.

Il diritto degli ascendenti di mantenere rapporti significativi con i nipoti, nel caso in cui gli sia impedito, riconoscendo loro la possibilità di rivolgersi al

giudice del luogo di residenza del minore affinché possano essere assunti provvedimenti più idonei nell'interesse del minore, è frutto di elaborazione giurisprudenziale e legislativa.

Riconoscere questo diritto significa garantire agli anziani il loro fondamentale ruolo sociale, contro la "cultura dello scarto", in ottemperanza all'art. 29 della Costituzione ed alla tutela dei vincoli che hanno radici nella tradizione familiare.

Questi sopra richiamati sono solo alcuni degli interventi legislativi o giurisprudenziali che hanno interessato i nostri pensionati nell'ultimo anno. Seguirne l'evoluzione ed essere strumento di consulenza, assistenza e supporto alla Federazione ed ai Dipartimenti della stessa con i quali l'Ufficio collabora è l'attività che l'Ufficio persegue.

Il diritto non è troppo lontano dal nostro vivere quotidiano; è, infatti *"Ciò che è giusto, o è sentito o dovrebbe essere sentito come giusto, come appartenente o improntato a quel complesso di principi morali che regolano i rapporti tra gli uomini uniti in società"*.

Il diritto organizza il sociale ma soprattutto non rimane immobile, estraneo rispetto ai cambiamenti della società. Se il diritto muta nel tempo e si fa portavoce dei cambiamenti che avvengono nella società, occorre sempre

vigliare che le tutele ed i diritti dei nostri pensionati siano garantiti nel tempo e non rimangano, qualora previsti, “lettera morta”.

Questo si prefigge l’Ufficio legale, supportare i Dipartimenti negli ambiti di loro competenza nell’attività di consulenza; il fine sono sempre i nostri iscritti ed a loro dobbiamo offrire un servizio più qualificato possibile.

Questo è l’obiettivo.

L’ufficio legale della Federazione, con i Dipartimenti, per i nostri pensionati.

Politiche Socio-sanitarie e Formazione

WELFARE

L'evidente crisi del Welfare State è determinata in modo particolare dalle conseguenze della crisi economica e dai cambiamenti della struttura demografica della società italiana, ma la principale causa è inesorabilmente quella economica.

In questa situazione di crisi, anche per un vuoto politico, si stanno affermando nuovi modelli che non vanno nella direzione di un nuovo welfare più equo e universalistico.

Limitandoci solo ad alcuni di questi modelli citiamo:

- il “welfare mix” o “quasi mercato”, che ha portato a sostenere il principio “contraddittorio” della universalità selettiva, con l’evidente esclusione di alcuni, aggravata dall’alta richiesta di compartecipazione, che di fatto costringe molte persone a rinunciare a questo modello (vedi gli 11 milioni di cittadini che, nel 2015, hanno rinunciato alle cure per mancanza di risorse)

- il secondo welfare, il modello che sta decollando, con la diffusione delle integrazioni di welfare aziendale, contrattate o meno, e il moltiplicarsi
- dei fondi integrativi compresi quelli dei club ristretti dei più ricchi. Questa proposta trascura il fatto che il ricorso al mercato privato, con queste modalità, ha come conseguenza, voluta o meno, l'allargamento del solco esistente tra avvantaggiati e svantaggiati, (*tra chi può e chi non può*), inducendo una spaccatura negli stessi lavoratori tra i “protetti” e appartenenti alle fasce prive di sufficienti risorse. Con questo modello non è difficile prevedere in futuro un processo graduale di riduzione dei servizi pubblici ai livelli minimi e un trattamento “integrativo” solo per chi ha redditi sufficienti, in un sistema dominato dal mercato privato.

Noi pensiamo ad una alternativa, stimolati anche dal contributo esterno come, ad esempio, il documento presentato al Congresso nazionale dell'ANCI del 2012, dove si dice che: *“Occorre creare un nuovo tipo di governance fondato sul coinvolgimento attivo di tutti gli attori (istituzioni, cittadini, famiglie, terzo settore, mondo produttivo...), combinando responsabilità istituzionali e responsabilità civiche dei singoli e dei gruppi come protagonisti attivi nell'elaborazione di soluzioni e non più come semplici portatori di bisogni e fruitori dei servizi.”*

Prefiguriamo un welfare locale, territoriale, sussidiario e comunitario, nel quale pubblico e privato, terzo settore, famiglie e le stesse persone non autosufficienti, realizzano quello che è comunemente chiamato un welfare community, che rispetti le persone nella loro integrità complessiva, ne curi la libertà “capacitante” e la permanenza nel loro ambiente di vita. Lo Stato e il settore pubblico in questo disegno manterrebbero un ruolo centrale di promozione, equilibrio, coordinamento, controllo e competenza giuridica, in una concezione che Don Milani sintetizzava in “I Care”.

In questo contesto acquista sempre più un ruolo strategico la dimensione territoriale, crocevia delle domande e delle offerte di bisogni e risposte. Una dimensione locale che ha acquisito una notevole rilevanza sociale, politica ed economica. Ormai la produzione di prestazioni e servizi ha innanzitutto un livello che deve essere necessariamente concertato a livello locale.

Quindi, un welfare locale capace di rafforzare i principi di coesione sociale, non secondo logiche particolaristiche ma secondo un universalismo in grado di coniugare bisogni individuali e collettivi, attraverso l’offerta di servizi con la reale garanzia del diritto.

Da qui l’esigenza di realizzare un unico “**welfare integrato**”, che nasca e si organizzi dal basso, dai territori e dalle comunità locali, dove è possibile

anche affermare il ruolo sociale e la rappresentatività del sindacato, a condizione che vi sia un'efficace sinergia della contrattazione sociale di prossimità e della contrattazione di secondo livello e sia ricercata l'alleanza delle associazioni e organizzazioni sociali che operano nel territorio, insieme al consenso dell'opinione pubblica della comunità.

Questo passa attraverso la necessità di ridare valore alle istituzioni pubbliche locali, nelle funzioni politiche di promozione, coordinamento, controllo del nuovo Welfare.

Ciò presuppone una *governance* decisionale, operativa ed economica percepita come “bene comune”, dove possano partecipare, intorno alla centralità dell'Ente Locale, il volontariato, il terzo settore, le associazioni, le cooperative sociali, il privato sociale e in particolare le rappresentanze delle famiglie. Per garantire questo percorso di innovazione, occorre ridisegnare il baricentro del sistema e collocarlo nelle comunità locali; creando luoghi, forme, strategie, azioni che rilancino la dimensione pubblica territoriale in grado di passare da una logica individualista ad una logica comunitaria della reciprocità e dei “beni relazionali” generativi di “equità” e di sollecitudine quale progetto politico.

Da tempo sosteniamo questa tesi, spesso inascoltati, ma dipende anche da noi, dalla nostra capacità di inserire nell'attività di contrattazione sociale sperimentazioni, che se pur parziali, vadano in questa direzione.

PROSPETTIVE SANITARIE IN ATTESA DEI NUOVI LEA

In questi ultimi anni il sistema sanitario nazionale ha vissuto un difficile periodo a causa della crisi e delle restrizioni imposte dalla spending review, che hanno portato l'Italia al 20° posto tra i paesi OCSE per spesa nel settore sanitario, con un costo pro capite di 3.028 euro, 555 euro in meno rispetto alla media OCSE, di cui circa 3/4 derivanti dal finanziamento pubblico e 1/4 dalla spesa privata. Inoltre, il debito sanitario di molte Regioni ha determinato un aumento dei ticket che, insieme alla crisi economica, ha impoverito il ceto medio-basso inducendolo a rinunciare alle cure mediche: secondo una ricerca del Censis del 2016, 11 milioni di italiani hanno rinunciato a curarsi nel 2015.

Uno degli elementi che ha contribuito ad arrivare a questa situazione, è senza dubbio il fatto che in questi ultimi quindici anni l'autonomia regionale, sancita dall'art. 117 della Costituzione, invece di produrre una Governance che fosse in grado di garantire efficienza di gestione e qualità dell'offerta sanitaria, ha generato in molte Regioni soltanto un aumento

dei costi organizzativi, deficit economici, il peggioramento delle performance e l'aumento della migrazione sanitaria interregionale, mettendo in serio pericolo la stabilità economica dell'intero comparto sanitario. L'inadeguatezza economico-gestionale di buona parte dell'offerta ospedaliera regionale ha fatto sorgere la necessità di riportare sotto il controllo centrale dello Stato alcuni aspetti della Sanità. Già dal 2006, in Piemonte, Abruzzo, Lazio, Calabria, Campania, Puglia, Molise e Sicilia, il Governo è intervenuto con i **piani di rientro** per cercare di ridurre i disavanzi accumulati da queste Regioni. Tra le misure adottate ha imposto alle regioni la massimizzazione delle aliquote fiscali Irap e addizionali Irpef e il blocco del turn over del personale sanitario, con ripercussioni negative sui redditi dei cittadini e sulla qualità delle prestazioni erogate. Il fallimento di queste Regioni nella loro gestione economico-finanziaria, ha diffuso l'idea che il sistema del "federalismo sanitario" non fosse più il modello migliore applicabile per raggiungere gli obiettivi di efficienza, qualità e appropriatezza delle prestazioni e che il contesto sanitario, sociale ed economico richiedevano una revisione dello stesso federalismo e un ritorno alla centralità dello Stato che non si limitasse alla sola determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEA), ma riguardasse anche le disposizioni generali e comuni per la tutela della salute e per le politiche sociali.

Partendo da questa idea l'attuale Governo ha deciso, prima con il Patto della Salute 2014-2016, e poi con il testo di riforma costituzionale sottoposto a dicembre a referendum, di ricentralizzare la Sanità, ridefinendo l'istituto della legislazione concorrente e prevedendo un ampliamento in materia sanitaria delle competenze statali.

Nel frattempo, grazie anche alla pressione delle organizzazioni sindacali, ha messo a bilancio un aumento nel prossimo triennio di **4 miliardi del Fondo Sanitario Nazionale**, così redistribuiti: 2 miliardi per il 2017 portando il fondo a 113 miliardi, 1 miliardo per il 2018 e il 2019 portando il fondo rispettivamente a 114 miliardi e a 115 miliardi.

Riteniamo molto importante il fatto che dei 2 miliardi in più previsti per quest'anno, un miliardo sarà dedicato all'acquisto di **medicinali oncologici e innovativi, come quelli per l'epatite C**, al nuovo **piano nazionale vaccini** e all'**assunzione** e alla **stabilizzazione** del personale sanitario da parte delle Regioni, che in questi anni era progressivamente diminuito (nel solo 2013 era sceso di circa 3000 unità.)

In più il Governo ha deciso di stringere le maglie per le aziende sanitarie in deficit per un miglior efficientamento della spesa del Sistema Sanitario Regionale. A tal fine ha disposto l'obbligatorietà dei piani di rientro per quegli ospedali e IRCSS che registrano costi più alti dei ricavi del 5% o

deficit che superino i 5 milioni. In caso di fallimento del piano, scatterà la **decadenza del direttore generale**.

Queste iniziative di spending review sarebbero, a nostro avviso, molto più efficaci se il Governo decidesse di applicare i cosiddetti “costi standard” invece dei tagli lineari che colpiscono in egual misura regioni virtuose e regioni in disavanzo economico. Da più di sei anni, infatti, la questione è sul tavolo del Governo, ma non trova luce per questioni economiche poco chiare. Secondo la commissione anticorruzione, presieduta dal magistrato Raffaele Cantone, tra corruzione, stimata in 6 miliardi l'anno, sprechi, circa un miliardo, e inefficienze varie, la sanità deve sopportare ogni anno un **costo indebito di 23,6 miliardi**, con danni evidenti ai contribuenti e ai pazienti. A questo si aggiunge il fatto che il decreto sui **nuovi Lea non è ancora stato approvato**, dopo due anni di promesse, durante i quali il Ministero della Salute e il Governo avevano garantito la sua approvazione, con uno stanziamento di circa 800 milioni.

Vista l'importanza del nuovo DPCM, ci attendiamo a breve la sua approvazione, in quanto in esso si dovrebbero prevedere fondamentali interventi nell'ambito della prevenzione, della specialistica ambulatoriale, protesica ed integrativa, oltre che al riconoscimento di maggiori esenzioni

con oltre **110 nuove patologie** per malattie rare e l'esenzione per 6 malattie croniche ed invalidanti.

POLITICHE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA

Dieci anni fa presentammo un **disegno di legge d'iniziativa popolare**. Nel frattempo si sono succedute quattro legislature e sono state proposte decine di ulteriori disegni di legge sulla non autosufficienza da parte dei diversi schieramenti politici. Risulta, perciò, difficile comprendere come sia possibile che un tema così sentito e condiviso, non abbia ancora trovato un suo compimento in una legge quadro nazionale, già presente in tante altre realtà europee. L'approvazione di questa legge diventa essenziale per garantire un'adeguata assistenza e proteggere i non autosufficienti che vivono in Italia, anche per porre fine al *mare magnum* di interventi differenziati oggi esistenti, che non permettono un'equa distribuzione delle risorse.

Il nostro impegno è quello di procedere all'elaborazione di un progetto accompagnato da un disegno di **Legge Quadro Nazionale per la non autosufficienza**, che serva a unificare, innovare e potenziare la normativa

esistente, da presentare al Governo e al Parlamento ricercando le opportune alleanze.

In particolare, rimangono inesprese tematiche quali:

lo sviluppo di una cultura gerontologica e geriatrica per realizzare servizi per l'età anziana;

il riconoscimento e l'esigibilità di veri e propri diritti sociali, la cui identificazione avrebbe dovuto trovare la sua realizzazione tramite i Livelli Essenziali di Assistenza Sociale (LIVEAS); **l'eccellenza e la qualità** come risposta alla limitatezza delle risorse.

Apprezziamo l'impegno del Governo di rendere strutturale il fondo per la non autosufficienza per gli anni a venire e l'apertura ad un costante confronto con le parti sociali.

Gli interventi effettuati di recente con la Legge sul "Dopo di noi" e l'Ape sociale, con le misure rivolte ai lavoratori con a carico familiari non autosufficienti, evidenziano una costante attenzione al tema. Tuttavia, le risorse a disposizione non sono ancora adeguate a garantire l'esigibilità di questi diritti, con criteri di valutazione omogenei, livelli essenziali di prestazioni e servizi sociali, ivi comprendendo non solo i malati gravissimi, ma anche anziani e tutti coloro che per qualsiasi patologia hanno perso la

propria autonomia psico-fisica, ordinati sistemi di governance, da far confluire in un Piano nazionale.

Un passo importante in questo senso è stata l'istituzione nel 2016 del *Tavolo sulla non autosufficienza*, costituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a cui partecipano le principali federazioni ed associazioni delle persone con disabilità e le parti sociali, il Vice Ministro del Ministero dell'Economia e delle Finanze e rappresentanti del Ministero della Salute e delle Regioni. Il *Tavolo* si pone, tra le altre cose, l'obiettivo di arrivare a definire un Piano per la non autosufficienza a partire dal riparto del Fondo per le non autosufficienze per l'anno 2016 e gli anni a venire.

La Fnp/Cisl, insieme a Spi/Cgil, Uilp/Uil e alle altre associazioni interessate alla materia della cronicità, ritiene insufficiente la proposta di aumento di soli 50 milioni del Fondo Nazionale per la non autosufficienza, attualmente di 400 milioni, contenuta nella proposta di Legge di Bilancio, e chiedono al Governo di proporre al Ministero dell'Economia e Finanza, un ulteriore aumento del Fondo Non Autosufficienza di 200 milioni di euro. L'accoglimento di tale aumento da parte del Governo, rappresenterebbe un ulteriore passo, ancorché non risolutivo, per sostanziare una riforma del sistema di interventi e servizi per le persone fragili.

A tale riguardo, insieme a Spi e Uilp, abbiamo condiviso l'opportunità di costituire una commissione tecnica, finalizzata all'adozione di criteri omogenei per la individuazione dei casi di disabilità grave che, insieme alla costante rilevazione da parte delle Regioni del numero di assistiti sul proprio territorio, consentirà al Ministero del Lavoro la definizione di livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale. Tutto ciò purtroppo sarà garantito nei limiti delle risorse del Fondo per le non autosufficienze e non a partire dalla definizione di livelli essenziali in grado di rispondere al reale fabbisogno di assistenza.

PAC

Il "Programma Nazionale Servizi di Cura all'Infanzia e agli Anziani non Autosufficienti" (PNSCIA), nasce nel quadro del secondo aggiornamento del Piano d'Azione e Coesione (PAC) nel Maggio 2012, dalla riprogrammazione delle risorse di cofinanziamento nazionale di alcuni Programmi Operativi Nazionali della programmazione dei Fondi Strutturali 2007-2013. Ha quale obiettivo incrementare il livello e la qualità dei servizi di cura per la fascia della Prima Infanzia e per la fascia degli Anziani ultra sessantacinquenni in Calabria, Campania, Puglia e Sicilia, le quattro

regioni in maggiore ritardo di sviluppo del Mezzogiorno (Regioni della “Convergenza” nella programmazione comunitaria 2007-2013).

Sono stati attribuiti originariamente 730 milioni di euro, dei quali 400 per l’Infanzia e 330 per gli Anziani. Successivamente, in attuazione della legge di Stabilità 2015, l’importo è stato riprogrammato, destinando al Programma 627.636.020 euro, con una decurtazione pari a 102.363.980 euro rispetto alla prima assegnazione.

Nell'ottica di consentire l'avanzamento del Programma, inoltre, ad Ottobre del 2014 è stato adottato il secondo atto di riparto delle risorse finanziarie per 393 milioni di euro, di cui 238 destinati ai Servizi di Cura all'Infanzia e 155 ai Servizi di Cura agli Anziani non Autosufficienti.

In relazione al Primo Riparto, tutti i 201 Ambiti/Distretti territoriali hanno presentato i Piani di Intervento sia per il settore Infanzia che per il settore Anziani non Autosufficienti, entro il termine fissato al 16 dicembre 2013.

Con riferimento al Secondo Riparto, invece, 191 Ambiti/Distretti hanno presentato i Piani Infanzia e 197 i Piani Anziani.

Il Programma, che ha ottenuto il prolungamento fino al 2018, grazie anche al nostro impegno e alle continue sollecitazioni, sta avendo ricadute positive nei territori interessati anche dal punto di vista dell’impulso alla regolazione, sia da parte delle Regioni, che degli Ambiti/Distretti che,

inevitabilmente e inequivocabilmente, finirà per tradursi in un innalzamento del livello qualitativo dei servizi.

CONTRATTAZIONE SOCIALE

La Concertazione e/o Contrattazione Sociale di “Prossimità” assume sempre più un rilevante ruolo nell’azione sindacale, in particolare per noi della CISL. Il riconoscimento del diritto-dovere del sindacato di esercitare la rappresentanza e la rappresentatività passa sempre più dall’azione sul territorio, e in tal senso la Contrattazione Sociale è sempre più strumento per la tutela dei lavoratori, dei pensionati e per le famiglie in generale.

Dal 2011 con l’Osservatorio Sociale, strumento che la CISL e la FNP utilizzano per la Contrattazione Territoriale, abbiamo raccolto, archiviato e classificato, gli accordi sottoscritti dalle strutture regionali e territoriali sui temi riguardanti le politiche socio-familiari, socio-sanitarie, fiscali e tariffarie e di welfare occupazionale. L’Osservatorio ci consente, quindi, di consultare gli accordi siglati, di effettuare ricerche ed elaborare report che possono coadiuvare l’attività concertativa al fine di renderla il più efficace possibile, ma anche di monitorare qualitativamente e quantitativamente l’azione e i suoi risultati.

Ad oggi disponiamo di un data base di oltre 4.000 accordi, circa 900 per ogni anno, con informazioni ed analisi, che ci consentono di affermare che sicuramente abbiamo raggiunto risultati positivi, ma anche di affermare che è necessario e urgente un salto di qualità.

L'Osservatorio con i suoi dati, utili a tutti coloro che sono impegnati sul territorio, nella costruzione di relazioni, negoziazione e progettualità per lo sviluppo del Welfare Locale, è una fotografia dell'esistente, ma non intercetta quella mole di lavoro che non si traduce direttamente in un accordo. Per queste ragioni, per valorizzare l'attività sul territorio, con la CISL abbiamo messo in campo una collaborazione con il Centro WELL dell'Università Cattolica di Milano per sviluppare proposte sempre più innovative per migliorare la concertazione e per rendere più fruibile lo strumento informatico.

Ci preme nel merito ribadire che se vogliamo effettivamente che la CISL raggiunga importanti risultati nell'azione concertativa sul territorio, è indispensabile che come FNP ci dedichiamo con il massimo impegno, vista la nostra capillare diffusione territoriale.

POVERTÀ ED INCLUSIONE SOCIALE

Le Politiche per l'Inclusione Sociale e la Lotta alla Povertà, si caratterizzano sia come l'insieme delle misure volte a sostenere i redditi delle persone e delle famiglie, sia come analisi quantitativa e qualitativa dei fenomeni emergenti di Povertà, dallo studio delle condizioni di Povertà Estreme, alla definizione delle modalità appropriate di intervento. Tra le misure di sostegno si segnalano il Sostegno per l'Inclusione Attiva (SIA), l'ASDI, e la Carta Acquisti Ordinaria. Lo strumento che sostiene l'applicazione di tutte queste misure è l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE).

Gli interventi di contrasto alla Povertà e all' Esclusione Sociale, vengono promossi e attuati da più soggetti che fanno capo a diversi livelli di governo (Nazionali, Regionali e locali) e su questo importante tema sociale, la Fnp/Cisl sostiene e lavora in un percorso comune finalizzato a promuovere l'introduzione del Reddito d'Inclusione Sociale (REIS) nel nostro Paese, con l'*Alleanza contro la Povertà in Italia*, che è **nata alla fine del 2013** e che raggruppa un insieme di soggetti sociali che collaborano per contribuire alla costruzione di adeguate politiche pubbliche contro la Povertà Assoluta nel nostro Paese. Il Sindacato insieme ai componenti l'*Alleanza* è impegnato a richiedere lo

stanziamento di maggiori risorse a sostegno delle famiglie in povertà già dal 2017. La Legge di Stabilità ha previsto un aumento del Fondo della Lotta alla Povertà e all'Esclusione Sociale, solo a partire dal 2018 e non, come era stato annunciato recentemente dal Governo, a partire dal prossimo anno.

INVECCHIAMENTO ATTIVO

Il crescente aumento dell'aspettativa di vita ed il costante invecchiamento della società sono documentati da statistiche e ricerche delle maggiori organizzazioni mondiali. Secondo gli ultimi dati delle Nazioni Unite, nel 2050 una persona su quattro sarà over 65. Stiamo assistendo ad un cambio di concezione epocale dell'invecchiamento: l'età anziana non è più percepita soltanto come fase decadente della vita umana al contrario, si diffonde sempre più il concetto di terza età come una fase proattiva di vita in cui le perdite sono compensate da nuove acquisizioni. Inoltre, ricerche recenti comprovano sempre più l'ipotesi che l'orologio biologico vari da persona e persona e che la durata e la qualità della vita dipendano per il 75% dalle abitudini del soggetto e dai fattori contestuali.

Dobbiamo imparare a leggere l'invecchiamento attraverso una visione dinamica in cui trova spazio la ricerca di un benessere definito come "lo

stato emotivo, mentale, fisico, sociale e spirituale di ben-essere che consente alle persone di raggiungere e mantenere il loro potenziale personale nella società”. Uno stato di ben-essere che, può essere raggiunto solo ricercando un sano equilibrio tra tutte le componenti considerate.

Nonostante l'invecchiamento attivo rappresenti da decenni ormai una priorità nelle strategie politiche nazionali e comunitarie, fino ad oggi nel nostro Paese si è legiferato in modo del tutto inadeguato e non si sono incentivate concretamente le trasformazioni auspiccate. I cambiamenti demografici visti come una sfida positiva; il superamento dell'emergenza con cui le istituzioni affrontano il tema dell'invecchiamento; gli anziani considerati come una delle principali ricchezze di ogni società evoluta, sono i presupposti di sei progetti di legge depositati in Parlamento che valorizzano i diritti di cittadinanza dell'anziano, le politiche di inclusione sociale e i progetti di formazione ed educazione permanente.

L'utilizzo di buone pratiche cresciute nel mondo del volontariato come quelle dell'Anteas, unitamente ad una corretta legislazione in materia, possono contribuire a far crescere nel nostro Paese una “cultura dell'anziano” che interpreti il passare degli anni non come una via del tramonto, ma come un Tempo per le nuove possibilità.

POLITICHE ABITATIVE (DISAGIO ABITATIVO)

L'innalzamento dell'età media segnerà in modo sempre più significativo il profilo delle città europee in modo particolare nei quartieri di edilizia pubblica. Nelle nostre città appare da tempo evidente la domanda di riassetto e di ri-organizzazione degli spazi interni ed esterni all'alloggio e, troppo spesso, le soluzioni proposte rivelano l'incapacità o la scarsa volontà di affrontare la complessità e la pervasività del problema. Nell'ottica della costruzione di un nuovo "welfare space", acquista importanza l'individuazione degli interventi da mettere in campo sul contesto edilizio e urbano per dare luogo a diversi modi di abitare, sia gli alloggi che gli spazi della convivenza, laddove dovrebbero fondersi i diversi stili di vita e le esigenze delle diverse fasce di età. Avere facile accesso ai trasporti pubblici e agli spazi all'aperto, così come possedere un alloggio adeguato, che consenta all'anziano il sostegno della comunità e l'accesso ai servizi sanitari, contribuisce a promuovere quei legami che gli consentono di essere protagonista attivo nella società, scrive l'Oms. Il mercato abitativo in Italia, al contrario, sembra essere insensibile alla necessità di un'offerta abitativa che sia in grado di rapportarsi a situazioni di reddito differenziate e che sappia difendere gli anziani da una condizione di esclusione sociale. Una città pensata in modo da sostenere e favorire la partecipazione degli anziani alla vita della comunità sociale,

può e deve rappresentare nel futuro prossimo del nostro Paese, un approccio efficace per il mantenimento della qualità della vita e della prosperità economica di giovani e anziani.

LE POLITICHE SOCIALI IN EUROPA

Le situazioni di criticità che riguardano l'attuale assetto dell'UE sono tante. Ancora non si è riusciti ad accordarsi su una politica che affronti in maniera adeguata e comune il fenomeno dei flussi migratori, i segnali antidemocratici in Ungheria, gli effetti della Brexit nel Regno Unito. E, un dato su tutti, che emerge particolarmente dirompente e che produce effetti in diversi ambiti politico-sociali, è il **rischio di povertà o esclusione sociale**.

Gli ultimi dati sulle condizioni di vita e di reddito nella UE mostrano ancora pochi significativi progressi verso il conseguimento di uno degli obiettivi della strategia Europa 2020: ridurre di 20 milioni le persone a rischio o in situazione di povertà ed emarginazione entro il 2020. Nel 2014 ci sono stati circa 4,6 milioni di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale nella EU28, per un totale di 122,2 milioni, ossia 1 su 4 europei.

Si registra, quindi, un continuo aumento della povertà relativa, che risulta essere più estesa, più profonda e più persistente. Tutto ciò indica la necessità di sistemi di protezione sociale più reattivi.

In molti paesi, la crisi, e il conseguente aumento della disoccupazione, hanno intensificato le tendenze a lungo termine della polarizzazione dei salari e della segmentazione del mercato del lavoro, accompagnati, spesso, da sistemi fiscali e previdenziali meno redistributivi.

Come sappiamo, alcuni Stati membri negli ultimi anni hanno intrapreso riforme per migliorare la sostenibilità e/o il costo-efficacia dei loro sistemi di protezione sociale, ma, in alcuni casi, questi sforzi hanno portato a effetti negativi sia in termini di adeguatezza che di copertura.

È evidente, tuttavia, che le sole politiche di protezione sociale non possono contribuire a ridurre la povertà e l'esclusione sociale. Questo obiettivo può essere raggiunto solo se tali politiche sono sostenute da altri interventi pubblici, anche nei settori economici, occupazionali, fiscali e di formazione.

FORMAZIONE

La Fnp, così come le altre categorie della Cisl, ma con una peculiarità ed una complessità tutte proprie, ha sviluppato ed alimentato negli anni una formazione articolata su tre livelli: territoriale, regionale e nazionale.

Pur nella estrema varietà del panorama formativo in Fnp, ci sono le premesse per costruire e definire finalmente una rete formativa, il che significa dare forma, tenere insieme e raccordare l'articolazione dell'attività che si fa a partire dai territori fino al livello nazionale.

In altre parole, si può davvero pensare ad una formazione come sistema, come connessione di parti di un tutto organico, in cui ogni pezzo dà un contributo specifico per una finalità comune.

A tale scopo è stato ideato e realizzato il **programma informatico** attraverso il quale raccogliere la formazione che si fa su tutto il territorio. È importante conoscere cosa si fa, dove, con quali modalità, in una logica di scambio di esperienze, di ricerca anche di possibili contaminazioni e di nuovi spunti.

La rete informatica è qualcosa di più di una banca dati, è un'occasione per trovare un linguaggio comune e per costruire una rete di relazioni. Certamente va alimentata. A ciascuno di noi il compito di farlo con puntualità e sistematicità.

I filoni principali della formazione nazionale, che si realizza attraverso la Scuola Permanente di Firenze, sono così raggruppabili:

- 1) Formazione e aggiornamento della dirigenza maschile e femminile
- 2) Formazione e aggiornamento dei Formatori Fnp
- 3) Sperimentazione di nuove proposte formative, per metodologie e tematiche

In questi tre filoni è collocabile **A.** l'attività che si è realizzata dall'ultimo Congresso Fnp ad oggi; **B.** le nuove prospettive di formazione.

A. Abbiamo realizzato:

- 1) Corsi di formazione per Dirigenti regionali e territoriali e per donne Fnp sui temi del welfare e della negoziazione sociale.
- 2) Incontri formativi/laboratori, con i formatori regionali, con i Segretari regionali con delega alla formazione e con i Responsabili degli Uffici regionali Formazione Fnp. per testare, condividere ed integrare una proposta di Progetto formativo per Coordinatori RIs articolata e scomponibile, da poter riproporre ai diversi livelli organizzativi.

L'obiettivo è di diffondere e generalizzare la formazione RIs in tutte le Regioni e su tutti i Territori.

- 3) Novità di rilievo è senz'altro il *Corso lungo per i giovani inseriti nelle Fnp* (iniziato nel mese di ottobre 2016 e che proseguirà per tutto il 2017), una formazione ai valori ed alla storia della Cisl e della Fnp, ma anche formazione specifica per la contrattazione sociale di prossimità.

B. Saranno programmati:

1) Corsi di formazione "al ruolo" per i dirigenti neo eletti, donne e uomini.

2) Percorsi formativi per nuovi formatori.

3) Completamento del Corso lungo giovani.

Per ognuno dei filoni si pensa sempre più ad una formazione orientata ai processi e alle dinamiche, e non solo ai contenuti, e ad un lavoro che faccia anzitutto leva sulle motivazioni e sulle

esperienze dei singoli. L'aula diventa una sorta di laboratorio in cui ciascuno porta la specificità del territorio di provenienza e dà il proprio contributo in base alla sua storia e al suo vissuto lavorativo e sindacale.

PREVIDENZA

- 1. CORRETTIVI AL SISTEMA PREVIDENZIALE**
- 2. POTERE D'ACQUISTO DELLE PENSIONI**
- 3. PENSIONE BASE DI GRANZIA NEL SISTEMA CONTRIBUTIVO**
- 4. FLESSIBILITA' IN USCITA**
- 5. ESODATI**
- 6. POSIZIONI SILENTI**
- 7. PENSIONE DI REVERSIBILITA'**
- 8. DLGS 503/92**
- 9. SEPARAZIONE ASSISTENZA – PREVIDENZA**
- 10. DECADENZA**
- 11. PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
- 12. PENSIONI IN CONVENZIONE INTERNAZIONALE E
INESPORTABILITA' DEL TRATTAMENTO MINIMO**

CORRETTIVI AL SISTEMA PREVIDENZIALE ITALIANO

Nel quadro delle proposte FNP-CISL di introdurre dei correttivi, che restituiscano al sistema previdenziale pubblico italiano quegli elementi di equità, di flessibilità, di solidarietà e di sostenibilità venuti meno per effetto della manovra Monti-Fornero, l'intesa raggiunta il 28 settembre 2016 fra OO.SS. e Governo costituisce un traguardo molto positivo. L'intesa migliora, con soluzioni concrete, il sistema previdenziale italiano, pur all'interno degli stretti vincoli della finanza pubblica e degli impegni assunti dall'Italia nei confronti dell'Unione Europea sulla sostenibilità della spesa pensionistica.

Sebbene, dunque, non si sia arrivati alla revisione della legge Fornero, auspicata dalla CISL e dalla FNP, l'accordo risponde ad alcuni dei problemi maggiori del nostro sistema pensionistico, dalla flessibilità in uscita ai lavori usuranti, dai lavoratori precoci alla ricongiunzione di periodi assicurativi ai fini pensionistici.

In questo quadro, valutiamo positivamente gli interventi a favore dei pensionati, sia per quanto riguarda l'estensione della no tax area anche per coloro che hanno meno di 75 anni di età, sia per quanto riguarda l'aumento dell'importo della somma aggiuntiva (14° mensilità) e l'ampliamento della platea degli aventi diritto.

Indubbiamente non tutte le questioni presenti nella piattaforma unitaria confederale e dei pensionati hanno trovato una soluzione; tuttavia, sono previste alcune misure positive che danno risposte concrete ed eque e che contribuiscono a ridurre i disagi di lavoratori e pensionati.

L'accordo del 28 settembre 2016 segna il passo della ripresa del confronto tra governo e parti sociali: era dal 2007 che, nell'ambito delle politiche previdenziali, non si raggiungeva un'intesa con risultati così importanti. Un accordo, lo ribadiamo, che interrompe un trend ventennale di interventi negativi in campo pensionistico; inoltre, per la prima volta, nessun diritto e tutela attuale vengono ridotti, mentre si acquisiscono risultati importanti che interessano la vita di milioni di persone.

Ricordiamo che l'intesa ha fissato degli indirizzi, recepiti successivamente dalla legge di bilancio per il 2017.

Il confronto poi continuerà su una serie di questioni inerenti il sistema previdenziale, già poste al tavolo tecnico.

In particolare, si valuterà di :

- intervenire sul sistema di perequazione automatica delle pensioni, con il ripristino dal 2019 del meccanismo previsto dalla legge 388/2000, che prevede un sistema di rivalutazione delle pensioni per scaglioni di importo, in luogo di quello attuale per fasce d importo;
- garantire il “pieno” recupero, a partire dal 2019, della mancata indicizzazione degli anni 2012-2013 per tutti i trattamenti pensionistici interessati al blocco;
- utilizzare un diverso indice per la rivalutazione delle pensioni che sia più rappresentativo rispetto ai consumi per i pensionati;
- introdurre una pensione contributiva di garanzia, legata al numero dei contributi e all'età d'uscita, al fine di assicurare l'adeguatezza dei trattamenti pensionistici dei giovani lavoratori con redditi bassi e discontinui;

- favorire una maggiore flessibilità nell'accesso alla pensione nel sistema contributivo, rivedendone l'attuale requisito previsto dell'importo minimo - oggi pari a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale - per il pensionamento anticipato a 63 e 7 mesi e con 20 anni di contribuzione;
- valorizzare e tutelare il lavoro di cura ai fini previdenziali;
- separare la spesa previdenziale da quella assistenziale;
- favorire lo sviluppo del risparmio nella previdenza complementare, rilanciandone le adesioni e promuovendo gli investimenti dei fondi pensione nell'economia nazionale e locale.

2. POTERE D'ACQUISTO PENSIONI

Nell'ambito della tutela dei redditi da pensione, riteniamo non più rinviabile la soluzione del problema del continuo e strisciante depauperamento che i trattamenti pensionistici dal 1992 ad oggi continuano a subire, per effetto dello sganciamento dalla dinamica salariale.

Occorre pertanto un'azione volta al recupero del loro potere d'acquisto, fortemente eroso da un inadeguato meccanismo di rivalutazione e ulteriormente penalizzato da una elevata pressione fiscale rispetto all'andamento dell'economia e all'incalzare dell'inflazione; tanto più che il meccanismo stesso ha subito e continua a subire, sebbene in modo parziale, il blocco dell'indicizzazione

Nel corso degli anni si è aggravata la situazione economica dei pensionati, già di fatto fortemente compromessa dal caro vita, dall'aumento dei prezzi e tariffe, dall'elevata pressione fiscale, dal costante aumento della tassazione locale, nonché dall'aumento dei loro stessi bisogni che, con l'avanzare dell'età, richiedono maggiori servizi e prestazioni sanitarie.

Perequazione inadeguata, sganciamento dalla dinamica salariale, tasse e riforma dell'intero sistema, hanno spianato la strada ad una nuova concezione: la pensione non più intesa come un diritto ad affrontare una fase della propria esistenza con la dignità e il decoro che la contraddistinguono, bensì come un privilegio riconosciuto a pochi ed inidoneo a garantire l'auspicata serenità economica.

Per tali ragioni, è necessario individuare meccanismi di rivalutazione di tutti gli assegni pensionistici più idonei ed in linea con i consumi specifici dei pensionati stessi e delle famiglie anziane; dei meccanismi che garantiscano ai titolari una prestazione adeguata nel tempo.

In questa direzione, il prossimo tavolo di confronto tra OO.SS. e Governo si muoverà, al fine di individuare un paniere specifico con l'immissione di voci che riguardino più direttamente beni e servizi usati dagli anziani e affinché Governo ed enti locali attuino misure idonee a realizzare specifiche politiche per il contenimento dei prezzi e delle tariffe.

Tra i molteplici fattori, che negli ultimi anni hanno inciso in modo irreversibile alla riduzione del valore degli assegni pensionistici, ricordiamo infine i reiterati provvedimenti di blocco della rivalutazione annuale dei trattamenti previdenziali da parte del Governo; provvedimenti sempre più restrittivi che hanno indotto la stessa Corte Costituzionale ad intervenire più volte sulla questione, arrivando alla pronuncia del 2015 con la sentenza n. 70, con la quale ha dichiarato l'illegittimità dell'art 24 del D.L. 201/11, nella parte in cui prevedeva l'applicazione della perequazione automatica, per gli anni 2012-2013, esclusivamente alle pensioni di importo fino a tre volte il trattamento minimo.

Per i giudici della Corte la norma dichiarata illegittima ha leso i diritti fondamentali connessi al rapporto previdenziale, fondati su parametri costituzionali: la proporzionalità del trattamento e l'adeguatezza.

Tale principio trova inoltre il suo fondamentale presupposto nel fatto che *la pensione è salario differito* e, pertanto, deve essere in grado di assicurare al pensionato ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

Per tali ragioni rinnoviamo il nostro dissenso sulla scelta del Governo di eludere deliberatamente la decisione della Corte stessa, procedendo alla restituzione parziale degli arretrati di perequazione per gli anni 2012-2013, secondo il meccanismo di rivalutazione introdotta dal DL 65/2015,

convertito nella legge 109/2015: meccanismo del tutto inadeguato all'esigenza di recuperare e difendere efficacemente il potere d'acquisto di tutti i trattamenti pensionistici in essere; il rimborso, infatti, ha riguardato solo i trattamenti superiori a tre volte il minimo Inps e fino a sei volte il minimo stesso, lasciando fuori tutte le altre pensioni con importi complessivi superiori. Gli effetti riduttivi del DI 65/2015 continueranno a ripercuotersi negativamente sugli importi futuri delle pensioni.

Ricordiamo inoltre che siamo in attesa di una nuova pronuncia della Corte Costituzionale in merito all'adeguamento parziale delle pensioni.

Quello che tuttavia auspichiamo e che, alla ripresa del confronto con il Governo, venga ricostituito il montante previdenziale dopo la sentenza della Corte Costituzionale 70/2015, per recuperare parte della mancata indicizzazione ai fini della rivalutazione del montante nell'anno 2019. Solo in tal modo si potrà recuperare il "danno" prodotto dal blocco della perequazione 2012-2013 ed evitare il suo "effetto trascinamento" sugli importi di pensioni negli anni a venire.

3. Pensione base di garanzia nel sistema contributivo

Nell'ambito dell'impegno del Governo di proseguire il confronto con le parti sociali per la definizione di ulteriori misure di riforma del sistema di calcolo contributivo, la nostra Organizzazione fa propria la proposta della CISL di prevedere l'introduzione di una pensione contributiva di garanzia (pensione di base), legata agli anni di contribuzione e all'età in uscita, al fine di assicurare l'adeguatezza delle pensioni dei giovani lavoratori con redditi bassi e discontinui.

Le giovani generazioni approdano più tardi al lavoro, incontrano inizialmente un'attività precaria che comporta basse retribuzioni e discontinuità occupazionale. Di conseguenza, il risultato previdenziale non potrà che essere basso. Si pone dunque l'urgenza di garantire ai giovani, nella nuova situazione, un futuro pensionistico dignitoso ed adeguato

La soluzione potrebbe essere data proprio dall'introduzione di una pensione di importo base, finanziata dalla fiscalità generale, alla quale aggiungere quella contributiva maturata dal lavoratore dipendente, autonomo o parasubordinato. Tale pensione verrebbe riconosciuta al compimento dei requisiti anagrafici di età e di contribuzione.

L'introduzione a regime della pensione di base, finanziata dalla fiscalità generale, risponderebbe dunque all'esigenza di fornire un sostegno concreto alle future pensioni liquidate unicamente con il sistema di calcolo contributivo e per le quali non è prevista l'integrazione al trattamento minimo.

4. FLESSIBILITA' IN USCITA

L'accordo siglato tra Governo e OO.SS. il 28 settembre 2016, pur tenendo conto della delicata situazione del Paese e degli impegni assunti in sede europea, ha segnato un passo in avanti per ristabilire giustizia e razionalità al sistema previdenziale pubblico italiano e, al contempo, per avviare quel processo di adeguamento del nostro sistema di protezione sociale a un contesto demografico in continua trasformazione e ad un mercato del lavoro sempre più frammentario.

Siamo consapevoli che, per quanto concerne la necessità di reintrodurre meccanismi di flessibilità nel sistema pensionistico, i risultati raggiunti con l'intesa non risolvono tutti i problemi aperti dal Sindacato; tuttavia essi rispondono a molte delle questioni che da più parti e ad ogni livello della nostra Organizzazione sono state sollevate a seguito degli interventi legislativi realizzati negli ultimi anni in ambito previdenziale.

Come abbiamo sempre sostenuto in passato ed ancora sosteniamo, la flessibilità in uscita "dal mondo lavorativo" è un'esigenza non più rinviabile. In questa direzione, il meccanismo **dell'anticipo pensionistico (APE)**, così come fissato nell'accordo e recepito nella legge di bilancio 2017, sebbene non si configuri come il ripristino della flessibilità nell'accesso al pensionamento, a lungo auspicata e richiesta dal Sindacato, tuttavia offre un'opportunità a molti lavoratori e lavoratrici di anticipare il momento del pensionamento, a partire dai 63 anni in poi. Si tratta di uno strumento a carattere sperimentale (biennio 2017-2018) che consentirà agli interessati, a partire da maggio 2017, di anticipare l'uscita dal lavoro fino a tre anni e sette mesi prima, rispetto al requisito della pensione di vecchiaia, fissato a sessantasei anni e sette mesi, e con una contribuzione

minima di venti anni. Una volta certificato il diritto a pensione da parte dell'Inps, l'interessato potrà ottenere da un istituto bancario convenzionato un "prestito pensionistico per cessazione anticipata dal lavoro", la cui restituzione, nell'arco dei vent'anni, è garantita in caso di premorienza da una polizza assicurativa.

Sono previste tre modalità di intervento, in base alla platea dei beneficiari. L'APE volontaria si presenta come misura innovativa e, sebbene sia onerosa, rappresenta un'opportunità di anticipo pensionistico che ciascun lavoratore potrà scegliere liberamente di cogliere o meno. L'APE sociale invece offrirà l'opportunità per alcune categorie disagiate di lavoratori e lavoratrici di ottenere un reddito ponte fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, interamente a carico dello Stato. Infine, con l'APE imprese si avrà a disposizione un ulteriore strumento nell'ambito della contrattazione collettiva per gestire i processi di crisi o ristrutturazione aziendale.

In combinato disposto con l'APE, ai lavoratori e alle lavoratrici è data anche l'opportunità di poter attingere al montante maturato nel fondo pensione integrativo volontariamente e nella misura scelta per ridurre l'ammontare del prestito pensionistico richiesto. Tale opportunità, denominata RITA (Rendita Integrativa Temporanea) sarà agevolata fiscalmente con tassazione inferiore (del 15%) rispetto alle anticipazioni (del 23%).

Inoltre, nel quadro dei complessi meccanismi del nostro sistema previdenziale italiano, è prevista una serie di interventi normativi volti ad agevolare quei lavoratori e lavoratrici che altrimenti non potrebbero maturare il diritto alla pensione per l'impossibilità di riunire gratuitamente tutta la posizione assicurativa. Ci riferiamo all'estensione della facoltà di cumulo gratuito della contribuzione versata in diverse gestioni

previdenziali. **Si tratta di un importante risultato, ottenuto dopo anni di battaglie e pressioni da parte delle organizzazioni sindacali.** Esso consente di sanare una serie di ingiustizie scaturite dall'abrogazione della legge 322/58 e contestualmente dall'onerosità della legge 29/79.

Un altro importante traguardo, raggiunto con l'accordo e divenuto "strutturale" con la legge di Stabilità 2017, è quello relativo alla definitiva abolizione delle penalizzazioni per tutti i lavoratori e le lavoratrici che accedano al pensionamento anticipato prima dei 62 anni di età.

E' altresì riconosciuta la possibilità di accedere alla pensione con 41 anni di contributi per alcune categorie di lavoratori precoci; mentre per i lavoratori e le lavoratrici che svolgono attività particolarmente faticose e pesanti è prevista, con la legge di Stabilità 2017, l'eliminazione della finestra (di 12 o 18 mesi) e dell'aggancio automatico all'aspettativa di vita a partire dal 2019.

Le sfide dunque sono ancora aperte: abbiamo di fronte a noi un lavoro molto impegnativo da portare avanti per dotare il sistema di protezione sociale italiano anche di quegli strumenti che siano al passo con un mercato del lavoro che fa ancora fatica ad aprirsi ai giovani.

Di fronte alle loro difficoltà di trovare un'occupazione e con la crescita economica che stenta a decollare, dobbiamo impiegare al meglio le risorse del nostro Paese; risorse che risiedono anche nella competenza e nell'esperienza acquisita dalle forze lavorative dei "meno giovani".

Il principio della "solidarietà intergenerazionale" dovrebbe incoraggiare maggiormente l'utilizzo del part-time per i lavoratori prossimi alla pensione - a cui la Legge di Stabilità ha dato il via a partire dal 2016 - come soluzione per offrire nuove opportunità occupazionali ai giovani.

Consentire un miglior coordinamento tra sistema previdenziale e dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, della società significa

soprattutto permettere un' uscita graduale dal lavoro, nel rispetto non soltanto degli equilibri economici delle casse previdenziali, ma anche dei principi di giustizia ed equità sociali.

E' necessario rimettere nella disponibilità dei lavoratori le scelte di pensionamento, tenendo conto delle esigenze delle singole persone e superando le incertezze rispetto ai diritti pensionistici di ciascun lavoratore. Dobbiamo infatti evitare che nel futuro si incorra nel dramma dei lavoratori "esodati", per i quali la legge di bilancio 2017 ha varato l'ottava salvaguardia.

Una particolare attenzione va infine rivolta alle donne, anche in ragione del lavoro di cura svolto dalle stesse all'interno delle famiglie e delle difficoltà che esse trovano nel conciliare lavoro e vita privata. Nella seconda fase del Tavolo concertativo tra OO.SS. e Governo, tra i vari punti da affrontare ci sarà proprio quello della valorizzazione e tutela del lavoro di cura ai fini previdenziali.

Il meccanismo dell'"Opzione donna" potrebbe essere esteso ulteriormente a tutti i lavoratori e quindi costituire una delle possibili soluzioni al problema della flessibilità in uscita dal mondo del lavoro.

5. ESODATI

Con la legge di Bilancio per il 2017 è prevista l'ottava operazione di "salvaguardia", finanziata con le risorse non utilizzate nelle sette precedenti campagne; essa dovrebbe coprire 30.700 soggetti i quali, pur avendo maturato i requisiti entro il 31/12/2011, sono stati lasciati fuori dalla Fornero.

In sintesi, il nuovo intervento viene così ripartito:

- 11.000 lavoratori collocati in mobilità per una stima di importo pari a € 30.083;
- 10.400 soggetti autorizzati ai versamenti volontari per una stima di € 11.000;
- 7.800 lavoratori cessati dal lavoro con accordi di esodo individuale o collettivo per una stima di importo pari a € 22.000;
- 700 lavoratori in congedo straordinario per assistere figli con disabilità grave per una stima pari a € 28.500;
- 800 soggetti, con esclusione del settore agricolo e dei lavoratori con qualifica di stagionale, a tempo determinato e con contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato. Stima di importo di € 12.500.

Riteniamo positivo l'ulteriore intervento sugli esodati, che consentirà di garantire il pensionamento a molti lavoratori che si trovano attualmente senza reddito e nell'incertezza rispetto ai loro diritti pensionistici.

Quello che si impone tuttavia è una modifica di carattere strutturale alla norma vigente, con lo scopo di consentire a tutti i soggetti interessati l'accesso alla pensione secondo le norme previgenti la legge di riforma Fornero che, come è noto, non ha previsto delle norme transitorie nei mesi

successivi alla sua entrata in vigore, lasciando conseguentemente fuori tutti quei lavoratori che si sono visti spostare in avanti, anche di molti anni, i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento.

6. POSIZIONI SILENTI

In coerenza al principio ineludibile che “a contribuzione versata deve corrispondere certezza della prestazione”, la nostra Organizzazione auspica il recupero delle cosiddette posizioni silenti, in capo a quei soggetti che prima del 1996 abbiano cessato il loro rapporto di lavoro.

E' necessario sbloccare e rendere utilizzabili queste posizioni assicurative, attraverso l'inserimento di una norma che possa prevederne l'impiego nel sistema di calcolo contributivo.

In assenza di tali misure si continuerà a penalizzare quelle persone che hanno già subito una condizione di precarietà e marginalità in ambito occupazionale: pensiamo a quelle donne uscite presto dal mondo del lavoro per dedicarsi all'attività familiare e la cui contribuzione non darà luogo ad alcuna prestazione pensionistica per il mancato raggiungimento dei requisiti minimi per il diritto a pensione.

7. PENSIONE DI REVERSIBILITA'

Come è noto, la FNP è intervenuta tempestivamente presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, affinché i trattamenti di reversibilità venissero stralciati dall'elenco delle prestazioni di natura assistenziale presente nella relazione tecnica del disegno di Legge delega collegato alla Legge di Stabilità 2016 recante norme relative al contrasto alla povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali.

Introducendo anche per le pensioni di reversibilità il principio d'accesso selettivo, regolato dalla condizione economica misurata dall'indicatore ISEE, il provvedimento in questione avrebbe penalizzato ulteriormente i titolari degli assegni di reversibilità, di cui le donne costituiscono la più alta percentuale.

Grazie all' incisiva azione di questa Federazione dunque il governo ha fatto marcia indietro, sgomberando ogni dubbio in riferimento a possibili interventi sulle prestazioni previdenziali ed, in particolare, sui trattamenti di reversibilità. Quest'ultime sono a tutti gli effetti legate al versamento di una contribuzione I.V.S (invalidità, vecchiaia, superstiti) durante l'intera attività lavorativa e pertanto non possono essere considerate prestazioni di natura assistenziale, per le quali è richiesta la prova dei mezzi.

Vi è più che il sistema di calcolo contributivo, introdotto dalla legge 335/95, non prevede l'integrazione al minimo dei trattamenti pensionistici; vi sono incluse anche le pensioni ai superstiti, eccezion fatta per quelle ottenute con il regime sperimentale "Opzione donna".

In sostanza, a differenza del sistema di calcolo retributivo, il metodo contributivo è diretto a produrre un trattamento pensionistico meno favorevole rispetto al passato, tal volta di un'entità non sufficiente per garantire al pensionato un'esistenza dignitosa per i quali non è prevista alcuna forma di integrazione.

Pertanto, sarebbe necessario per le pensioni liquidate tramite il sistema contributivo, ed in particolare modo per i trattamenti di reversibilità, una modifica della disposizione normativa in esame, dal punto di vista dell'integrazione al minimo.

E' altresì, indispensabile porre specifica attenzione alla rivalutazione delle "aliquote di reversibilità", applicate in base alla normativa vigente; quest'ultime, infatti, dovrebbero essere rivalutate quanto meno a favore del coniuge superstite senza redditi - al quale dovrebbe essere riconosciuta una percentuale maggiore rispetto a quella attuale del 60% - oltre che a favore dei figli e degli altri titolari previsti dalla legge, sempre privi di altri redditi. Ricordiamo infatti che, durante l'attività lavorativa, il lavoratore versa anche una contribuzione volta a coprire il rischio di invalidità, di vecchiaia e l'evento morte.

Inoltre, si dovrebbe rielaborare lo strumento che regola il cumulo tra redditi e pensioni ai superstiti (Tab. F della L. 335/95): si dovrebbe, in particolare, rimodulare l'attuale disciplina per le prestazioni liquidate con il sistema contributivo, dal momento che, essendo previsto in tale regime una più corretta co-relazione tra contributi versati e rendita previdenziale rispetto al sistema retributivo, sarebbe altrettanto corretto garantire al coniuge superstite l'intera quota di rendita spettante, essendo quest'ultima proporzionata ai contributi versati dal dante causa nell'intera vita.

8. DECRETO LEGISLATIVO 503/1992

Tra le questioni aperte già oggetto delle precedenti piattaforme rivendicative proposte da questa Federazione, e che non hanno trovato ancora una definizione, è senz'altro quella relativa al decreto 503/92.

Come ormai è noto, la legge di riforma del sistema previdenziale (art. 24, l. 214/2011) ha innalzato i requisiti di anzianità contributiva e di età anagrafica per il diritto alla pensione di vecchiaia, determinando contrastanti problemi di natura interpretativa, in ordine alla vigenza o meno delle deroghe ai sensi del Decreto legislativo n. 503/1992; quest'ultimo decreto legislativo prevede, infatti, la deroga alla vigente normativa per quei soggetti che al 31.12.1992 avevano cessato dal lavoro con 15 anni di contribuzione o per coloro che, alla medesima data, erano stati autorizzati ai versamenti volontari.

Sebbene le forti pressioni della Federazione, della Cisl e dell'INAS su Governo ed Istituzioni abbiano costretto l'Inps a rivedere la sua iniziale posizione di chiusura - per cui è riconosciuta la possibilità di accedere al pensionamento di vecchiaia con il requisito contributivo dei 15 anni al 31.12.1992 - tuttavia, lo stesso Istituto continua a ritenere valido il nuovo e più penalizzante requisito anagrafico previsto dalla legge Fornero.

Ad oggi, la posizione dell'Inps resta dunque penalizzante per migliaia di lavoratori e soprattutto lavoratrici che, pur in possesso dei 15 anni di versamenti al '92 ma senza il requisito più alto dell'età, si son visti e rischiano di vedersi spostare in avanti, anche di molti anni, la data di accesso alla pensione di vecchiaia.

Da ultimo però, è intervenuto il Tribunale di Firenze, su un ricorso pilota presentato dal nostro Patronato Inas che, con apposita Sentenza, ha

ricosciuto il diritto a pensione di vecchiaia con i requisiti anagrafici cristallizzati alla data antecedente alla riforma Fornero.

Naturalmente si tratta di una sentenza di primo grado, ma riteniamo importate il risultato ottenuto che ha dato ragione alla nostra tesi.

In tale situazione è opportuno, anche per evitare massicci contenziosi con tutte le possibili conseguenze, attendere il completamento dell'iter di tutti i gradi del giudiziario e limitarsi a presentare la domanda di pensione con i requisiti ridotti attraverso l'Inas che valuterà poi l'opportunità di procedere con ricorso amministrativo.

9. SEPARAZIONE PREVIDENZA - ASSISTENZA

Ad oggi, questione centrale irrisolta rimane la mancanza di una netta separazione tra Previdenza e Assistenza .

Infatti, la commistione tra le suddette voci comporta rilevanti conseguenze nei bilanci economici dell’Inps, come si evince nei rapporti annuali e, pertanto non possiamo non risollevarne il problema.

E’ necessario infatti porre particolare attenzione alla distinzione tra le prestazioni assistenziali, finanziate dalla fiscalità generale, e prestazioni previdenziali, frutto della contribuzione da lavoro.

Esiste ancora oggi un effetto “forbice” tra le due tipologie di prestazioni, al punto che quella assistenziale a volte è di importo maggiore rispetto a quella previdenziale.

Ed infatti, a tale riguardo ed a seguito del confronto avviato al “ tavolo “ presso il Ministero tra OO.SS. e Governo , tra gli argomenti contenuti nel verbale di accordo da discutere nel corso del 2017, vi è proprio la questione relativa alla mancata separazione fra previdenza e assistenza. Tutto ciò, è necessario, si legge nell’accordo, anche ai fini statistici per la corretta comparazione in sede Europea della spesa previdenziale. Infatti, dei 260 miliardi spesi annualmente per la previdenza, vi è molta assistenza.

10. DECADENZA

La decadenza dall'azione giudiziaria in materia previdenziale, così come prevista dall'art. 47 del Dpr 639/70 - modificato dall'art 38 del DL 98/11, convertito nella legge 111/11- produce gravi effetti sulle prestazioni previdenziali .

L'art 38 del DL 98/11, infatti, prevede l'estensione della decadenza - tre anni per i trattamenti pensionistici ed un anno per le prestazioni temporanee - alle *“azioni giudiziarie aventi ad oggetto l'adempimento di prestazioni riconosciute solo in parte o il pagamento di accessori del credito. In tal caso, il termine di decadenza decorre dal riconoscimento parziale della prestazione ovvero dal pagamento della sorte”*.

Di conseguenza, la norma sulla decadenza, così come novellata, si pone in palese contrasto con il principio costituzionale del riconoscimento del diritto alla giusta pensione; essa comporta l'improcedibilità della richiesta di prestazione e l'estinzione del diritto agli eventuali ratei pregressi.

Anche la Corte Costituzionale, con la sentenza 69/2014, si è espressa in questo senso dichiarando l'illegittimità costituzionale dell' art. 38, c. 4 del DL 98/2011; tuttavia, la pronuncia della Suprema Corte fa salvi solo i giudizi pendenti in primo grado alla data di entrata in vigore del DL 98/2011, ovvero 6 luglio 2011.

11. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Altro impegno che il Governo ha previsto nel calendario delle questioni da discutere al Tavolo concertativo, stabilito dall'accordo, è quello concernente la previdenza complementare.

Infatti, l'accordo prevede un intervento al sistema integrativo per rilanciare le adesioni favorendo l'investimento nell'economia reale, parificare la tassazione dei fondi di previdenza complementare dei dipendenti pubblici a quella dei dipendenti privati.

L'argomento è stato più volte oggetto d'interventi negativi; non da ultimo la legge di Stabilità per il 2015, che ha previsto un innalzamento dell'aliquota di tassazione sul risultato maturato dai fondi pensione dall'11% al 20% (aumento dell'imposta sostitutiva figura nel Titolo relativo alle misure di contrasto all'evasione fiscale; in tal caso, il rendimento della previdenza complementare viene considerato come rendita finanziaria, ignorando che la sua natura è prettamente differente) ed un incremento della tassazione sulla rivalutazione del T.F.R. dall'11% al 17%. Questa modifica ha di fatto scoraggiato molti lavoratori che puntavano proprio sulla fiscalità più vantaggiosa che li rendeva appetibili.

Alla luce di tutto ciò, è necessario affrontare concretamente la questione della costruzione del famoso "secondo pilastro" previdenziale, ossia quello complementare, che dovrebbe riportare il sistema ad un livello accettabile di equilibrio per le generazioni presenti e future.

Una novità è inserita nella legge di bilancio per il 2017 che, recependo l'accordo Governo – Sindacati in tema di uscita anticipata dal lavoro tramite l'APE, consente al lavoratore di attingere al montante contributivo nel fondo in maniera volontaria e nella misura scelta, per usufruire di una rendita

temporanea per il periodo mancante alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

Questa possibilità definita RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata) sarà agevolata fiscalmente con tassazione inferiore rispetto alle anticipazioni e pari a quella prevista per le prestazioni in rendita.

In tema di investimento dei fondi pensioni nell'economia reale, sorgono due esigenze: la prima, con finalità difensive, quali la tutela del risparmio previdenziale, mentre, la seconda, volta a contrastare le tentazioni di chi considera il risparmio previdenziale come "potenziale tesoretto" di finanza pubblica o come oggetto per aumentare i conti dell'Inps.

La previdenza complementare non può procedere al di fuori del contesto economico e produttivo che la esprime. La crisi economica, il ritardo nell'accesso dei giovani nel mercato del lavoro, la precarietà delle carriere lavorative, la ridotta crescita della retribuzione (considerando solo il settore privato), ha prodotto un decremento in termini di adesione ai fondi pensione negoziali, facendo divergere le preferenze di chi è inserito nel mercato del lavoro verso una liquidità immediata, rinunciando così a maturare una pensione dignitosa.

Dobbiamo ricordare che la previdenza integrativa non riesce ad arrivare a tutti i lavoratori, lasciando fuori i soggetti del pubblico impiego, i dipendenti delle piccole imprese e i lavoratori a più basso reddito.

Per evitare che tra meno di trenta anni chi andrà in pensione dovrà accontentarsi di sopravvivere con meno della metà (47%) dell'ultima retribuzione, si ribadisce la realizzazione di un percorso che renda obbligatoria la previdenza complementare favorendo, almeno sul piano contrattuale, l'adesione dei lavoratori ai fondi pensione, mediante:

- la promozione di un progetto di educazione previdenziale di comunicazione istituzionale, che coinvolga il Governo, le istituzioni pubbliche e private le parti sociali e i fondi pensione;
- individuare una finestra temporale entro la quale i lavoratori attivi devono indicare le proprie scelte relative al conferimento del T.F.R., anche attraverso l'istituto del silenzio-assenso;
- creare condizioni affinché i fondi pensione possano realizzare politiche di investimento di lungo periodo, favorendo l'economia nazionale e locale;
- completare la realizzazione dell'offerta dei fondi pensione esistenti;
- armonizzare il regime fiscale dei pubblici dipendenti equiparandolo a quello più favorevole previsto per i dipendenti del settore privato.

Per tali ragioni riteniamo di estrema importanza l'istituzione del tavolo affinché Governo e Sindacati siano chiamati a mettersi in moto per realizzare un lavoro capace di promuovere l'importanza dei fondi previdenziali complementari.

12. PENSIONI IN CONVENZIONE INTERNAZIONALE E

INESPORTABILITA' DEL TRATTAMENTO MINIMO

Negli ultimi anni il fenomeno dell'emigrazione verso l'estero da parte dei cittadini italiani è cresciuto sensibilmente. Per far fronte a tale problematica, lo Stato ha stipulato accordi e convenzioni bilaterali con quei Paesi dove l'emigrazione è diventata sempre più frequente per garantire un trattamento fiscale agevolato o per evitare la doppia imposizione fiscale. Sono molti, per fortuna, i Paesi con i quali l'Italia ha stabilito questo contatto permettendo a chi espatria di percepire la pensione a regime agevolato evitando la doppia tassazione. Questa emigrazione da qualche anno è diventata più massiccia: infatti, il numero di pensionati emigrati è passato dai 2.553 del 2010 ai 5.345 nel 2015, con un aumento del 109%. Questo fenomeno comporta un'erosione della base imponibile; molti pensionati ottengono l'esenzione diretta e non consumano in Italia, con effetti quindi anche sulla tassazione indiretta.

Tali convenzioni si basano su tre principi fondamentali;

- *La parità di trattamento;*
- *Il mantenimento dei diritti e vantaggio acquisiti negli Stati dove si sono maturati i periodi contributivi;*
- *La totalizzazione dei periodi assicurativi compiuti, ai fini di conseguire il diritto alla pensione.*

La totalizzazione non comporta il trasferimento dei contributi da uno Stato ad un altro, ma consente di tener conto, ai soli fini dell'accertamento del diritto alla pensione, dei contributi maturati nei Paesi convenzionati dove l'interessato ha lavorato. Per perfezionare il requisito minimo è utile tutta la contribuzione accreditata, indipendentemente dalla natura,

(obbligatoria; da riscatto; volontaria; figurativi). Quindi la totalizzazione è ammessa a condizione che il lavoratore abbia un periodo minimo di assicurazione e contribuzione nel Paese che concede la pensione. In Italia il periodo minimo di contribuzione richiesto è di 52 settimane, mentre in Brasile, ad esempio, il periodo minimo richiesto è di 1 settimana. Particolare attenzione bisogna rivolgere alla convenzione italo-australiana, la quale prevede che, per maturare il diritto a pensione, siano necessarie 780 settimane, ossia 15 anni di contribuzione.

Lo strumento della totalizzazione si rende tanto più utile allorché il soggetto interessato non abbia maturato i periodi assicurativi nello Stato di residenza o nel Paese convenzionato: in questo caso, il calcolo del trattamento pensionistico viene effettuato con il metodo del “pro-rata.

Gli importi delle pensioni erogate all'estero sono spesso calcolati in modo convenzionale. Quando si è di fronte a pensioni minime è possibile ottenere l'integrazione e maggiorazioni sociali. Sono molti i pensionati all'estero che fanno domanda per queste prestazioni “*accessorie*”. Tuttavia, dal 1992, queste prestazioni non sono più esportabili nei *Paesi dell'Unione Europea e del SEE (Spazio Economico Europeo)*. Lo sono invece, ancora nei Paesi extra-comunitari, sebbene con alcune limitazioni. Già dal 1995 infatti, l'esportabilità del trattamento minimo all'estero è subordinata, oltre che al reddito, anche al possesso di un'anzianità contributiva minima di 10 anni. L'integrazione al minimo non viene riconosciuta quando la somma della pensione estera con la pensione a calcolo italiana risulti maggiore ad esso.

Lo Stato italiano, è uno dei pochi Paesi a riconoscere la portabilità extra U.E. della parte non contributiva della pensione. Di conseguenza l'Italia paga il T.M. e le maggiorazioni sociali a persone che vivono e pagano

tasse in altri Stati, con l'effetto dell'aumento dei costi per l'assistenza sul nostro territorio

ed il contestuale abbassamento nei Paesi dove tali soggetti vanno a risiedere.

- Si allega scheda dove vengono indicati gli Stati con cui l'Italia ha concluso convenzione bilaterali

Stati e Convenzioni Bilaterali di Sicurezza Sociale	
<i>Argentina</i>	<i>Repubblica di Capo Verde</i>
<i>Australia</i>	<i>Serbia</i>
<i>Bosnia Erzegovina</i>	<i>Brasile</i>
<i>Repubblica di San Marino</i>	<i>Canada e Quebec</i>
<i>Santa Sede</i>	<i>Croazia</i>
<i>Tunisia</i>	<i>Montenegro</i>
<i>Turchia</i>	<i>Jersey; Isola di Man e Isole del Canale</i>
<i>Usa</i>	<i>Macedonia</i>
<i>Uruguay</i>	<i>Principato di Monaco</i>
<i>Venezuela</i>	

L'Islanda, il Liechtenstein, la Norvegia, la Svizzera se pur non facendo parte dell'Unione Europea, applicano il regolamento comunitario in tema di sicurezza social.

FISCO

- 1. EQUIPARAZIONE DETRAZIONI PENSIONATI E LAVORATORI**
- 2. INCAPIENTI**
- 3. PANIERE DEI PENSIONATI**
- 4. LIMITE DI REDDITO PER IL CONIUGE E ALTRI FAMILIARI A CARICO**
- 5. DETRAZIONE PER IL CONIUGE E ALTRI FAMILIARI A CARICO**
- 6. AGEVOLAZIONI FISCALI**
- 7. IMPOSTA SULLA RICCHEZZA NETTA (?)**
- 8. LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE**
- 9. PROGETTO DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE
PRESENTATO DALLA CISL
“PER UN FISCO PIU’ EQUO E GIUSTO”**

1. EQUIPARAZIONE DETRAZIONI PENSIONATI E LAVORATORI

E' stata raggiunta finalmente l'equiparazione della no tax area dei pensionati, sia over che under75, a quella dei lavoratori dipendenti (8.125 euro).

La Legge di stabilità per il 2016, al fine di iniziare un percorso di equiparazione della no tax area tra pensionati e lavoratori dipendenti (8.125 euro), ha modificato l'articolo 13 del Tuir stabilendo l'aumento della detrazione per i redditi da pensione dal 2016, in modo da determinare un ampliamento della relativa area esente (no tax area), nella maniera seguente:

- per gli **Under75**, la No tax area aumenta da 7.500 a 7.750 euro;
- **per gli Over75**, la No tax area è equiparata a quella dei lavoratori dipendenti passando dai 7.750 a 8.125 euro.

L'equiparazione, a partire dal 2016, della 'no tax area' dei pensionati over75 a quella dei lavoratori dipendenti e l'aumento della soglia per i pensionati under75 ha consentito di dare una risposta, seppure parziale, alle aspettative di riduzione del carico fiscale dei pensionati.

Successivamente, nell'Accordo del 28 settembre 2016, al fine di favorire l'equità sociale e di sostenere i redditi medio-bassi da pensione, anche attraverso la riduzione delle imposte sulle persone fisiche per i redditi da pensione, il Governo e le OO.SS. hanno concordato sull'obiettivo di adottare alcune misure già a partire dalla legge di bilancio 2017. Nello specifico, completando il percorso avviato con la Legge di Stabilità 2016 partendo dai pensionati over75 anni, nell'Accordo si prevede l'aumento della detrazione d'imposta (riconosciuta fino a 55.000 euro) per tutti i

pensionati al fine di uniformare la loro no tax area a quella dei lavoratori dipendenti (8.125 euro).

Difatti, l'articolato del Disegno di Legge di Bilancio 2017 dispone una modifica delle detrazioni IRPEF per i redditi da pensione degli under75, equiparandole a quelle previste per gli over75, già dal 2016 beneficiari dell'equiparazione della no tax area con quella dei lavoratori dipendenti. Con il Disegno di Legge di Bilancio 2017, anche per gli under75 la No tax area viene ampliata ed equiparata a quella dei lavoratori dipendenti, passando da 7.750 a 8.125 euro.

Chi è esente dall'Irpef è esente anche dal pagamento delle addizionali. Gli effetti economici della normativa, quindi, non consistono solo in un risparmio sull'Irpef ma ancor di più in termini di risparmio sulle relative addizionali comunali e regionali applicate, in maniera differenziata, localmente.

Si tratta di una conquista estremamente importante, richiesta da molto tempo dal sindacato e che fornisce benefici immediati a tutti i pensionati con redditi medio - bassi.

Ricordiamo, comunque, che l'equiparazione della 'no tax area' a quella dei lavoratori dipendenti non comporta l'equiparazione delle detrazioni in vigore, che rimangono fortemente a vantaggio dei lavoratori, in quanto più alte, per le fasce di reddito superiori a 8.125 euro.

Infatti, confrontando le detrazioni per i lavoratori dipendenti e per pensionati, si rileva che, al livello di reddito di massima divergenza corrispondente a 15.000 euro, la differenza tra le due detrazioni arriva a sfiorare i 270 euro, per poi ridursi progressivamente fino ad azzerarsi a

55.000 euro, in corrispondenza del livello di reddito in cui entrambe le detrazioni si annullano.

Chiediamo, quindi, l'equiparazione delle detrazioni per categorie di reddito, eliminando fino in fondo la discriminazione vigente tra lavoratori e pensionati nel trattamento fiscale dei relativi redditi.

2. INCAPIENTI

Il numero dei pensionati incapienti totali e parziali risultano essere circa di 6 milioni circa, tra cui: ex lavoratori discontinui, donne che non hanno raggiunto la copertura totale della contribuzione previdenziale per motivi di famiglia, vedove con pensioni di reversibilità, coltivatori diretti, artigiani, commercianti e autonomi con bassa contribuzione previdenziale.

Se da una parte l'equiparazione della no tax area attraverso le due fasi del 2016 e 2017 ha **fornito e fornirà benefici immediati a tutti i pensionati con redditi medio – bassi, dall'altra la stessa misura ha ampliato ed amplierà la platea degli incapienti.**

A fronte dell'equiparazione totale della no tax area tra pensionati e lavoratori è salito, quindi, e continuerà a salire, il numero dei soggetti con livelli reddituali compresi nelle soglie di esenzione dal pagamento dell'Irpef, ma che non possono usufruire, come gli altri contribuenti, delle detrazioni fiscali a loro favore (quindi anche del recupero in parte dei ticket per visite specialistiche e medicine).

Rimaniamo ancor più saldi sulla nostra richiesta dell'introduzione tempestiva di un'IMPOSTA NEGATIVA per i pensionati incapienti, attraverso l'erogazione di un assegno monetario annuo.

3. PANIERE DEI PENSIONATI

Al fine di contenere l'irrefrenabile perdita del potere d'acquisto delle pensioni, chiediamo che venga al più presto ponderata la possibilità di utilizzare un diverso indice per la rivalutazione delle pensioni, più rappresentativo della struttura dei consumi dei pensionati, come stabilito nell'Accordo tra Governo e le OO.SS., che tra gli altri argomenti da affrontare al tavolo concertativo include anche quello sul paniere dei pensionati.

4. LIMITE DI REDDITO PER CONIUGE ED ALTRI FAMILIARI A CARICO

Chiediamo che venga tempestivamente innalzato il limite di reddito per essere considerato fiscalmente 'a carico', fermo ormai da ben **20 anni**, al fine di evitare che il fisco continui a penalizzare la tipologia classica della famiglia dei pensionati monoreddito, con familiari precari e/o non autosufficienti.

Nello specifico, chiediamo che tale limite di reddito, attualmente fermo dal 1997 a **2.840,51 euro**, ossia dalla sua fissazione a 5.500.000 lire con l'art. 47 del DLgs n. 446/1997, venga equiparato all'importo del trattamento minimo di pensione Inps per il 2017 (6524,57 euro annui, ossia 501,89 euro al mese, per 13 mensilità) ed indicizzato annualmente.

5. DETRAZIONE PER IL CONIUGE E ALTRI FAMILIARI A CARICO

Chiediamo l'immediato aumento della detrazione per il coniuge e per gli altri familiari a carico, lasciate immutate dalla Legge di Stabilità 2013, che al fine di attuare una politica di sostegno ai redditi delle famiglie numerose con figli, ha aumentato esclusivamente le detrazioni fiscali per figli a carico.

Nello specifico, sono rimaste ferme le detrazioni per quei componenti rilevanti nella famiglia "tipo" del pensionato, quali il coniuge e gli altri familiari a carico (coniuge non legalmente ed effettivamente separato, discendenti dei figli, genitori, suocero e suocera, generi e nuore, fratelli e sorelle che convivono con il pensionato):

- per il coniuge a carico è rimasta una detrazione massima di 800 euro per redditi non superiori a 15 mila euro annui, decrescente all'aumentare del reddito, fino ad azzerarsi qualora il reddito superi gli 80 mila euro annui;
- per ogni altro familiare a carico è rimasta una detrazione massima di 750 euro, decrescente all'aumentare del reddito, fino ad annullarsi a 80 mila euro annui di reddito imponibile.

Chiediamo, quindi, di intervenire tempestivamente al fine di annullare il trattamento fiscale discriminatorio nei confronti della tipologia classica della famiglia dei pensionati, attraverso l'aumento anche della detrazione per il coniuge e per gli altri familiari a carico.

6. AGEVOLAZIONI FISCALI

Ribadiamo la necessità di un intervento strutturale volto ad aumentare le agevolazioni fiscali a favore dei pensionati e familiari a carico non autosufficienti, attraverso la revisione dell'intero sistema delle detrazioni e delle deduzioni.

Di seguito riportiamo alcune voci rilevanti nella spesa dei pensionati ed eventuali familiari a carico, già oggetto di agevolazioni fiscali e su cui poter effettuare interventi migliorativi:

- Spese per i mezzi necessari per l'accompagnamento, la deambulazione, il sollevamento;
- Spese mediche generiche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione;
- Spese mediche generiche e paramediche di assistenza specifica sostenute in caso di ricovero di un disabile in un istituto di assistenza e ricovero;
- Spese mediche a seguito di ricovero di persona in istituti di assistenza e ricovero;
- Acquisto o affitto di protesi sanitarie o di attrezzature sanitarie ;
- Prestazioni chirurgiche, analisi, indagini radioscopiche, ricerche e applicazioni; prestazioni specialistiche; prestazioni rese da un medico generico; acquisto di medicinali; degenze o ricoveri collegati a operazioni chirurgiche, trapianto di organi;

- Spese sostenute per i servizi di interpretariato dai soggetti riconosciuti sordi;
- Contributi obbligatori previdenziali versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza;
- Spese sostenute per l'acquisto e il mantenimento del cane guida.

Argomento ancora oggetto di rivendicazione?

7. IMPOSTA SULLA RICCHEZZA NETTA

Chiediamo l'introduzione di un'imposta ordinaria progressiva sulla ricchezza netta mobiliare ed immobiliare familiare, escludendo la prima casa e i titoli di Stato e con soglia di esenzione totale per imponibili fino a 500 mila euro.

Il sistema si articolerebbe per scaglioni:

- esenzione totale per imponibili fino a 500 mila euro;
- aliquota del 7,5 per mille per la parte eccedente i 500 mila euro e comunque entro gli 800 mila euro;
- aliquota dell'8 per mille per la parte eccedente gli 800 mila euro ma comunque entro il milione di euro;
- aliquota del 10 per mille per la parte di imponibile eccedente il milione di euro.

Il gettito che quest'imposta può garantire è di circa 7,7 mld di euro.

L'89% del gettito verrebbe finanziato dalle famiglie con ricchezza netta maggiore di un milione di euro.

Il ricavato dell'imposta dovrebbe essere interamente utilizzato per ridurre l'impatto dell'Irpef sui redditi.

8. LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE

Al fine di eliminare urgentemente i problemi relativi all'equilibrio della finanza pubblica e l'inaccettabile, iniqua ed ingiustificata condizione di appesantimento fiscale sulle pensioni, chiediamo il proseguimento della **lotta all'evasione** e all'elusione fiscale con l'inasprimento degli strumenti già in vigore, concentrandosi maggiormente sui grandi evasori.

Ribadiamo la necessità di affinare gli strumenti già esistenti, anche attraverso una riforma del processo tributario e una maggiore efficacia nei meccanismi di recupero e riscossione, e d'introdurre nuovi strumenti per la lotta all'evasione fiscale, quale il "contrasto d'interessi" fra acquirenti e venditori.

Chiediamo inoltre di destinare alla **riduzione del carico fiscale** che grava sui contribuenti, tutte le risorse accertate e recuperate con la lotta all'evasione fiscale.

9. PROGETTO DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE PRESENTATO DALLA CISL

“PER UN FISCO PIU’ EQUO E GIUSTO”

La Fnp, inoltre, ha aderito al progetto di legge di iniziativa popolare “PER UN FISCO PIU’ EQUO E GIUSTO”, presentato dalla Cisl, che delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti norme intese a realizzare una riforma organica del sistema fiscale.

RISORSE ECONOMICHE E GESTIONE AMMINISTRATIVA

Sulla tematica economico - amministrativa è doveroso, come sempre, ripartire dagli assunti dell'ultimo nostro Congresso nonché da quanto dibattuto successivamente negli Organismi ai vari livelli della Federazione ed in sede di Assemblea Organizzativa 2015.

In tutti questi ambiti, infatti, è stato sottolineato con molta forza quanto la crescita del consenso nei confronti della Federazione e, conseguentemente, l'incremento delle adesioni, debbano passare necessariamente attraverso un significativo *impegno economico indirizzato verso il territorio con l'obiettivo di garantire presenza, azione sindacale e servizi ai pensionati che siano sempre più in grado di generare soddisfazione, sia tra chi deve ancora iscriversi alla Fnp, sia tra chi è già iscritto, ma deve essere, comunque, fidelizzato.*

Negli ultimi anni certamente siamo andati in questa direzione, avendo *destinato flussi economici sempre più consistenti verso la periferia*, in ossequio anche dei deliberati confederali scaturiti dall'ultima Assemblea Organizzativa della Cisl.

In quest'ottica vanno perciò inseriti i molteplici progetti e le iniziative attivati in ambito locale e finanziati dal livello Nazionale - ad incremento delle percentuali di riparto territoriale (70%) e regionale (15%)- proprio al fine di aumentare la quantità e la qualità della nostra tutela e dei servizi a favore di iscritti e pensionati (e tra questi ricordiamo, solo a titolo esemplificativo, la solidarietà per le vittime di furti e scippi, i progetti locali di proselitismo ed il finanziamento di giovani operatori Fnp in comando presso sedi provinciali Inas) per dare nuova linfa al tesseramento.

Ma la nostra azione sindacale, seppur orientata sempre più dove maggiormente si intercetta la “domanda” di assistenza e rappresentanza dei pensionati, sembra ancora non essere sufficiente ad imprimere quell'auspicata accelerazione al proselitismo poco sopra richiamata.

Certo è che quest'ultimo quadriennio ha segnato, una tendenza alla contrazione del gettito finanziario derivante dal tesseramento alla quale ancora non si è riusciti, salvo in pochi e sporadici casi, a trovare contromisure efficaci, pur nella certezza che queste ultime debbano in ogni caso essere ricercate laddove vivono i nostri iscritti e, soprattutto,

coloro che potenzialmente possono diventarlo: pensiamo in particolare ai già pensionati.

Pur considerando, infatti, gli elementi di flessibilità in uscita, recentemente introdotti dal Governo, come provvedimenti concreti ed efficaci al fine di correggere gli effetti, fortemente limitativi, prodotti dalle recenti riforme previdenziali sui pensionamenti, siamo comunque consapevoli che la platea dei neo pensionati non potrà crescere, nel breve - medio periodo, abbastanza da rendere agevole il conseguimento di un forte balzo in avanti del nostro tesseramento.

Ecco perché dobbiamo guardare verso il territorio ricercando la *fidelizzazione degli iscritti*, al fine di limitare al massimo le disdette della delega, ma soprattutto le adesioni tra coloro che in pensione ci sono già andati da tempo.

Questi obiettivi di crescita, di certo non più rinviabili, giustificano e richiedono gli impegni finanziari appena richiamati, i quali dovranno, in estrema sintesi, essere orientati sempre più all'attività sindacale in senso stretto e sempre meno alla "gestione ordinaria" dell'Organizzazione.

Di qui la necessità di essere rigorosi ed oculati nella destinazione delle risorse a nostra disposizione, che possiamo certamente definire ancora significative, *ma non illimitate* e, purtroppo, in calo rispetto alla prima metà dell'ultimo decennio ed ancora di più con riferimento al periodo a cavallo tra i primi anni duemila e lo scorso millennio. In altre parole, la situazione che ci si staglia davanti deve farci riflettere senza indugi sulle nostre future scelte, con il fine ultimo di migliorare sempre più quell'equazione "costi – benefici" che per noi si traduce nel *rapporto diretto e concatenato tra iniziative sindacali e di tutela intraprese sul territorio ed aumento delle adesioni.*

Si tratta, allora, di proseguire sulla strada, virtuosa, di ricerca *di omogeneità* nell' applicazione delle direttive e delle norme in ambito amministrativo, *di efficienza ed efficacia* nell'utilizzo delle disponibilità, *di correttezza e trasparenza* nella tenuta delle contabilità, con la definitiva e completa adozione a tutti i livelli ed in tempi brevi, della 4° direttiva CE per la stesura dei rendiconti consuntivi annuali e con la compilazione dei bilanci consolidati ormai consentita dal nuovo programma informatico "Sirio" di cui tutta la Cisl si è ormai dotata da oltre un anno.

Ribadendo, pertanto, un concetto già espresso più volte in passato, oggi più che mai occorre uno *sforzo comune e coeso* dell'intero nostro gruppo dirigente in ambito amministrativo, per il quale sarà oltremodo necessaria una *forte azione di coordinamento e controllo delle strutture regionali sull'ambito territoriale di competenza*, ormai facilitata anche dalla recente adozione del nuovo software "Board" che consente di monitorare, puntualmente ed in modo approfondito, i bilanci dei livelli periferici da parte di quelli superiori di riferimento.

In questo quadro restano ovviamente confermate, da un lato, la *funzione ispettiva della Federazione Nazionale*, statutariamente prevista nei confronti di tutti i livelli dell'Organizzazione e, dall'altro, la *centralità del ruolo di Collegi dei Sindaci* revisori sempre più autorevoli e professionali.

L'obiettivo futuro è, pertanto, quello di rafforzare le buone prassi amministrative sin qui adottate e possibilmente implementarne di nuove, anche attraverso *un'azione formativa* rivolta sia a chi riveste un ruolo politico in tale ambito, sia alle figure tecnico/contabili ad ogni livello e mirata ad individuare ed eliminare le eventuali residue criticità, potenziando, se necessario, i punti di forza.

Solo così saremo certi di dare buone gambe alla nostra azione, nel *pieno rispetto dei regolamenti interni adottati da tutta l'Organizzazione, ma soprattutto delle normative vigenti*, con il fine ultimo di sostenere, sempre ed ovunque, un confronto aperto e sereno con chiunque si trovi a valutare il nostro operato e persino di precorrere possibili future scelte operate in ambito amministrativo dal legislatore.



Una Nuova **COMUNICAZIONE**

Manuale d'uso del logo Regionale



CISL
PENSIONATI



INDICE ARGOMENTI

Introduzione	<u>3</u>
Marchio	<u>5</u>
Marchio e logo	<u>6</u>
Area di rispetto	<u>7</u>
Leggibilità	<u>8</u>
Colori Istituzionali	<u>9</u>
Bianco e nero e il suo utilizzo	<u>10</u>
Font	<u>11</u>
Combinazione con altri marchi	<u>12</u>
Errori da evitare	<u>13</u>
Conclusioni	<u>14</u>



Manuale d'uso del logo Regionale

INTRODUZIONE

Il logo Cisl "Uniti nel segno del dialogo"

Un sindacato rinnovato, capace di restituire valore al tema della partecipazione e del lavoro: questo lo spirito dell'identità della Cisl.

Tradurre in simbolo i valori propri di un sindacato che ha saputo fare della capacità di relazione uno dei suoi punti di forza e su questo continua ad investire, immaginando il proprio futuro.

Il linguaggio del logo Cisl prende spunto dai colori della bandiera italiana, recuperando all'interno di un elemento sferico il tema dell'incontro e della condivisione, attraverso la giustapposizione cromatica e la composizione tipografica con un carattere lineare e chiaro (Helvetica Neue).

Il simbolo genera un codice di rappresentazione semplice ma di impatto che, nella comunicazione, richiama il disegno delle nuvole di testo, proprio a segnare il valore della relazione e del confronto, espresso sotto forma di dialogo.

I TRE LOGHI

(Cisl, FNP Cisl, FNP Regionale)



FNP PENSIONATI

L'elaborazione del logo FNP Cisl Regionale

Forte dei valori che la Cisl porta con sé all'interno del proprio logo e della propria identity, la FNP con coerenza realizza il proprio logo e quello delle strutture territoriali che la rappresentano.

La nuova **identity regionale** sarà, infatti, perfettamente in linea con i valori e gli elementi che caratterizzano da sempre la Cisl come realtà sindacale.

Lo studio è volto a creare un'identità che possa contraddistinguersi pur rimanendo fedele agli elementi di base.

Quello che abbiamo realizzato è un **logo regionale** che trova perfetta armonia tra gli elementi tradizionali, immancabili, e una nuova lettura in grado di differenziarlo.





Manuale d'uso del logo Regionale

INTRODUZIONE

Il logo della Federazione e il logo regionale

La parola principale è coerenza. Come in ogni brand identity che si rispetti, gli elementi devono essere coerenti tra loro, seppur mantenendo dei tratti distintivi.

Seguendo questa logica siamo partiti dall'analisi del logo FNP Cisl e abbiamo mantenuto marchio, logo e colori. Per mantenere fino in fondo la coerenza, abbiamo mantenuto il logo delle sedi regionali su due righe privilegiando il colore verde che caratterizza la Cisl e la FNP rispetto ad altri sindacati.

Rimane forte, grazie a questa scelta, la parola PENSIONATI, una keyword distintiva fondamentale.

LOGHI A CONFRONTO

(FNP Cisl, FNP Regionale)





MARCHIO

Il marchio della Federazione e il logo regionale

Il marchio della FNP verrà mantenuto invariato all'interno del logo regionale.

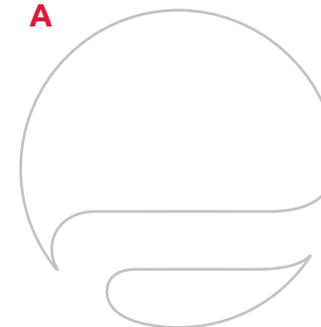
La Federazione Nazionale Pensionati ha fatto di questo simbolo un elemento distintivo al punto di utilizzarlo anche nel sito Nazionale e nella comunicazione.

Pertanto è fondamentale che le sedi regionali mantengano il marchio come tratto di riconoscibilità con il Nazionale.

Il marchio potrà essere utilizzato per la comunicazione e per il sito regionale come in figura "B".



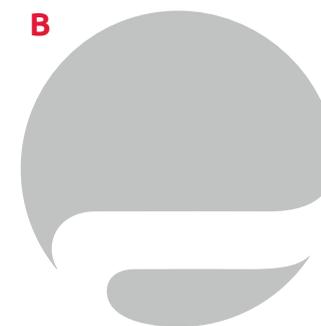
A



A. MARCHIO (Sito Nazionale)

Questo stile di simbolo può essere utilizzato solo dalla sede Nazionale. E' vietato ogni utilizzo al di fuori.

B



B. MARCHIO (Sito Regionale)

Questo stile sarà utilizzato dalle sedi Regionali nella comunicazione e nel sito come tratto distintivo che tuttavia mantiene un legame con il Nazionale.



MARCHIO E LOGO

L'unione del lettering al simbolo

Come citato in precedenza, il nuovo logo delle sedi regionali FNP, manterrà il testo su due righe allineandosi con il marchio.

Si sviluppa in orizzontale in quanto mantiene a livello di nomenclatura, il logo Nazionale per intero.

Troviamo perfetta armonia tra il simbolo e le scritte grazie alla scelta di mantenere l'ordine originale. In più il nome della regione ottiene uno spazio dedicato, in cui può risaltare.

Il logo nel suo insieme è la perfetta rappresentazione della sede regionale. Mantiene la coerenza ma nello stesso tempo si distingue e ottiene distinzione e importanza.



Come si può vedere dalla griglia, la scritta "cisl pensionati" si allinea centrale rispetto alla sigla FNP presente nel marchio. Il nome della regione si allinea alla parte rossa del marchio. In questo modo il logo è perfettamente centrato.



AREA DI RISPETTO

Il rispetto del logo

Ogni logo ha il suo "spazio vitale", in questo caso prevediamo che lo spazio vitale del logo (da intendersi come in figura) non potrà mai essere inferiore ai 3mm.

Pertanto se il logo aumenta di grandezza l'area di rispetto aumenterà di conseguenza, in proporzione, come da figura.

Testi, immagini e altri elementi dovranno essere posizionati al di fuori dell'area di rispetto (indicato in rosso in figura).

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean massa.

10,7 cm x 2,2 cm



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean massa.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean massa.

5,2 cm x 1 cm



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean massa.

3,4 cm x 0,69 cm (minimo consentito)



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean massa.



LEGGIBILITÀ

L'importanza delle misure minime

C'è per ogni logo un limite consentito sotto il quale non si può assolutamente scendere.

La leggibilità è importante, pertanto non si può ridurre un logo fino a renderlo incomprensibile. Per il logo dei regionali la misura minima è 3,4 x 0,6 cm, per nessun motivo il logo dovrà essere utilizzato più piccolo di questa misura.

In caso si voglia utilizzare il logo in formato piccolo o favicon, si può ricorrere all'utilizzo del simbolo che non potrà essere meno di 6 x 6 mm per la stampa e 16x16 px (favicon) per il web.



10,7 cm x 2,2 cm



5,2 cm x 1 cm



3,4 cm x 0,69 cm (*minimo consentito*)



Manuale d'uso del logo Regionale

COLORI ISTITUZIONALI

Mantenere la coerenza

I colori del logo sono i colori istituzionali della Federazione Nazionale Pensionati e della Cisl.

Sono i colori della bandiera e quelli che accompagnano da sempre i valori del Sindacato.

È importante che si rispettino sempre e si usino sempre con la giusta misura che è peraltro suggerita dal logo stesso. Privilegiando sempre il colore verde (colore principale) al rosso (colore di supporto).



VERDE CISL

Pms **3425C**
C94 M13 Y83 K44
R0 G102 B67
HTML **#006643**
RAL **6029**
3M **100-450**



ROSSO CISL

Pms **186C**
C2 M100 Y82 K6
R198 G12 B48
HTML **#60C30**
RAL **3020**
3M **100-466**



Manuale d'uso del logo Regionale

BIANCO E NERO

Il neutro e quando utilizzarlo

Il logo, solo in alcuni casi, può essere utilizzato in bianco, per esempio nei casi in cui ci sono immagini e sfondi pieni (come in figura).

Il nero sconsigliamo di utilizzarlo a meno di necessità in cui espressamente richiesto.

Su fondi/immagini molto chiare si può tranquillamente utilizzare il logo nella sua versione colorata.





Manuale
d'uso del logo
Regionale

FONT

Riconducibilità e distinzione

La font principale è l'Helvetica Neue che contraddistingue il logo Cisl e FNP.

Tuttavia, per indicare la regione, abbiamo utilizzato la Google Font "Raleway Bold". Questa scelta è dettata dalla necessità di far emergere il nome della regione all'interno di un logo ampiamente visto e riconosciuto come quello della FNP Nazionale.

La font "Raleway" è una font in perfetta coerenza con quella originale, lineare e perfettamente leggibile.

In più è una font innovativa, in quanto appartenente alle Google Font ovvero le font rilasciate da Google che ci permette di utilizzarle in tutti i loro stili all'interno di qualsiasi piattaforma web.

Sono scaricabili gratuitamente e facilmente, così da permettere a chiunque di utilizzarle in coerenza con l'immagine di qualsiasi sede Regionale.



Raleway Bold

Raleway Extra Thin
Raleway Extra Thin Italic
Raleway Extra Light
Raleway Light
Raleway Light Italic
Raleway Regular
Raleway Italic

Raleway Bold Italic

Raleway Medium
Raleway Medium Italic
Raleway Semi Bold
Raleway Semi Bold Italic
Raleway Extra Bold
Raleway Extra Bold Italic
Raleway Black
Raleway Black Italic

ABCDEFghilmnopqwkyzè+?!-_:;*12345678910^/





COMBINAZIONE CON ALTRI MARCHI

Rispettare lo "spazio personale"

Quando il Marchio/Logo è accostato ad un altro Marchio, è necessario seguire alcuni criteri base di impaginazione.

Tra il Marchio/Logo ed i marchi di altre istituzioni e sponsor va sempre considerata l'area di rispetto minima (vedi Tavola "Area di rispetto").

Nell'immagine sono riportate le combinazioni orizzontale e verticale.



Manuale d'uso del logo Regionale

ERRORI DA EVITARE

Cosa fare e cosa NON fare

Nelle figure sono riportate le buone norme per l'utilizzo del logo. In realtà è sufficiente rispettare una piccola ma fondamentale regola: essere coerenti con l'identity, pertanto, non utilizzare nessun elemento al di fuori di quelli che compaiono in questo manuale, sul sito web e nelle comunicazioni della Federazione Nazionale e del Sindacato di appartenenza.

si

Si può utilizzare il logo in bianco su fondi fotografici. Ci si deve sempre accertare della leggibilità (si può inserire un fondo nero con il 30% di trasparenza)



si

Si può utilizzare il logo bianco sopra i colori istituzionali. Da evitare più possibile il rosso, prediligere il verde. Utilizzare il rosso sempre insieme al verde.



si

Si possono utilizzare fondi come rosso e verde al 10% del pantone originale. Evitare sempre il rosso. Si può usare anche il nero al 10% e al 5% (grigio molto chiaro).



si

Il logo deve essere utilizzato nella sua interezza. Per favicon ed elementi simili utilizzare il marchio.



NO

Non si può utilizzare il logo colorato su fondi confusi (come da esempio)



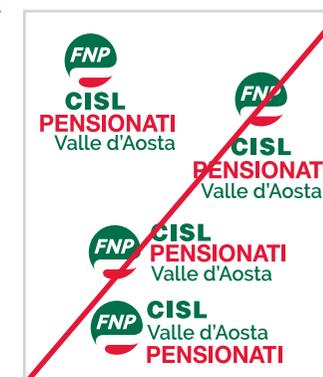
NO

Non si può utilizzare il logo colorato su fondi confusi (come da esempio)



NO

Non si può utilizzare il logo colorato e non su fondi fluo o con colori non conformi all'identità visiva della FNP



NO

Non si può scomporre il logo per nessuna ragione. Il logo deve essere utilizzato come descritto in questa guida.





CONCLUSIONI

In passato, in FUTURO

La figura "A" riporta i loghi delle sedi regionali FNP allo stato attuale, come si può vedere dall'immagine i loghi utilizzati sono tutti diversi tra loro, in alcuni casi, come quello della Campania e del Lazio utilizzano colori differenti.

Nella figura "B" vengono riportati i loghi delle sedi regionali per come saranno in futuro. Notiamo l'armonia nel vederli tutti insieme e la leggibilità che rimane invariata seppure utilizzati nella loro versione più "ristretta".

Confidiamo che la nuova immagine costituirà per tutta l'Organizzazione Sindacale FNP un valore aggiunto e un punto di forza importante per dare vita ad una comunicazione forte, riconoscibile, moderna.

A



B

