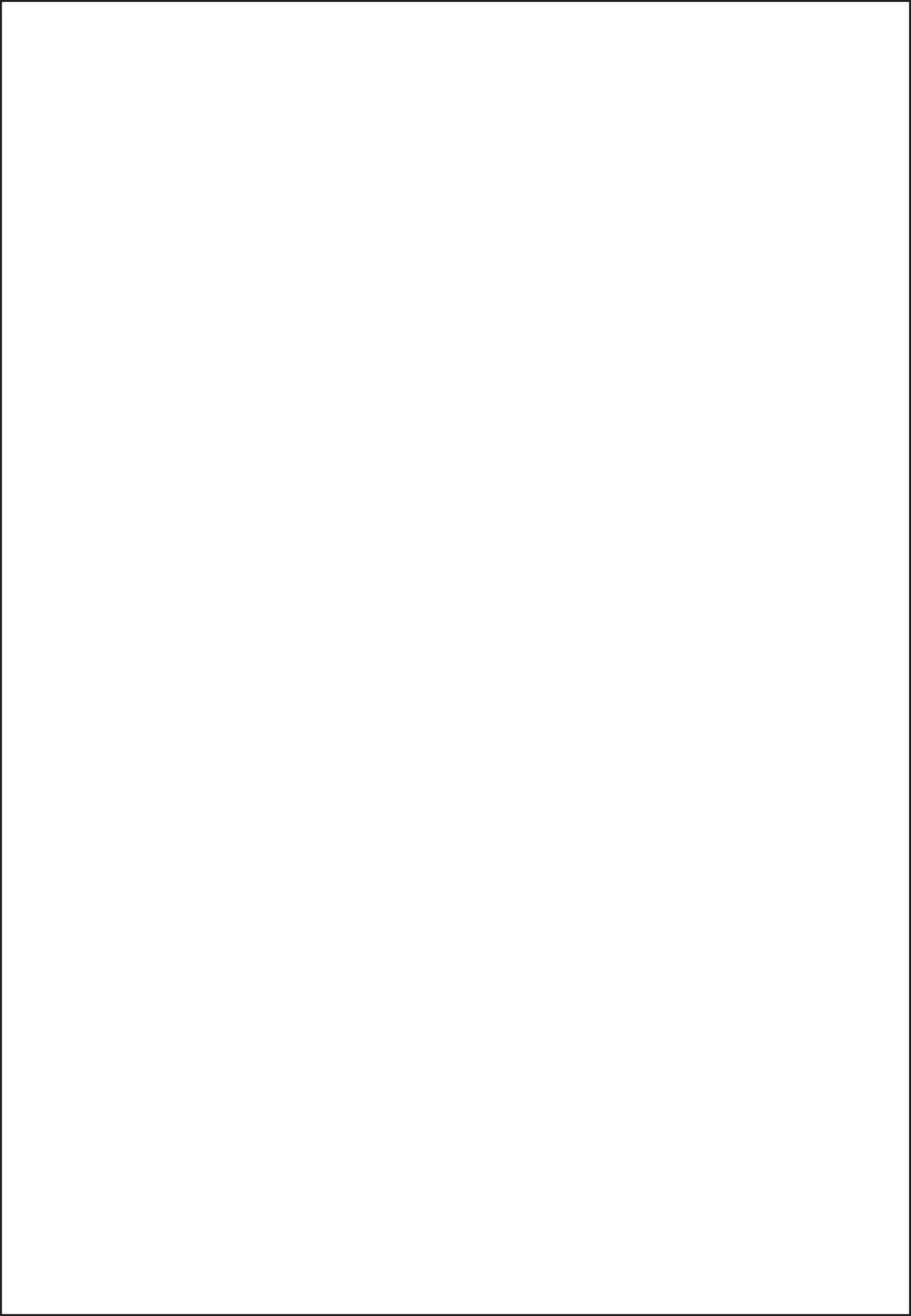




10. BILANCIO SOCIALE 2007

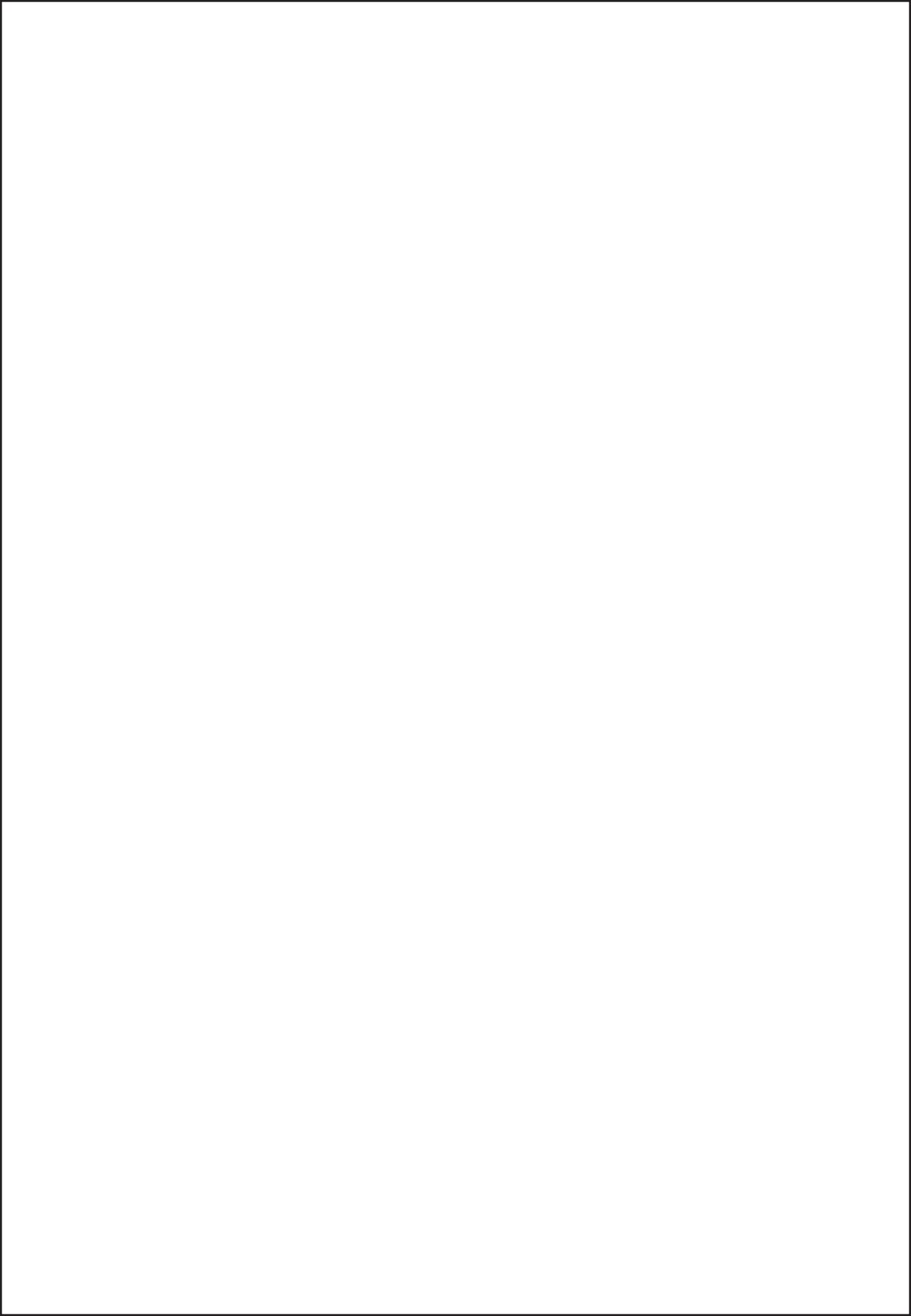


1. <i>presentazione del presidente</i>	5
2. <i>l'opinione degli stakeholder</i>	9
2.1 Testimonianze esterne	11
2.1.1 Relazione a cura di Massimo Ernesto Bellelli, Console Generale d'Italia a Rio de Janeiro	11
2.1.2 Relazione a cura di Andrea Girardelli, Direttore Generale Fonchim	13
2.1.3 Relazione a cura di Luca Maria Colonna, Segretario Nazionale Uilm	21
2.2 Testimonianze interne	25
2.2.1 Questionario operatrici Itai - Uil	26
2.2.2 Questionario assistiti	33
3. <i>identità</i>	37
3.1 La storia	39
3.2 L'evento 2007	47
3.3 L'ITAL oggi	51
3.3.1 Assistenza e tutela	54
3.3.2 Previdenza complementare	57
3.3.3 INAIL e malattie professionali	59
3.3.4 Immigrazione	61
4. <i>la struttura organizzativa</i>	67
4.1 L'organizzazione	69
4.1.1 Uffici in Italia e all'estero	70
4.1.2 Operatori Italia, estero e sede centrale	74
4.2 L'attività generale	83
4.2.1 Prestazioni finanziabili	84
4.2.2 Attività legale	89
4.2.3 Attività estero	93

5. <i>governance della sostenibilità</i>	99
5.1 Corporate Governance	101
5.1.1 Le Figure di Direzione	102
5.1.2 Le Aree di lavoro	104
5.1.3 L'articolazione delle aree	105
6. <i>performance economica</i>	107
6.1 Determinazione e distribuzione del valore aggiunto 2007	109
7. <i>performance sociale</i>	111
7.1 Formazione	113
L'attività formativa in Italia	113
L'attività formativa all'estero	115
7.2 Noi per il Sociale	119
7.3 Servizio Civile Nazionale	123
7.4 UIM	129
7.5 Comunicazione e Informazione	133
7.5.1 Le pubblicazioni	133
7.5.2 Le iniziative	135
7.6 Le iniziative dei dipendenti	139
7.6.1 Associazione "Andrea Tudisco" Onlus	139
7.6.2 Associazione "La Piccola Nazareth"	141
7.6.3 Torneo femminile di pallavolo	142
7.6.4 Altre iniziative dei dipendenti Itai Uil	143

1

*presentazione del
presidente*



Un anno - il 2007 - sintetizzabile per usare un luogo comune "ancora in mezzo al guado", con alcune novità proiettate verso il futuro di cui però è difficile calcolare o prevedere gli effetti concreti per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e dei cittadini e come queste si rifletteranno sulla vita del Patronato.

L'aver svolto i compiti di Presidenza di turno del Ce.Pa. ci ha permesso di monitorare meglio e di svolgere una funzione attiva nella transizione e nella fase propedeutica alla applicazione della legge 152/2001 che, a sei anni dal varo della riforma dei Patronati, ha visto un impegno sulla regolamentazione degli artt.10 e 13 pervenendo alla elaborazione e stesura di testi dei decreti ministeriali che però non sono stati emanati.

Stessa sorte per l'art.11 per il quale si è lavorato intensamente con il Ministero degli Esteri al fine di pervenire ad un testo di accordo quadro sulle attività svolte dalle nostre strutture all'estero a supporto delle rappresentanze diplomatiche.

L'attività per l'immigrazione che ha visto la sottoscrizione di protocolli con il Ministero degli Interni e quello della Solidarietà Sociale ha invece rappresentato un terreno concreto di lavoro e di crescita nella inclusione di migliaia di persone nella nostra società e nel mercato del lavoro ed ha rappresentato per noi un ulteriore impegno a cui ha, ancora una volta, corrisposto una risposta dei nostri operatori di grande sensibilità e professionalità.

L'attività in materia di sicurezza sociale, previdenza, lavoro, mercato del lavoro, risparmio previdenziale, diritto di famiglia e delle successioni è stata svolta prestando la tradizionale consulenza qualificata ai cittadini e lavoratori ed ha trovato poco spazio innovativo in convenzioni organiche con le pubbliche amministrazioni ed enti previdenziali, per l'assenza, come già detto, del regolamento previsto dall'art.10. Ecco quindi il sentirsi "in mezzo al guado", l'assenza di regolamentazioni ha indubbiamente frenato il lavoro del Patronato ed ha creato ancora difficoltà e ritardi per le opportune sperimentazioni sul nuovo ruolo e per valutare l'efficacia di alcune azioni.

Il 2007 è stato un anno in cui la salute nei luoghi di lavoro ha catalizzato l'attenzione dell'opinione pubblica e riempito i mezzi di comunicazione facendo sì che essi stessi fossero portatori di responsabilità sociale.

Questo quadro è stato affrontato con la tradizionale competenza e passione da parte dei nostri operatori ed operatrici e ciò ha determinato la presenza massiccia nelle nostre sedi di numerosissimi cittadini, lavoratori e iscritti alla Uil.

Un lavoro costante di elaborazione delle nuove tabelle delle malattie professionali, sottolineando il valore delle malattie muscolo scheletriche, una attenzione costante sui temi della sicurezza, un'informazione sistematica sulla previdenza complementare, come sui diritti per gli immigrati hanno aperto prospettive concrete sulle quali lavorare in futuro per raggiungere una sponda riformatrice del Patronato uscendo dal guado. Abbiamo inoltre predisposto una collaborazione con una società esterna all'Ital, che sarà operativa dal prossimo 2008, per monitorare l'adeguato esercizio in ambito territoriale dell'attività di Patronato.

Il Bilancio Sociale 2007 risente di questa complessità e di come ci si adoperi concretamente per sviluppare nuovi assetti, nuove prospettive, nuovi campi di interventi.

L'impostazione di questo bilancio rispetta quelle precedenti poiché riteniamo importante ribadire la sostanza del nostro essere che non può e non deve cambiare solo all'insegna della creatività.

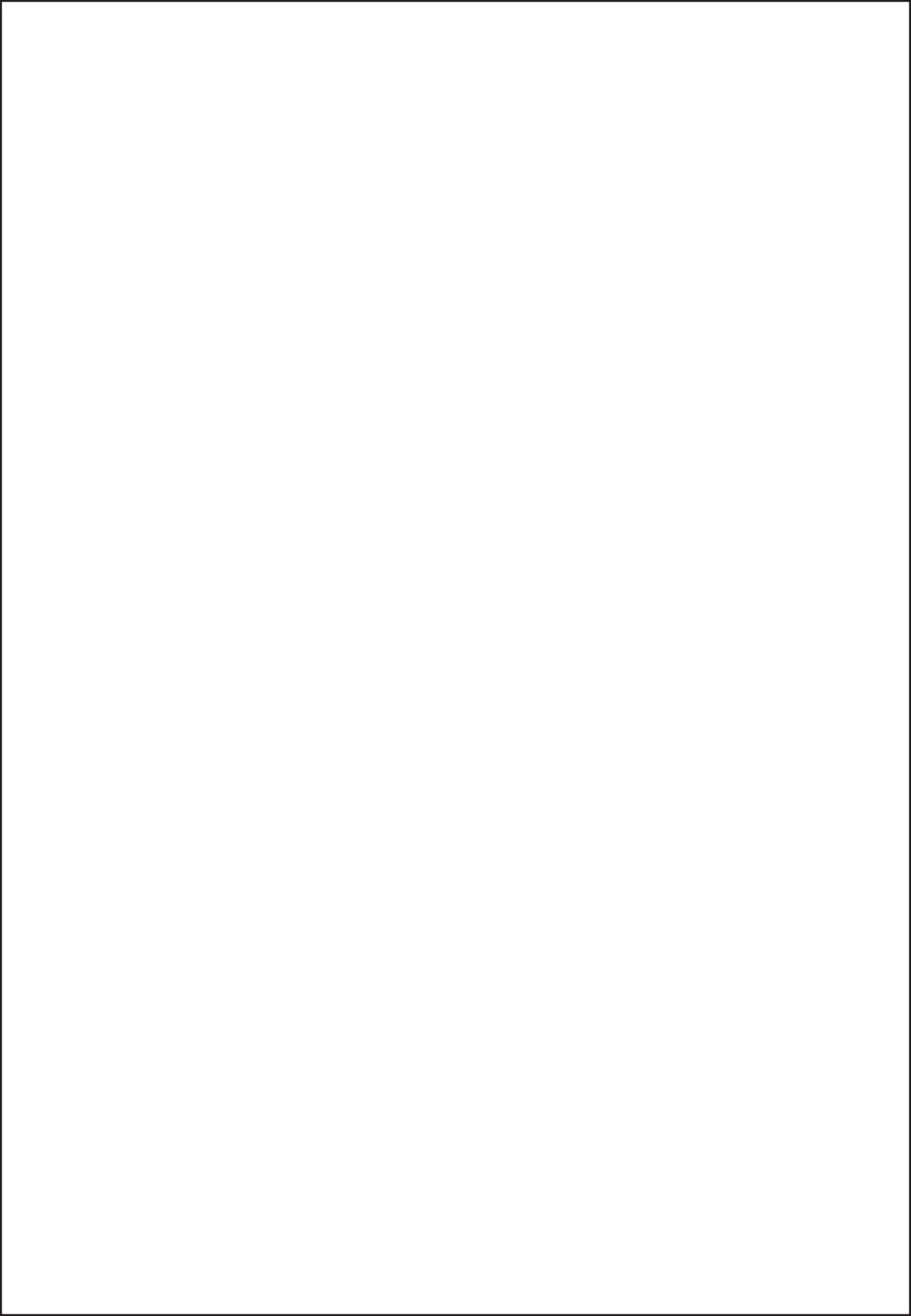
Ecco perché consideriamo il bilancio sociale non solo un dovere nei confronti dei nostri interlocutori istituzionali ma un diritto da parte dei cittadini di conoscere la nostra azione e la sua ricaduta nella società.

Un Bilancio sociale quindi coerente, solido, con una proiezione verso il futuro come è la nostra responsabilità sociale.

Giampiero Bonifazi

2

l'opinione degli stakeholder



2.1 testimonianze esterne

Il dialogo con gli stakeholder rappresenta una modalità fondamentale per non incorrere nell'autoreferenzialità del Bilancio Sociale.

In questa occasione riportiamo come interlocutori esterni tre figure che abbracciano l'insieme delle attività dell'Ital: un Console Generale, un esperto sulle tematiche della previdenza complementare, un dirigente di categoria sindacale.

2.1.1 Relazione a cura di MASSIMO ERNESTO BELLELLI Console Generale d'Italia a Rio de Janeiro

“Mi è gradita l'occasione per testimoniare, sulla base di una proficua relazione diretta, l'opera che l'Ital-Uil svolge in questo Paese con sensibilità ed attenzione verso le esigenze in primo luogo della numerosa collettività italiana e di discendenti, ma anche operando nel sociale a favore delle necessità delle comunità brasiliane. Ho potuto infatti apprezzare tale opera presso il Consolato di Rio de Janeiro che emblematicamente racchiude nel suo estesissimo territorio le diverse espressioni e necessità della comunità italiana

in Brasile: da quelle del cittadino italiano di recente o nuova emigrazione, oggi presente soprattutto a Bahia, a quello di più antica presenza fortemente concentrato nell'Espírito Santo, senza trascurare di dar voce ed assistere anche i meno favoriti dalla fortuna che a Rio de Janeiro evidenziano anche nella nostra comunità quei forti squilibri sociali per cui il Brasile è noto.

Ritengo doveroso riportare che, rispondendo alle esigenze della numerosissima comunità di discendenti presenti nello Stato dell'Espírito Santo, che rappresentano la percentuale più alta a livello mondiale, l'Ital-Uil ha recentemente aperto un nuovo ufficio a Vitoria. È oggi l'unico Patronato ad avere i propri uffici in tutti gli Stati della circoscrizione e con ben 10 uffici in Brasile costituisce la maggiore rete di servizi di Patronato nel Paese, una rete attenta ai bisogni degli italiani e dei loro discendenti.

L'ufficio di Vitoria, che copre lo Stato con la più alta percentuale di discendenti di italiani a livello non solo del Brasile ma a livello mondiale, rappresenta emblematicamente l'importanza della proficua collaborazione instaurata con il Consolato Generale che aveva evidenziato la necessità di un supporto all'azione svolta dal Vice Consolato onorario ottenendo una positiva risposta dal Patronato. È questo un importante segnale di sensibilità e di capacità di adeguarsi alle reali esigenze della comunità. La mia passata esperienza presso il Consolato a San Paolo mi permette d'altra parte di testimoniare come l'azione dell'Ital-Uil, anche se a volte non adeguatamente conosciuta, non sia affatto sporadica.

A tale dinamica azione si affianca poi quella che tramite la Uim viene offerta in Brasile nella promozione della lingua e cultura italiana, aprendo nuove proficue e significative opportunità, nonché l'attività nel campo della cooperazione internazionale e della formazione degli italiani all'estero svolta tramite l'Ong Progetto Sud (presente oltre che a Bahia, nella circoscrizione a San Paolo)".

2.1.2 Relazione a cura di ANDREA GIRARDELLI Direttore Generale Fonchim

La previdenza integrativa cresce

Credo che le considerazioni che mi sono state chieste dalle persone dell'Ital con le quali ho avuto modo di lavorare in questi ultimi mesi siano già state esposte, molto compiutamente, nella relazione al Bilancio Sociale Ital del 2006. In quel documento troviamo un'illustrazione più che esaustiva di tutto quello che i Patronati possono fare nel settore della previdenza integrativa e delle ragioni per le quali essi devono intervenire.

Oggi possiamo aggiungere alcune idee. Alcune derivano da quanto ha detto il governatore Draghi nelle sue ultime considerazioni finali, altre dalla recente crescita dei fondi integrativi, altre ancora dai risultati ottenuti nel processo di avvicinamento tra Patronati e Fonchim avvenuto l'anno scorso.

Il Governatore Draghi, nelle considerazioni finali del 31 maggio 2007, a proposito di previdenza integrativa, si esprime come segue:

"...Compatibilmente con l'equilibrio dei conti pubblici, si può anche valutare lo spostamento verso la previdenza complementare, su base volontaria, di una quota limitata della contribuzione destinata alla previdenza pubblica, che è pari a 33 punti percentuali del salario, il valore di gran lunga più alto tra i maggiori paesi europei."

Questo porta inevitabilmente a pensare che, a prescindere dalle implicazioni contrattuali e finanziarie che sembrano, a colpo d'occhio, emergere dalle parole del Governatore, un cambiamento ci sarà.

Quanto meno la previdenza integrativa uscirà dalla veste di Cenerentola che ha avuto in questi ultimi 10 anni ed assumerà un ruolo di leadership tra tutti gli elementi che la stampa definisce sinteticamente welfare. Peraltro già da tempo le pagine economiche dei giornali, pur non avendo grande materia su cui lavorare, hanno iniziato, in previsione di un inevitabile sviluppo, a farsi i muscoli sui temi della previdenza integrativa.

Oggi gli associati ad un fondo negoziale, sia esso Fonchim oppure altri, gli

destinano una quota che, per coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 31/12/1995, è di poco meno del 10% annuo.

L'importanza di quella che è stata ormai battezzata "pensione di scorta", valutata in numeri e non in parole, non deriva solo dalle tante dichiarazioni che ognuno di noi è costretto a recepire facendole entrare da un orecchio e uscire dall'altro, bensì un'affermazione basata su elementi oggettivi:

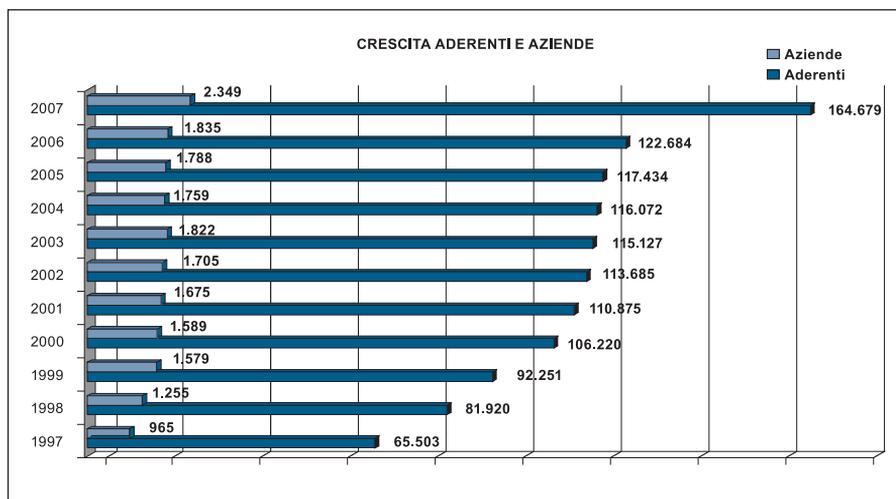
- risparmio;
- partecipazione;
- costanza.

Risparmio perché chi versa il 10% rinuncia ad una parte consistente del proprio reddito disponibile per destinarlo a risparmio previdenziale.

Partecipazione perché 4.000.000 di persone orientate verso lo stesso obiettivo, tante se ne contano a fine 2007, sono un fenomeno relevantissimo.

Costanza perché, almeno da quanto deriva dall'esperienza Fonchim, coloro che hanno scelto di aderire al fondo, fatti salvi i riscattati o i trasferiti, non l'hanno più abbandonato e continuano a contribuire con regolarità mensile.

Neppure i momenti bui della caduta delle due torri, settembre 2001, hanno interrotto la crescita del fondo.



Allo stesso obiettivo oggi, dopo l'avvio del nuovo decreto sul TFR, abbiamo detto che mirano 4.000.000 di persone di cui 1.990.000 provenienti dai fondi negoziali. Sembra tanto ma siamo solo all'inizio.

	Aderenti al 31/12/06	Aderenti al 30/06/07	Variazione 30/06/07-31/12/06	Aderenti al 31/12/07	Variazione 31/12/07-30/06/07	Variazione 31/12/07-31/12/06
Fondi negoziali	1.219.372	1.817.372	49,00%	1.994.505	9,70%	63,60%
PIP	959.867	1.137.000	18,50%	1.245.109	9,50%	29,70%
Fondi aperti	440.486	684.486	55,40%	745.070	8,90%	69,10%
TOTALE	2.619.725	3.788.816	44,60%	3.984.684	5,20%	52,10%
FONCHIM	122.684	139.428	13,60%	164.679	18,10%	34,20%

Il numero di lavoratori dipendenti è oggi di circa 12.200.000 persone.

Se il numero di aderenti attuali sembra enorme, 4.000.000 di persone, quello degli aderenti potenziali ai fondi negoziali è oggi di circa 8.000.000 di soggetti. La sola idea di cercare di gestire con essi dei rapporti informativi rende, agli occhi dei fondi negoziali, di tutta evidenza la necessità di servirsi di un'organizzazione di assistenza lungo tutto il territorio del Paese.

Le informazioni che un Fondo deve diffondere sono molteplici e non tutte semplici. La gestione di una posizione in previdenza integrativa è affidata al soggetto a cui la stessa fa capo.

Le persone devono scegliere, fortunatamente su un ventaglio limitato e fortemente prudenziale, il tipo di impiego da dare ai propri risparmi.

Devono conoscere le caratteristiche del fondo che hanno scelto o che stanno per scegliere. Devono poter controllare la puntualità dei versamenti del datore di lavoro e sapere quando, perché e in che misura possono disporre dei risparmi accantonati. Soprattutto devono essere al corrente dell'evoluzione del loro portafoglio previdenziale e, per poter fare scelte consapevoli del tipo aumentare o ridurre la contribuzione al fondo, conoscere anche quale sia la loro posizione previdenziale di base.

Perché la collaborazione con i Patronati?

Guardiamo a quelle che vengono chiamate “forme previdenziali” secondo la loro tipologia. Esse possono configurarsi come:

- Piani di accumulo Individuali a fini Previdenziali (PIP);
- Fondi aperti;
- Fondi negoziali.

I primi si rivolgono ad individui, i secondi ad aziende, i terzi a dipendenti di determinati settori oppure ad abitanti di determinate aree geografiche.

I primi sono distribuiti prevalentemente da compagnie assicurative attraverso agenti specializzati, i secondi da banche e promotori finanziari, i terzi arrivano al destinatario finale attraverso le aziende e gli uffici del personale. I PIP sono quindi proposti da persone che svolgono il lavoro di agente assicurativo, i secondi da funzionari bancari specializzati, i terzi dagli uffici del personale delle aziende e dalle rappresentanze sindacali di categoria.

Se PiP e fondi aperti sono quindi distribuiti e proposti da specialisti presenti sul territorio, i fondi negoziali non dispongono di un “proponente” professionale. Soprattutto sembrano non disporre di strutture informative presso le quali acquisire i dati che possono servire all’associato per prendere decisioni consapevoli.

Il primo fondo negoziale, Fonchim, è nato il dicembre del ‘97 ed ha ricevuto la prima contribuzione nel gennaio ‘98.

Al 31/12 /2007 i suoi associati erano 165.000 dipendenti del settore chimico e affini e 2.300 società degli stessi settori.

I collaboratori del fondo sono 14.

Oggi i suoi associati sono ripartiti nelle varie regioni d’Italia secondo la tabella che segue.

In condizioni analoghe credo si trovino tutti i fondi negoziali.

REGIONE	01 Chimico	02 GPL	03 Ceramica	04 Vetro	05 Lampade	06 Coibenti	07 Minero- Metallurgico	TOT per Reg	% SU TOT
ABRUZZO	1.572	20	18	1.782				3.392	2,06%
BASILICATA	391							391	0,24%
CALABRIA	8							8	0,00%
CAMPANIA	1.369	2	2	285		239		1.897	1,15%
EMILIA-ROMAGNA	7.867	16	4	2.432	21	105	66	10.511	6,38%
FRIULI	722	16	32	117			5	892	0,54%
LAZIO	24.183	378	487	46	1.382		6	26.482	16,08%
LIGURIA	1.503	5	133	1		126		1.768	1,07%
LOMBARDIA	69.924	1.364	2.610	3.106	1.254	653	13	78.924	47,93%
MARCHE	1.328	9	1	124				1.462	0,89%
MOLISE	174							174	0,11%
PIEMONTE	8.184	33	329	1.095	18	1	102	9.762	5,93%
PUGLIA	69	13	18	339				439	0,27%
SARDEGNA	633					16	321	970	0,59%
SICILIA	1.397	17	137	1		37	84	1.673	1,02%
TOSCANA	11.616	12	444	1.441		11	25	13.549	8,23%
TRENTINO A.A.	784		33	232				1.049	0,64%
UMBRIA	281	6	15	2				304	0,18%
VENETO	7.935	51	326	2.657	62			11.031	6,70%
TOT	139.940	1.942	4.589	13.660	2.737	1.188	622	164.678	100,00%

Basta guardare la tabella per capire come il nostro fondo avesse bisogno dell'aiuto di qualcuno presente sul territorio per arrivare a raggiungere i propri iscritti, potenziali o effettivi.

Fonchim, alla fine del 2006, ha iniziato a pensare ai 4.000 uffici dei Patronati sparsi in tutta Italia, come centri di consulenza previdenziale e come punto di

passaggio delle contribuzioni che non transitano attraverso le aziende.

Gli associati erano circa 120.000, le richieste di chiarimento telefoniche erano tante e, benché internet aiutasse, le 12 persone che all'epoca lavoravano nel fondo non riuscivano a tenere testa alle telefonate che arrivavano da tutti gli associati, acquisiti e potenziali.

Allora il decreto 252 era atteso per il 2008. Non si pensava ad una sua anticipazione di 12 mesi. Le curiosità degli iscritti si limitavano all'andamento delle richieste di riscatto o a quello delle anticipazioni.

Il programma che Fonchim ha presentato all'epoca ai Patronati aderenti al Ce.Pa., di cui l'Ital avrebbe assunto di lì a poco la Presidenza, aveva l'obiettivo di formare una serie di persone in grado di soddisfare le esigenze informative di base degli iscritti. In particolare si pensava agli iscritti che, per problemi di mancanza di strumenti o per scarsa familiarità, non avevano accesso ad internet. Per far questo sono state organizzate giornate di formazione su Fonchim e, di conseguenza, sulle specificità dei fondi negoziali, a La Spezia, Roma e Bari.

Alle prime tre giornate ha fatto seguito un periodo destinato alla preparazione di un protocollo di accordo, condiviso da tutti. I Patronati hanno poi partecipato alle riunioni in tutta Italia organizzate in occasione del Decennale Fonchim.

Nelle 9 sedi toccate dal Decennale i collaboratori Fonchim e quelli dei Patronati hanno organizzato help desk a cui qualunque associato Fonchim poteva rivolgersi per avere maggior conoscenza della propria posizione previdenziale di base e integrativa.

All'inizio del 2007 il programma di formazione e sviluppo ha subito un logico rallentamento.

Fonchim ha ricevuto, con il lavoro amministrativo che il fenomeno comporta, 45.000 nuove iscrizioni, ed ha gestito in contemporanea le 120.000 che già c'erano. I Patronati hanno fatto fronte alle loro tradizionali incombenze.

Oggi il lavoro riprende

Il nostro Fondo ha organizzato un piano di formazione permanente, accessibile a qualsiasi Patronato ne faccia richiesta, dove desidera e quando desidera, che prevede lo studio del sito del Fondo e conseguentemente l'accesso, attraverso apposite password, alle informazioni che interessano l'associato.

Rendimento, valore della posizione, controllo della correttezza delle contribuzioni diventano, per l'associato, dati acquisibili in qualunque ufficio dei Patronati in Italia, scavalcando la necessità di conoscere e di disporre direttamente di internet.

Nelle sedi del Patronato l'associato al fondo integrativo può anche modificare il proprio indirizzo oppure inserire recapiti ulteriori rispetto a quelli già presenti.

Tutto questo naturalmente passa attraverso una corretta formazione, che il Fondo garantisce, per permettere un facile raggiungimento dei dati informativi e il loro corretto utilizzo.

I corsi di formazione tenuti finora sono appunto serviti a questo.

Inoltre, per assicurare il pieno supporto del fondo al funzionario del Patronato che deve rispondere velocemente ad una persona che gli sta di fronte, Fonchim ha anche creato una speciale chat line.

In caso di necessità il funzionario viene assistito da personale Fonchim specializzato, sia tramite telefono sia tramite chat line.

Fino a questo momento si è parlato dei servizi che possono essere acquisiti attraverso internet sia che ci si colleghi da casa sia che lo si faccia attraverso il Patronato. Si potrebbe pensare che, una volta esteso il collegamento internet a tutti gli associati, cada la necessità dell'aiuto da parte del Patronato.

L'unione dei dati che riguardano la previdenza complementare con quella di primo pilastro è quanto gli associati ai fondi negoziali richiederanno, e lo faranno sempre di più, per decidere quanto e come investire.

Per questa ragione, oggi e per molti anni ancora, il luogo in cui l'associato al fondo complementare potrà trovare tecnologia e cultura per arrivare ad avere

piena consapevolezza della sua posizione previdenziale completa è il Patronato.

È mia opinione che lo sarà ancora per tanti anni.

Escludo dalle mie considerazioni ipotesi sull'allargamento del bisogno di servizi da parte dell'associato.

La contribuzione per i familiari a carico, tanto per fare l'esempio più prossimo, può passare soltanto dal Patronato.

La contribuzione da parte di coloro che hanno smesso di lavorare è un altro esempio.

Le aziende, attuale rete distributiva dei fondi negoziali, non sono in grado di dare una mano in questa direzione.

Fondi negoziali e Patronati hanno quindi un futuro in comune.

I Patronati del Ce.Pa. e Fonchim lo hanno capito da un paio d'anni e stanno tracciando un solco nel quale, a breve, cammineranno anche tutti gli altri 41 fondi negoziali del Paese.

2.1.3 Relazione a cura di LUCA MARIA COLONNA Segretario nazionale Uilm

“A partire da ottobre 2007, la Uilm e l’Ital, con il coordinamento e la fattiva collaborazione del Segretario Confederale Paolo Carcassi e di Gabriella Galli, responsabile per i temi della salute e della sicurezza del Servizio Sviluppo Sostenibile della Uil, hanno realizzato una serie di seminari mirati alla prevenzione delle malattie muscolo-scheletriche e in particolare di quelle degli arti superiori causate da movimenti ripetuti nell’attività lavorativa.

L’iniziativa si colloca idealmente nell’ambito dell’anno europeo della prevenzione di questi disturbi e della campagna “*Alleggerisci il carico*”, volute dall’Unione Europea proprio perché si tratta di malattie assai comuni nei Paesi industrializzati, che causano per i lavoratori disagio e malessere, mentre per le aziende e per la collettività rappresentano un notevole costo in termini di giornate di assenza per malattia e di spese sanitarie: da qui l’importanza di cercare di prevenirle.

Si comprenderà come il tema sia di grande rilevanza, in particolare per le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici che lavorano sulle linee di montaggio, per esempio, nella costruzione di veicoli o di elettrodomestici che sono, secondo le nostre stime, circa un terzo degli addetti metalmeccanici.

I seminari, organizzati su una giornata e mezza, hanno visto come destinatari da una parte i delegati Uilm che lavorano in aziende con linee di montaggio e dall’altra gli operatori dell’Ital dei territori dove queste aziende sono collocate. Questo perché, oltre alle specifiche conoscenze che si intendeva fornire ai partecipanti, sia di parte Uilm che di parte Ital, si voleva favorire e consolidare il rapporto tra i rappresentanti Uilm sul luogo di lavoro e la competente sede di Patronato.

I seminari che sono stati svolti a:

- Frosinone ad ottobre 2007 hanno interessato per la Uilm delegati e Rls della Fiat di Cassino;
- a Torino il 5 e il 6 novembre, destinato a lavoratori della Fiat, ma anche della Indesit;

- a Mozzagrogna (CH) a fine gennaio 2008, a cui per la Uilm hanno partecipato rappresentanti della Sevel di Atessa, della Fiat di Melfi, Foggia e Termoli e di imprese della provincia di Bari;
- a Pordenone il 19 e il 20 febbraio, destinato a delegati dei vari siti della Elettrolux e di aziende dell'indotto;
- a Napoli il 19 e il 20 marzo, che ha visto la partecipazione di delegati della Fiat di Pomigliano, della Whirlpool e della Firema.

È previsto un ulteriore seminario per il mese di maggio nelle Marche destinato, sempre per quanto riguarda la partecipazione Uilm, a delegati delle imprese dell'elettrodomestico in Umbria e nelle Marche.

Grazie al contributo del dottor Angelo Sacco e della dottoressa Salimei e, per quanto riguarda il seminario di Pordenone, del dottor Paolo Barbina e della dottoressa Barbara Miglietta, tutti esperti medici del lavoro, i seminari nelle 8 ore della prima giornata hanno fornito ai partecipanti, il quadro delle malattie correlate ai movimenti ripetuti, le cause determinanti le malattie stesse, i metodi di valutazione del rischio di contrarre queste malattie a causa dell'attività lavorativa, cioè si sono spiegati, in particolare ai delegati, gli strumenti come, per esempio, l'OCRA, per confrontarsi con le Direzioni aziendali in termini di valutazione dei rischi e di prevenzione degli stessi.

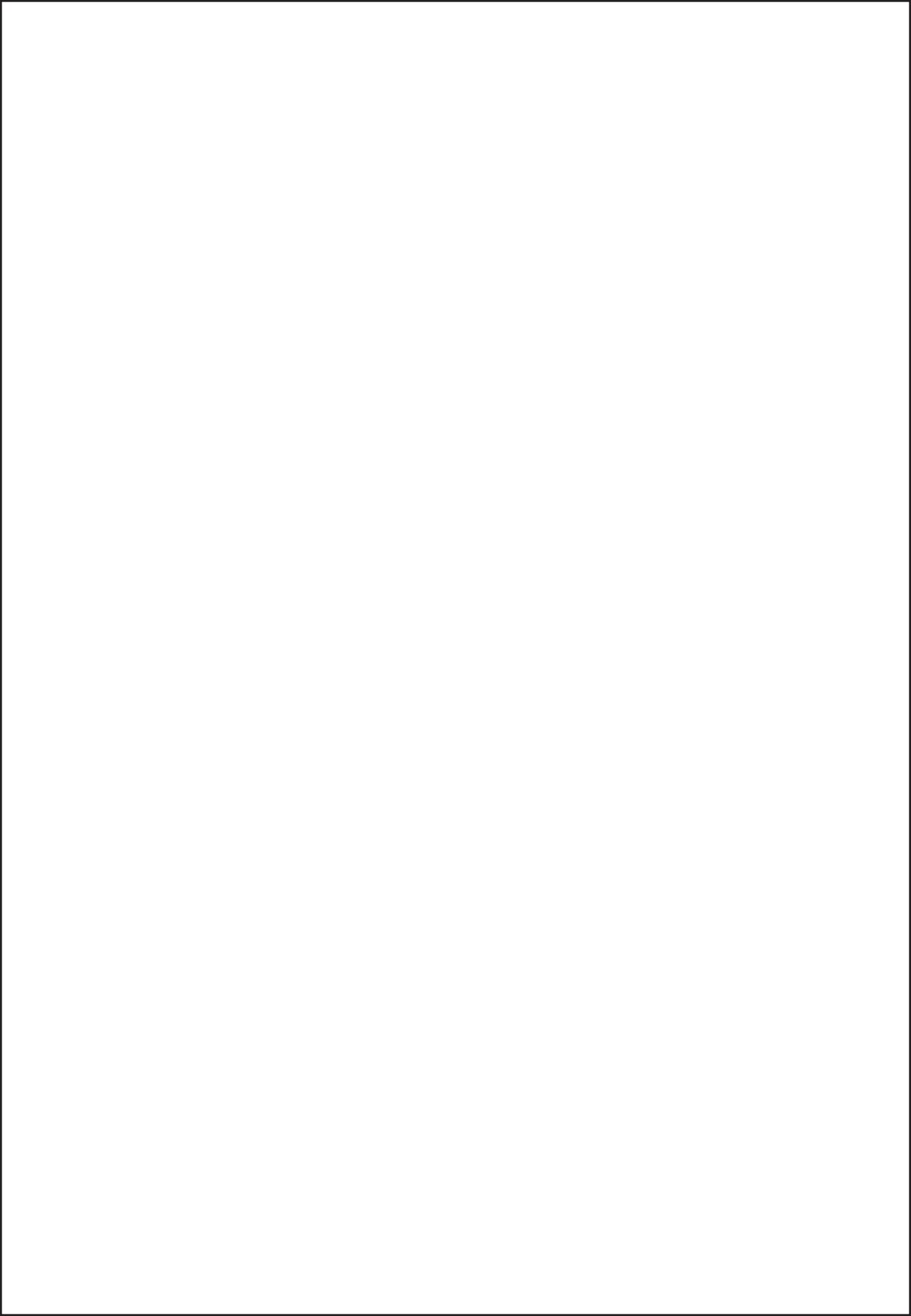
Nelle 4 ore della seconda giornata, dopo l'illustrazione, sempre necessaria per spiegare o ricordare ai delegati della Uilm, che peraltro sono il nostro legame con gli iscritti e i simpatizzanti, il ruolo sociale e i compiti concreti del Patronato Ital Uil, svolta dal Vicepresidente dell'Ital, Alberto Sera, ci si è soffermati con la relazione di Piero Bombardieri dell'Ital Nazionale sugli interventi in caso di insorgenza di malattie professionali correlate all'attività lavorativa e di come anche la richiesta del riconoscimento della malattia professionale, oltre al risarcimento del singolo, proprio per gli oneri che comporta anche per le imprese, inneschi una positiva serie interventi preventivi.

Oltre al contributo in taluni casi della Confederazione a livello nazionale o territoriale e in altri dei Coordinatori Regionali dell'Ital, le conclusioni dei

lavori sono state svolte da rappresentanti della Uilm nazionale. Secondo i casi, da me, in qualità di responsabile delle questioni legate alla salute e alla sicurezza, Eros Panicali o Gianluca Ficco, rispettivamente responsabili per il settore auto e per quello degli elettrodomestici.

In tutti i casi si è riconfermata l'importanza della prevenzione per migliorare le condizioni di lavoro e ridurre le malattie professionali, ma anche l'importanza su questi come su altri argomenti della collaborazione tra la Uilm e l'Ital a tutti i livelli in una logica di tutela dei lavoratori cittadini e di crescita della Uil.

Infine, voglio condividere i riscontri positivi e talvolta entusiastici che abbiamo avuto dai partecipanti Uilm ai seminari e che ci incoraggiano a proseguire su queste strade: l'interesse per la materia e la capacità dei relatori di spiegare in modo semplice ed efficace questioni che semplici non sono, sono certamente alla base di questo positivo risultato.



2.2 testimonianze interne

Abbiamo posto la nostra attenzione ad un aspetto prioritario del nostro operato: quello dell'ascolto.

In concreto durante il 2007 abbiamo alzato le antenne nei confronti degli operatori e degli utenti dell'Ital.

Nel primo caso presentiamo i risultati del questionario che ha coinvolto le operatrici al fine di conoscere sempre meglio i "tanti ruoli" che socialmente sono chiamate a svolgere e che incidono anche sulla loro attività.

Nel secondo presentiamo un questionario somministrato agli assistiti in alcune regioni al fine di comprendere meglio la percezione che hanno del nostro Patronato al servizio dei cittadini.

2.2.1 QUESTIONARIO OPERATRICI ITAL-UIL

Introduzione

I repentini cambiamenti della struttura familiare nella società contemporanea hanno spinto le **donne** ad assumere ruoli trasversali nella gestione della propria famiglia: da donne lavoratrici, a mogli, madri, figlie.

Le difficoltà si accentuano quando la combinazione dei diversi ruoli diviene faticosa da gestire, quando i numerosi impegni incidono emotivamente sulla vita di tutti i giorni.

Gli oneri connessi alla gestione e all'organizzazione della vita lavorativa e quella familiare incidono profondamente sulla capacità di ognuna di loro ritagliare del tempo libero per se stesse, creando quindi uno stato di malessere che può avere influenza sul lavoro e sulle relazioni sociali e familiari.

La **condizione** odierna in cui la donna vive rappresenta il punto di partenza per una riflessione che l'Ital ha voluto condurre sulle proprie operatrici dislocate sul territorio nazionale.

Lo studio condotto dall'Ital ha voluto evidenziare con quali risorse le operatrici riescono ad organizzare la loro vita lontano dagli impegni di lavoro, al fine di rilevare gli aspetti che maggiormente ostacolano l'equilibrio tra vita privata e mondo del lavoro.

L'**indagine** è stata condotta su tutto il territorio nazionale per avere una lettura omogenea della condizione sociale delle operatrici.

È stato chiesto loro di descrivere la propria struttura familiare, quindi esplicitare i componenti della propria famiglia, e nel caso di nuclei familiari la cui struttura presentasse figli, anziani o persone disabili, di indicare i soggetti preposti all'assistenza degli stessi.

Le lavoratrici sono state suddivise per tipologia di contratto di lavoro

(operatrici *part time* o *full time*); è stato chiesto loro di valutare l'incidenza del lavoro sul bilancio familiare, per un'analisi sull'importanza che lo svolgimento della propria attività ricopre nella loro vita.

Capire in che misura gli impegni quotidiani incidano sulla vita privata, intesa come tempo speso per attività ricreative e di svago, risulta utile all'Istituto al fine di valutare i possibili interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni lavorative.

La ricerca

La ricerca è stata realizzata mediante la somministrazione di un **questionario** *on line* a tutte le operatrici presenti sul territorio nazionale.

I questionari compilati corrispondono a un terzo del totale delle operatrici.

Il questionario è stato suddiviso in tre sezioni.

Nella prima sezione sono stati raccolti i dati di identificazione delle rispondenti; nella seconda sezione i dati inerenti la composizione del *network* preposto alla cura dei figli, all'assistenza di anziani e/o disabili e al lavoro di cura della casa durante la loro assenza; nella terza sezione i dati concernenti una valutazione da parte delle operatrici dell'organizzazione del loro tempo libero e dell'importanza che il lavoro assume nei loro bilanci familiari.

La maggior parte delle operatrici rispondenti appartiene al Nord Italia e ha età compresa tra 31 e i 40 anni.

Quasi la metà delle operatrici rispondenti sono sposate con figli; la maggior parte di esse sono impiegate *full time*.

Poco più della metà delle operatrici ha figli, mentre un terzo di esse assiste familiari anziani o disabili.

Le operatrici impiegate *part time* dichiarano di ricevere aiuto dai mariti/compagni e dai parenti nella cura dei figli durante la loro assenza per

motivi di lavoro. Solo il 13,0% delle operatrici usufruisce degli asili e dell'assistenza di una *baby sitter*.

Tabella 1. Aiuto ricevuto nella cura dei figli e per tipologia di lavoro. Valori %

	Part time	Full time
Mariti Compagni	48,8	57,8
Parenti	22,2	6,7
Baby sitter	6,7	4,5
Asilo	6,7	15,5
Amici	0,0	0,0
Da sola	15,6	13,3
Altro	0,0	2,2
Totale	100,0	100,0

Diversamente si osserva per le donne impiegate *full time*.

La maggior parte di esse afferma di ricevere aiuto dai propri mariti o compagni, mentre circa un sesto usufruisce degli asili presenti sul territorio. Poche sono le operatrici che ricorrono a parenti o *baby sitter*.

È interessante evidenziare come in entrambi i casi molte operatrici non ricevono sostegno da nessuno.

Oltre a indicare le reti di sostegno preposta alla cura dei figli, alle operatrici è stato chiesto di quantificare l'aiuto ricevuto nell'assistenza di anziani e/o disabili e nella cura della casa durante la loro assenza.

Tra le operatrici che dichiarano di prendersi cura di un familiare anziano o disabile le impiegate *part time* ricorrono per la maggior parte ai servizi di assistenza alla persona (badanti) mentre circa un sesto si rivolge all'assistenza medica domiciliare privata. Poche di esse invece ricorrono all'assistenza domiciliare medica e ai servizi pubblici per anziani e disabili.

Importante è sottolineare che un quarto delle operatrici *part time* non usufruisce di nessun servizio.

Tabella 2. Tipologia di aiuto ricevuto nella cura di anziani/disabili. Valori %

	Part time	Full time
Assistenza medica domiciliare	6,1	10,1
Assistenza medica domiciliare privata	14,5	15,1
Servizi per disabili	3,3	9,0
Servizi per anziani	7,6	18,2
Assistenza alla persona	42,7	35,4
Nessun aiuto	25,8	12,2
Totale	100,0	100,0

Anche la maggior parte delle operatrici *full time* si rivolge ai servizi di assistenza alla persona. A differenza delle operatrici *part time* le impiegate *full time* usufruiscono maggiormente dei servizi per anziani e disabili e dei servizi di assistenza medica domiciliare e di assistenza medica domiciliare privata. Poche sono le operatrici che in questo caso non ricevono nessun aiuto.

La maggior parte delle operatrici afferma di ricevere molto o abbastanza aiuto dai propri mariti nella cura della casa; poco più della metà afferma invece di non ricevere sostegno da parte dei propri parenti. Oltre la metà delle operatrici giudica insufficiente la collaborazione domestica delle proprie colf.

Tabella 3. Aiuto ricevuto nella cura della casa dai mariti, parenti e collaboratrici domestiche e per tipologia di lavoro. Valori %

	Marito/Compagno		Parenti		Collaboratrice Domestica	
	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time
Molto	15,7	20,0	26,1	8,4	30,8	13,4
Abbastanza	51,5	44,5	9,2	19,5	7,7	20,0
Poco	27,2	28,9	14,7	19,8	61,5	66,6
Per niente	6,0	6,6	50,0	52,3	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tali atteggiamenti sono assunti prevalentemente dalle operatrici impiegate *full time*. Tra le operatrici impiegate *part time* la maggior parte ritiene che il lavoro svolto all'Ital sia essenziale e importante per il bilancio familiare; poco meno di un sesto dichiara che il proprio lavoro sia utile al bilancio familiare ma non necessario.

Tabella 4. Incidenza del lavoro sul bilancio familiare. Valori %

	Part time	Full time
Essenziale	38,2	46,7
Importante	45,5	50,5
Utile ma non necessario	16,2	2,8
Totale	100,0	100,0

Anche la maggior parte delle operatrici *full time* afferma che lo svolgimento del proprio lavoro sia essenziale e importante per il bilancio del proprio nucleo familiare, ma solamente il 2,8% di esse non lo ritiene necessario.

La metà delle operatrici afferma di non avere tempo libero da dedicare a se stessa, poco meno di un quarto dichiara di averne poco, mentre solo circa il 3% dichiara di averne molto.

Tabella 5. Distribuzione del tempo libero. Valori %

Si e mi resta molto tempo libero	2,9
Si e ho tempo libero ma devo organizzarmi bene	14,4
Si ma ho poco tempo libero	27,7
Si ma non ho tempo libero	13,9
No spesso non riesco a fare tutto quello che devo	41,1
Totale	100,0

La maggior parte delle operatrici che dichiarano di non aver tempo libero da dedicare allo svago e alle attività ricreative sono impiegate *full time* nel Nord e nel Centro Italia.

Tabella 6. Distribuzione per area geografica e tipologia di lavoro di coloro che hanno dichiarato di non avere mai tempo libero per se stesse. Valori %

	Part time	Full time	Totale
Nord	11,4	36,6	48,0
Centro	7,0	22,5	29,5
Sud	8,4	4,2	12,6
Isole	1,5	8,4	9,9
Totale	28,3	71,7	100,0

Conclusioni

La condizione sociale delle operatrici sembra assumere aspetti uguali e diversi a seconda della tipologia di lavoro svolto.

Dall'analisi del *network* preposto all'assistenza dei familiari indigenti e alla cura del lavoro domestico e dalla valutazione sull'organizzazione del tempo libero e sull'importanza dello svolgimento della propria attività sul bilancio familiare emergono elementi che da una parte evidenziano difficoltà comuni a tutte le operatrici e dall'altra sottolineano un maggiore disagio per alcune piuttosto che per altre.

Le operatrici impiegate *full time* sembrano manifestare difficoltà maggiori nella gestione e organizzazione della vita familiare.

Come per le impiegate *part time* anche per le operatrici *full time* l'aiuto maggiore nell'assistenza dei figli e nella cura della casa proviene dai mariti e/o dai compagni; a differenza però delle operatrici *part time*, che contano sull'aiuto dei propri parenti, molte impiegate *full time* usufruiscono di servizi per l'infanzia quali gli asili per i loro figli e ricorrono all'aiuto di una collaboratrice domestica (aiuto peraltro giudicato insufficiente) per la cura della loro casa.

Le badanti rappresentano un punto di riferimento per le operatrici che svolgono attività di cura di familiari anziani e disabili, indistintamente dalla tipologia di lavoro svolto.

Mentre le operatrici *part time* ricorrono per la maggior parte all'assistenza, ai servizi di assistenza medica domiciliare privata e in alcuni casi a nessun servizio, le operatrici *full time* usufruiscono anche di altri servizi, come i servizi per anziani/disabili e i servizi di assistenza medica domiciliare e di assistenza medica domiciliare privata.

L'attività svolta dalle operatrici risulta essere da un lato utile e importante al proprio nucleo familiare dall'altro lato limitativo del tempo libero a loro disposizione per attività ricreative e di svago.

L'analisi dei dati evidenzia come le impiegate *full time* siano maggiormente

obbligate a svolgere un'attività lavorativa e come per esse il tempo libero disponibile sia inesistente.

Mentre molte operatrici *part time* non ritengono necessario lo svolgimento del loro lavoro per il benessere della propria famiglia la maggiore parte delle impiegate *full time* lo considera indispensabile ai fini del proprio bilancio familiare.

Quasi la metà delle operatrici dichiara di non avere tempo per attività di svago; tra queste la maggior parte sono ancora le impiegate *full time*, prevalentemente del Nord e del Centro Italia.

2.2.2 QUESTIONARIO ASSISTITI

Introduzione

Lo scorso anno abbiamo voluto portare il nostro *Bilancio Sociale* sul territorio per approfondire le tematiche in esso contenute con i nostri interlocutori nelle Regioni, per comprendere il grado di aderenza alla realtà del nostro **progetto** e verificare l'attuazione territoriale dei vari protocolli d'intesa con gli Enti.

È sul **territorio** che svolgiamo la nostra attività, sul territorio ci confrontiamo quotidianamente con quelli che possiamo definire a tutti gli effetti i nostri interlocutori privilegiati, i nostri portatori di interesse, i nostri **stakeholder**: i cittadini (pensionati, lavoratori, immigrati, ecc.).

Da qui è nata l'idea di somministrare un breve questionario ai nostri assistiti per comprendere meglio la **percezione** che hanno del nostro Patronato, il motivo per cui si rivolgono a noi e a quali tematiche secondo loro dovremmo dare la priorità.

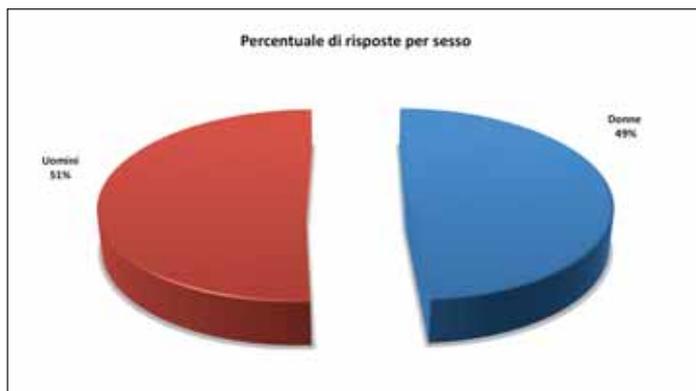
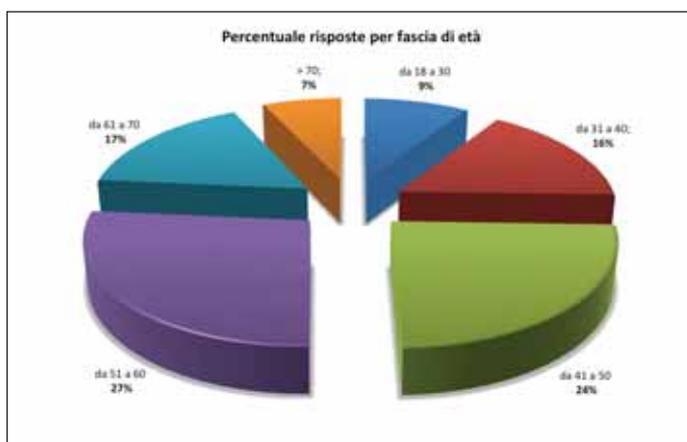
Le Regioni scelte per questa iniziativa sono state: **Basilicata, Marche, Umbria e Veneto**.

Tali regioni sono state scelte perché la presenza diffusa sul territorio permetteva un rapporto più diretto, meno stressante e più preciso. La scelta inoltre di un questionario snello e non ridondante era finalizzata a rendere più aderente al pensiero e più semplice la sua espressione rispetto a domande e risposte essenziali e sostanziali riferite alla nostra attività.

La ricerca

Gli assistiti che hanno risposto al questionario appartengono in maniera quasi omogenea a tutte le fasce di età e gli ultra quarantenni sono quasi la metà degli intervistati.

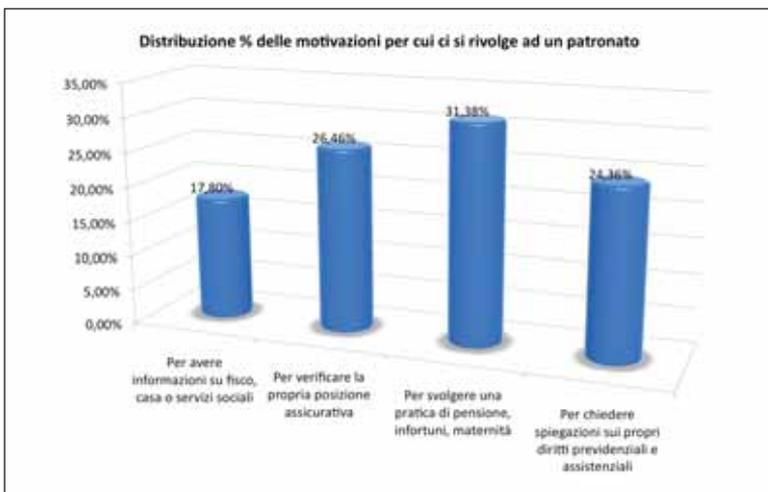
Da questo primo dato emerge la figura di un **Patronato** che non assiste solo anziani e pensionati, come l'immaginario collettivo tende di solito a raffigurarlo, ma un vero e proprio *Patronato dei cittadini*.



Il flusso dei cittadini dentro le sedi dell'Ital è alimentato dalla necessità di svolgere una pratica.

C'è, prioritaria, la richiesta di un'attività amministrativa concreta, che con il 58% è preponderante nei confronti dell'altra attività di assistenza svolta dal Patronato e cioè l'informazione e la consulenza sui **diritti** dei cittadini.

Dalla comparazione di alcune risposte si evidenzia che l'82% degli intervistati si rivolge al Patronato Ital, sia per lo svolgimento di una pratica che per chiedere informazioni, per consulenze mirate riguardanti materie previdenziali e assistenziali.



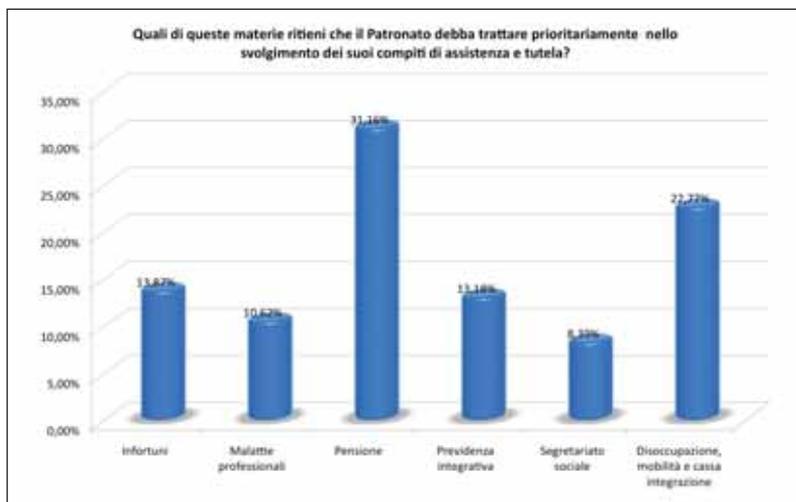
Oltre a chiedere il motivo per il quale si rivolgono al Patronato, ai nostri assistiti è stato chiesto quali tematiche si aspettano che l'Ital tratti con priorità.

Più **tutela pensionistica** ovviamente e non solo quella obbligatoria ma anche quella complementare per un ammontare complessivo di risposte pari al 44%.

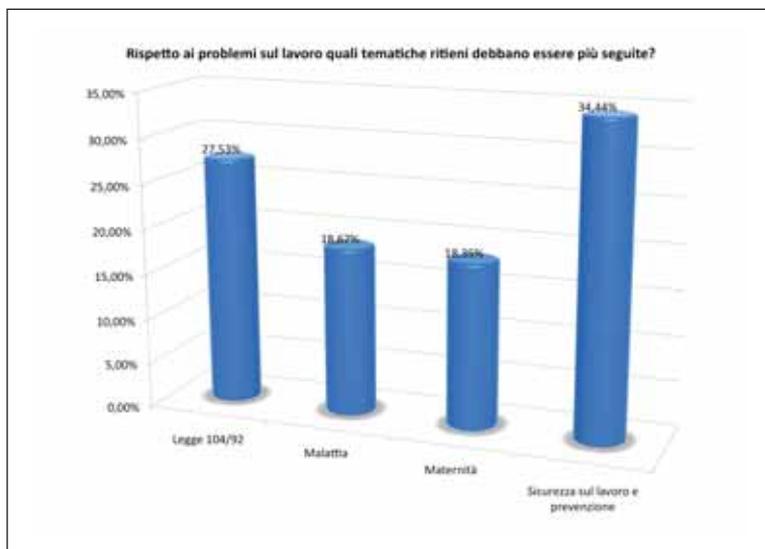
Più **tutela Inail** per un 24%.

Anche un po' di **segretariato sociale**, per un 8,39%.

Ed infine più interesse verso le tematiche riguardanti gli **ammortizzatori sociali** con quasi un 23%.

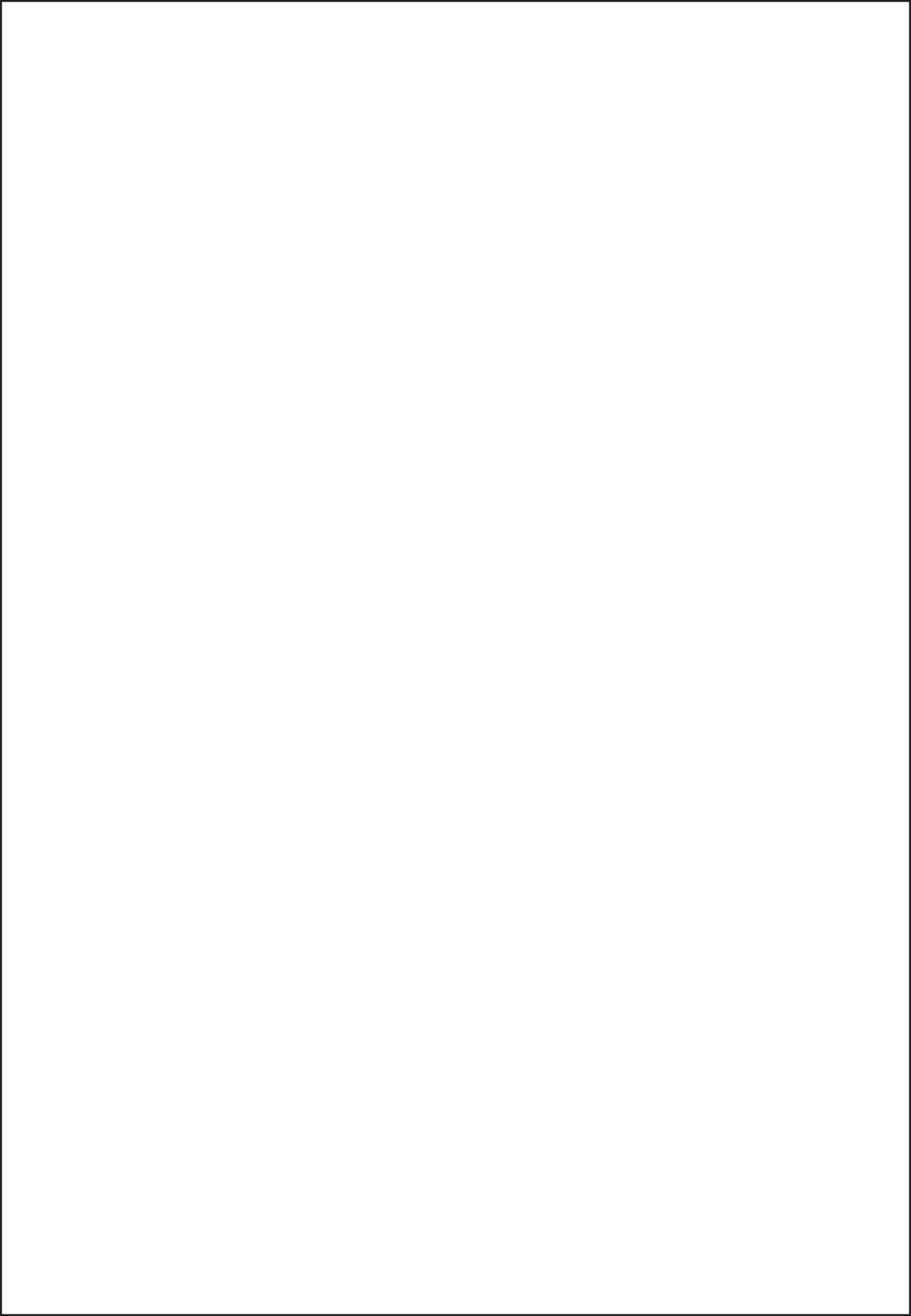


Proprio sul **lavoro** si è concentrata l'ultima domanda rivolta ai cittadini. E qui si evidenzia la centralità della **sicurezza** sul lavoro e prevenzione della salute con un 35%. Significative sono anche le percentuali sulla legge 104/92 sulla maternità e sulla malattia come tematiche che per i cittadini devono essere più seguite.



3

identità



3.1 la storia

Patronati e Sindacati sono da sempre accomunati dai medesimi ideali che trovano fondamento nei principi di tutela e assistenza ai lavoratori. È dunque opportuno ripercorrere una sintesi della loro storia partendo dalla nascita delle confederazioni del lavoro e alle prime forme di tutela previdenziale.

La nascita delle **Società di Mutuo Soccorso**, considerate le prime forme di sindacato, che assicuravano casi di malattia, vecchiaia, infortuni alle vedove e agli orfani, determinò anche la costituzione degli Istituti di Patronato, “organo tecnico” delle associazioni dei lavoratori il cui compito era di sbrigare le complesse procedure burocratiche necessarie per la definizione e la liquidazione delle pratiche.

Nel D.L. 23 agosto 1917 n° 1450, in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni agricoli, l’art. 12 costituì la prima disciplina giuridica degli Istituti di Patronato e di Assistenza Sociale che *“si propongono di prestare ai fini della presente legge la loro opera ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro o ai loro aventi causa”*.

Due anni dopo si introdusse l’assicurazione obbligatoria di invalidità e vecchiaia attuata con D.L. 21 aprile 1919 n. 603, alla quale seguì il Regio Decreto del 30 dicembre 1923, n. 3184, il quale stabilì che fosse affidato agli Istituti di Patronato, approvati dal Ministro per l’Economia e il Lavoro, il patrocinio dei

lavoratori nell'ambito delle controversie assicurative e si estesero i compiti del Patronato anche alla sfera delle prestazioni previdenziali.

Nel corso degli **anni Venti**, l'ordinamento corporativo fascista determinò profondi cambiamenti. Infatti, la politica di "centralismo statale" toccò inevitabilmente anche gli Istituti di assistenza e tutela dei lavoratori.

Nel gennaio del 1925 venne infatti annunciata la fine delle libertà costituzionali e con questo la fine delle libere associazioni e del sindacato.

Con il Decreto Ministeriale del 26 giugno 1925, i Patronati provinciali furono sostituiti da un unico Patronato che fu chiamato "Patronato nazionale medico" per assistere i lavoratori negli infortuni agricoli, industriali e per le assicurazioni sociali.

Questo istituto, il cui nome fu poi "Patronato nazionale per l'assistenza sociale" che aveva personalità giuridica pubblica, costituì per molti anni l'organo tecnico assistenziale delle organizzazioni del lavoro.

L'Istituto Nazionale Fascista della Previdenza sociale, nato nel **1933** (già Cassa Nazionale per le Assicurazioni sociali) gestiva tutta la previdenza sociale, fatta eccezione dell'assicurazione malattie e infortuni professionali.

Al termine della seconda Guerra Mondiale, caduto il fascismo e con l'avvento della **Repubblica**, si manifestò una forte volontà di riaffermazione dei diritti sociali, *la cui tutela non è determinata soltanto dalla libera iniziativa dei lavoratori, ma rientra tra i fini ed i compiti costituzionalmente assegnati dallo Stato a determinati organi ed istituti*, tra i quali gli Istituti di Patronato.

Il sindacalismo democratico si ricostituì con il **Patto di Roma** nel giugno del 1944, che vide la nascita di un unico organismo su tutto il territorio nazionale, la Cgil (Confederazione Generale Italiana del Lavoro). Il 1° Congresso della Cgil, svoltosi a Napoli nel gennaio 1945, sancì la decisione di creare un organismo del Sindacato, con il compito specifico di tutelare i diritti sociali dei lavoratori, e al quale venne affidato anche il ruolo di contribuire alla riforma della legislazione ed alla costruzione di un sistema di sicurezza sociale basato su principi di uguaglianza e solidarietà.

Il Patronato Inca Cgil (Istituto Nazionale Confederale di Assistenza), costituito

nel 1945 e le Acli (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani), furono i primi Istituti di Patronato ad essere riconosciuti con il D.L. del Capo Provvisorio dello Stato del 29 luglio 1947, n. 804.

L'unità sindacale ebbe vita breve: la prima scissione della Cgil si ebbe a seguito dell'attentato a Togliatti, con la nascita della Libera Confederazione Generale Italiana del lavoro (Lcgil). Successivamente, si verificarono ulteriori scissioni, il cui processo si era innescato nel 1948: fu fondata la Cisl (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e nel **marzo del 1950 la Uil** (Unione Italiana Lavoratori), sindacato laico, ispirato alla politica democratica e socialista di Bruno Buozzi, uno dei più autorevoli sindacalisti Italiani della prima metà del '900, che fu anche deputato socialista dal 1920 al 1926.

In Francia si era occupato della difesa dei diritti dei lavoratori Italiani emigrati all'estero occupandosi della direzione del giornale "L'Operaio Italiano" di contenuto antifascista, che riuscì a far circolare anche in Italia clandestinamente.

Nel 1944 Buozzi fu arrestato e morì fucilato a La Storta, nei pressi di Roma, dai tedeschi in fuga.

All'inizio degli **anni Cinquanta** la Uil ebbe il proprio Patronato: col Decreto Ministeriale del 18 giugno 1952 fu riconosciuto giuridicamente **l'Istituto di Patronato Ital Uil** (Istituto di Tutela ed Assistenza Lavoratori).

Il corso della storia determina i cambiamenti della società e delle sue esigenze. Anche gli Istituti di Patronato hanno dovuto scontrarsi continuamente con nuove difficoltà da superare e nuove sfide da vincere nel proprio ruolo di "garanti" dei diritti dei cittadini.

Di fronte alla forte emigrazione di lavoratori italiani all'estero, l'Ital si adoperò a diffondere la sua presenza laddove i nostri emigrati lavoravano e risiedevano. Il 25 marzo 1957 il Trattato di Roma, istitutivo della Comunità Economica Europea, viene siglato da Belgio, Germania, Francia, Italia, Lussemburgo e Paesi Bassi.

Il trattato al titolo 3°, art. 42, prevede che siano adottate in materia di sicurezza sociale le misure necessarie per l'instaurazione della libera circolazione dei

lavoratori, attuando in particolare un sistema che consenta di assicurare ai lavoratori migranti e ai loro aventi diritto:

- il cumulo di tutti i periodi assicurativi presi in considerazione dalle varie legislazioni nazionali;
- il pagamento delle prestazioni alle persone residenti nei territori degli Stati membri.

Quindi un diritto completo alle prestazioni pensionistiche che per la forte presenza di lavoratori immigrati in **Francia** trova subito una sensibilità e una risposta nella Uil che tramite l'Ital comincia la sua opera di assistenza ai lavoratori italiani di quella nazione. Dopo la costituzione del Comitato di Parigi dell'Ital, il 10 luglio 1957 la Prefettura di Polizia riceve la domanda d'autorizzazione all'attività del Comitato. Sarà poi il 12 aprile 1958 che il Ministero dell'Interno Francese autorizza l'attività dell'Ital con sede a Parigi. Contemporaneamente in Italia i primi sconvolgimenti storici del dopoguerra, che segnarono l'inizio di un radicale cambiamento della società, avvennero negli anni Sessanta, periodo in cui si verificò il **“boom economico”**, portando gli Italiani da un lato ad un miglioramento del tenore di vita, dall'altro a profondi squilibri economici e sociali anche a livello geografico.

Tuttavia lo sviluppo produttivo e l'espansione del lavoro terziario si misero in moto, innescando diversi fenomeni legati alla crescita economica del Paese: aumentò il reddito pro-capite, aumentarono i consumi e gli investimenti in una nuova epoca contraddistinta dalle profonde trasformazioni scientifiche e tecnologiche.

In questi anni si consolidò più che mai il movimento sindacale raggiungendo grandi risultati nell'interesse dei lavoratori, i quali riuscirono ad affermare i propri diritti individuali e sul posto di lavoro: fu ridotto l'orario lavorativo a 40 ore settimanali, furono aumentati i salari dando luogo alla riduzione della differenza retributiva tra operai e impiegati, venne conquistato il diritto alla contrattazione integrativa.

La fine del decennio si concluse con la contestazione studentesca del **1968**.

Gli avvenimenti che ne scaturirono ebbero risonanza in tutti gli ambienti e

portati alla ribalta con una serie di manifestazioni di piazza che si susseguirono per qualche anno.

In questo clima “rivoluzionario” i temi sul diritto alla tutela e all’assistenza del lavoratore e la libertà di espressione sindacale pervadevano ogni dibattito a livello politico, sociale ed economico e tra le grandi conquiste sociali, i cui presupposti nacquero dal movimento del ’68, vi fu, di lì a poco, l’agognato raggiungimento della parità di trattamento tra uomo e donna, sia a livello contrattuale che legislativo. Per le donne la conservazione del posto di lavoro nei periodi di maternità fu da allora in poi garantita a livello legislativo.

Il 25 luglio 1972 nacque la Federazione Unitaria Cgil, Cisl, Uil. A distanza di tre anni le organizzazioni sindacali europee costituirono la **Ces** (Confederazione Europea dei Sindacati) e poco dopo, nel 1974, vide la luce il primo programma di azione in materia sociale a livello europeo (“politica sociale comunitaria”). Crebbero così le esigenze di ampliare la gamma dei servizi offerti ai cittadini emigranti e furono costituiti nuovi uffici tecnici all’estero legati alle attività dei sindacati e dei consolati; vennero inoltre istituite nuove sedi degli Istituti di Patronato.

L’Ital Uil, già nella prima metà degli anni Ottanta, contava all’estero circa 90 uffici.

Ad oggi è presente nel mondo con 200 uffici in 24 paesi, occupandosi dell’erogazione di servizi a sostegno dei nostri connazionali in Italia e all’estero. La Legge 112/1980 apportò modifiche e integrazioni circa gli Istituti di Patronato cambiandone la natura della personalità giuridica da pubblica a privata, questione che fino all’entrata in vigore della suddetta legge non era ancora stata affrontata dal **1947**.

Dalla seconda metà degli anni Ottanta l’Ital, da organismo tecnico e medico-legale, è diventato “**Il Patronato dei cittadini**”, allargando il proprio campo d’azione nel sociale al fianco della Uil.

Nuovi servizi sono stati attivati in questo periodo, assieme alla continua attività di formazione al personale in materia di previdenza e di diritti sociali.

L’informazione ai cittadini è stata implementata attraverso la pubblicazione di

Ital Notizie, del quindicinale **Lettera Ital** e della rivista bimestrale **Lavoro Italiano nel mondo**.

Negli anni Novanta si diede avvio ad un programma di ammodernamento degli strumenti informatici, provvedendo alla creazione del sito web dell'Ital e al collegamento con le banche dati dell'Inps e dell'Inail. Tutto ciò ha permesso, successivamente, la costruzione di una rete telematica Ital.

In questi anni il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ridisciplinava l'area degli interventi finanziabili (D.M. 764/94 - Regolamento recante nuovi criteri per l'erogazione del contributo al finanziamento degli Istituti di Patronato e assistenza sociale).

Furono inoltre aperte nuove sedi sul territorio nazionale e all'estero. Oltre a istituire nuovi uffici in Argentina, Brasile, Austria, Canada, Stati Uniti, Germania, Francia, Svizzera e Venezuela, si estese la presenza dell'Ital in Grecia, Sud Africa, Croazia e Slovenia.

L'attività dell'Ital all'estero dal **1995** è stata affiancata dall'associazione voluta dal Patronato e dalla Uil: **la Uim** (Unione Italiani nel mondo) che opera per la tutela dei diritti e degli interessi delle comunità Italiane all'estero.

Con la **Legge 152/2001** l'attività dei Patronati è stata riformata per favorire lo sviluppo di servizi di pubblica utilità adeguati al tessuto socio-economico profondamente mutato negli ultimi anni.

Oltre all'assistenza e tutela in materia di procedimenti pensionistici, assistenziali e infortunistici, ha trovato riconoscimento legittimo l'erogazione, da parte dei Patronati, di molteplici prestazioni socio-assistenziali in ambiti distinti tra loro: immigrazione e emigrazione, sicurezza nei luoghi di lavoro, legislazione fiscale, previdenza complementare, ecc.

La legge ha previsto infatti che il raggio d'azione dei Patronati si estendesse alle attività di sostegno, di informazione, di servizio e di assistenza tecnica in favore di pubbliche amministrazioni e organismi comunitari, e anche alle attività di consulenza e di assistenza per le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale, per le prestazioni legali sulla base di appositi accordi convenzionali. Tutto questo perché i diritti sociali non sono più solo collegati essenzialmente allo

status di lavoratore ma a quello più generico di cittadino.

Il finanziamento delle attività che gli Istituti di Patronato e di assistenza sociale devono assicurare gratuitamente, non è prelevato dalle entrate fiscali di tutti i contribuenti ma è garantito dal prelievo dello 0,226 % del gettito dei contributi previdenziali obbligatori versati dai lavoratori e dai datori di lavoro e incassati dall'Inps, dall'Inpdap, dall'Inail e dall'Ipsema.

Secondo il nuovo quadro legislativo il finanziamento dell'attività e dell'organizzazione, la remunerazione dell'Ente di Patronato è prevista in funzione di una migliore qualità dei servizi, come risultato della professionalità, correttezza e trasparenza che giustifica il finanziamento pubblico in tale ambito.

La **Legge di riforma** dei Patronati ne ha riconosciuto la funzione sociale ed ha costituito uno stimolo per il miglioramento dei servizi offerti da questi enti che svolgono nel territorio i propri interventi sociali.

La **Corte Costituzionale** - con Sentenza 42 del 2000 ha dichiarato inammissibile il quesito referendario finalizzato all'abrogazione del D.Lvo.CpS 29.07.1947, n. 804 (Riconoscimento giuridico degli Istituti di Patronato e di assistenza sociale e successive modificazioni). Infatti la nostra Carta Costituzionale stabilisce che la protezione dei diritti di natura previdenziale dei lavoratori, rientra tra i fini e i compiti assegnati allo Stato che provvede con appositi Istituti preposti alla erogazione delle prestazioni previdenziali, e con il riconoscimento degli Istituti di Patronato.

La Costituzione, dunque, esige che vi sia una specifica organizzazione per le prestazioni previdenziali cioè gli *“organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato”* di cui all'art. 38 e che le prestazioni offerte da tali strutture non siano oggetto di attività lucrativa e siano disponibili alla generalità dei lavoratori.

Dopo la Legge 152/2001 non sono stati emanati tutti i decreti attuativi che avrebbero consentito al Patronato di sviluppare ulteriormente il suo campo di azione.

L'Ital, nel proprio ruolo di “Patronato dei cittadini”, si è configurato negli anni come istituto che fonda la propria missione nella tutela e nel sostegno dei cittadini nell'esercizio dei diritti sociali e, attraverso la valorizzazione e la

qualificazione delle risorse umane, eroga al meglio i suoi servizi perseguendo la massima qualità nel rapporto operatore/utente.

Nel **luglio 2005** l'Ital, insieme alla Uil e alla UIM, ha dato vita a **Noi per il Sociale** - Federazione per l'Agire e la Cultura del Sociale.

La Federazione ha come obiettivo quello di creare una rete di soggetti giuridici collettivi per la valorizzazione della cultura dell'associazionismo e dell'impresa sociale.

Secondo lo statuto possono associarsi alla federazione i gruppi, i comitati, le fondazioni, le cooperative, le organizzazioni non governative e le associazioni nazionali e quelle operanti in altre nazioni.

Questa è la nostra storia, nostra e della Uil. Una storia in evoluzione, che poggia le proprie basi su valori solidi, su intuizioni ancora attuali, su intuizioni forti per il futuro.

3.2

l'evento 2007

L'accordo del 23 luglio 2007 rappresenta l'evento più importante dell'anno per il mondo del lavoro.

Aver raggiunto un accordo di concertazione con le associazioni degli imprenditori ha aperto una fase nuova nelle relazioni sindacali che avrà sicuramente sviluppi nel prossimo futuro e ha determinato concretamente l'impegno di andare oltre lo "scalone" previdenziale e ha prefigurato un nuovo "welfare" a sostegno di pensionati, lavoratori e generazioni future.

L'accordo del 23 luglio 2007 si raccorda "storicamente" alle intese sindacali degli anni novanta quando toccò al sindacato proporre soluzioni che rispondevano alla grave crisi economica e finanziaria del Paese.

Come allora la Uil ha fatto concretamente la sua parte adoperandosi per far avanzare fra i lavoratori e l'opinione pubblica la nostra consapevolezza di costruire soluzioni responsabili con lo strumento della concertazione.

Tutto ciò è stato confermato dai lavoratori e dai pensionati che in massa hanno votato favorevolmente a sostegno dell'accordo.

L'Ital ha vissuto questi eventi in modo partecipe, sia sul versante dei contenuti sia su quello organizzativo.

Sul primo: previdenza integrativa, rivalutazione delle pensioni basse, copertura

contributiva dell'indennità di disoccupazione, totalizzazione di periodi contributivi, riscatto dei periodi di lavoro, e ancora sgravi per la contrattazione aziendale, detassazione per gli aumenti di secondo livello, sono tutti aspetti concreti dell'intesa che hanno significato per l'Ital l'erogazione di assistenza, consulenza e informazioni per rendere esigibili i diritti.

Sul secondo: la scelta, giusta, di favorire il massimo della partecipazione dei lavoratori e dei pensionati in particolare dei lavoratori delle piccole imprese e dei pensionati "diffusi" nel territorio ha portato in diverse regioni all'utilizzo delle sedi dei Patronati come luoghi di voto.

Di seguito riportiamo i punti salienti dell'accordo del 23 luglio da noi elaborati.

Fig. 1 - Punti salienti "protocollo welfare"

PENSIONATI

- Aumento delle pensioni più basse, salvaguardando l'anzianità contributiva;
- istituzione di un tavolo periodico Governo OO.SS. per la rivalutazione delle pensioni in essere;
- estensione al 100% dell'indicizzazione al costo della vita per i trattamenti compresi nelle fasce di reddito da tre a cinque volte il trattamento minimo;
- impegno a superare il divieto di cumulo fra pensione e reddito da lavoro.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

A regime:

- progressiva armonizzazione di indennità di disoccupazione e mobilità;
- estensione della cassa integrazione, con specificità di funzionamento nei diversi settori.

Interventi immediati:

- aumento dell'importo e della durata della indennità di disoccupazione;
- aumento dell'importo e della durata dell'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- copertura figurativa per l'intero periodo, riferita alla retribuzione.

LAVORATORI ATTIVI

- Superamento dello scalone e modifica dei criteri per l'accesso alla pensione di anzianità;
- Deroghe per le attività di lavoro particolarmente usuranti;
- Pensionabilità dei premi di risultato definiti dalla contrattazione di secondo livello;
- Detassazione di una quota delle retribuzioni previste dalla contrattazione di II livello.

GIOVANI

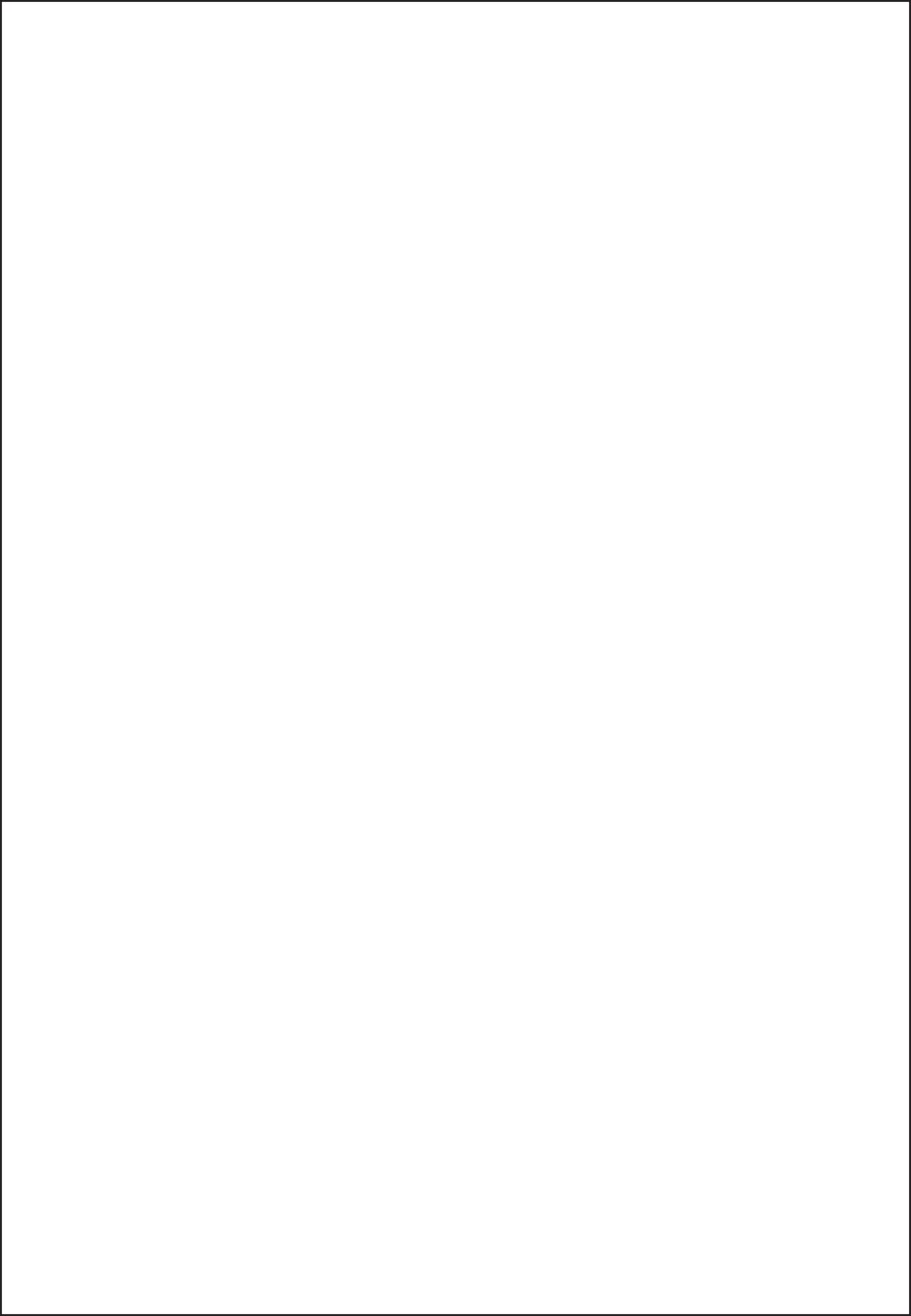
- Estensione della totalizzazione dei periodi contributivi;
- Riscatto contributivo della laurea più vantaggioso;
- Revisione modalità e criteri per la modifica dei coefficienti, salvaguardando l'equità sociale;
- Aumento aliquota contributiva parasubordinati.

DONNE

- Potenziamento degli attuali strumenti e nuovi incentivi per la conciliazione tra lavoro e vita familiare;
- Rafforzamento servizi per l'infanzia e agli anziani;
- Adozione di sistemi per misurare le discriminazioni di genere.

MERCATO DEL LAVORO

- Potenziamento dei servizi per l'impiego;
- Decollo dell'apprendistato;
- Limiti di durata per i contratti a termine e diritto di precedenza alla riassunzione;
- Incentivi ai *part time* lunghi e ai *part time* per motivi di cura;
- Incentivi alla somministrazione a tempo indeterminato.



3.3

l'ITAL oggi

La pubblicazione del Bilancio Sociale rappresenta ormai un'occasione importante per ragionare sull'attualità e sul significato della nostra esperienza.

Vogliamo farlo in questa occasione affrontando due aspetti:

- Il primo è quello di una “schematica” riflessione sul ruolo dei Patronati oggi;
- Il secondo presentando le attività principali dell'Istituto.

La riflessione sull'attualità del Patronato è particolarmente necessaria in una stagione in cui alcuni osservatori, forze politiche e responsabili istituzionali continuano a mettere in dubbio sistematicamente l'utilità di un Istituto come quello del Patronato nella società attuale.

Queste obiezioni possono essere sintetizzate in 3 punti:

- i Patronati, così come oggi li conosciamo, sono sorti nell'immediato dopo guerra, in una società ancora rurale, endemicamente povera, spinta all'emigrazione, con bassissimi livelli di alfabetizzazione e capacità di autotutela. Non hanno più senso in un società post-industriale, istruita, largamente affrancata “dalla miseria” e dall'incapacità di soddisfare i bisogni primari;
- i Patronati hanno largamente perso la loro funzione, perché gli istituti previdenziali si sono modernizzati, riescono a smaltire con efficienza le pratiche che i cittadini inoltrano. I lavoratori dal canto loro, sono molto più capaci di auto-rappresentanza e auto-tutela rispetto al passato, sanno far valere i loro diritti senza bisogno di intermediari;

- l'azione dei Patronati comporta costi aggiuntivi per il sistema del welfare: aumenta il contenzioso e produce istanze supplementari.

Proviamo a riflettere su queste obiezioni. **Rispetto alla prima**, non è difficile notare che il passaggio alla società post-industriale e post-fordista non ha eliminato il problema della povertà e ancora meno della tutela dei lavoratori e dei cittadini, in generale.

Anzi, legislazioni più complesse e selettive, percorsi lavorativi più irregolari e precari, accrescono il bisogno di assistenza nella gestione delle posizioni previdenziali e assicurative.

Nei confronti della seconda e terza obiezione vale la pena di ricordare le motivazioni della sentenza con cui la Corte Costituzionale ha respinto anni addietro la richiesta referendaria promossa dal Partito Radicale: la tutela sociale dei cittadini è un principio costituzionale garantito che non è salvaguardato in maniera adeguata dalla semplice uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge. Occorre in altre parole che i cittadini possano effettivamente accedere ai diritti loro attribuiti e, al contrario, lasciarli soli di fronte agli Enti Previdenziali o in generale delle istituzioni non rappresenta automaticamente uno scenario di esigibilità e di tutela dei loro diritti.

Soltanto i più forti, per istruzione e conoscenza dei meccanismi legislatori, oppure soltanto i più abbienti dispongono delle risorse necessarie per farsi assistere da consulenti privati e quindi potrebbero essere nelle condizioni di ottenere il riconoscimento dei loro diritti. Inoltre gli Istituti Previdenziali non sono arbitri obiettivi e neutrali nella definizione delle situazioni previdenziali, al contrario sono parte in causa il cui interesse spesso va nella direzione della riduzione delle prestazioni rispetto a quanto i cittadini - lavoratori possono legittimamente rivendicare.

Il discorso su questo aspetto poi si può estendere ad una più ampia gamma di prestazioni sociali comprese quelle fornite dai Comuni, Province e Regioni rispetto alle quali sarebbe quanto mai opportuno il riconoscimento del ruolo dei Patronati in ambito territoriale che potrebbe rendere effettiva la prospettiva del segretariato sociale al servizio del cittadino.

Si evidenzia quindi la funzione necessaria del Patronato come soggetto dell'attuazione della cittadinanza sociale.

Le norme e le leggi che attribuiscono ai cittadini determinati diritti richiedono servizi e interventi che ne promuovono l'effettività reale. In particolare per le fasce più deboli questo significa un'informazione mirata e comprensibile, un orientamento sulle scelte, la mediazione, se necessaria, con le istituzioni preposte. Senza questi strumenti il rischio sarebbe quello di un aggravamento delle diseguaglianze.

L'individuazione di questi nuovi spazi di azione - attività di segretariato sociale - conferma e rafforza il ruolo del Patronato nonostante i "dubbi" che periodicamente vengono riproposti.

I settori prevalenti di attività dell'Ital attengono alla risoluzione e alla consulenza in merito alla tutela socio previdenziale, all'assistenza, all'assicurazione contro gli infortuni, ai servizi per gli immigrati/emigrati e ai servizi sociali, di seguito riassumiamo le iniziative più significative dell'anno 2007.

3.3.1 ASSISTENZA E TUTELA

Inps

Già nel corso 2006 siamo stati coinvolti dall'**Inps** per la questione della nuova procedura **E-MENS**: cioè le aziende trasmettono mensilmente agli Enti previdenziali in via telematica (direttamente o tramite gli incaricati), entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi, all'implementazione delle posizioni assicurative individuali ed all'erogazione delle prestazioni.

Ci sono stati diversi incontri avuti con l'**Inps** dove abbiamo discusso di varie questioni riguardanti tale nuova procedura resa operativa nel 2007.

È stato così creato un nuovo applicativo aggiunto al menù dei servizi on-line a disposizione dei Patronati con accesso attraverso inserimento della password. Ciò ha comportato un impegno da parte dei Patronati offrendo così ancora un ulteriore e migliore servizio ai cittadini che si sono rivolti presso i nostri uffici per le segnalazioni degli eventuali errori e/o incongruenze del rendiconto.

Tra le varie misure previdenziali oggetto del confronto tra Governo e parti sociali, definite nel Protocollo d'intesa dello scorso 23 luglio, è contenuta una disposizione, divenuta poi legge che ha previsto l'incremento delle cosiddette pensioni basse.

Forte è stato l'impegno dei Patronati presenti non solo in Italia ma anche all'Estero nell'assistere i pensionati interessati dando informazioni e verificando l'eventuale diritto alla cosiddetta Quattordicesima mensilità.

Ulteriore coinvolgimento dei Patronati è nato da un'iniziativa dell'**Inps** per il servizio **Audit**, cioè quel processo finalizzato ad ottenere la certificazione di qualità sui servizi offerti dall'Istituto Previdenziale.

Si sono svolti diversi incontri tra i Patronati e l'**Inps** creando dei gruppi di lavoro analizzando in dettaglio tale progetto e valutando insieme le varie soluzioni per migliorare i servizi da offrire al cittadino.

Di grande aiuto inoltre è stato il confronto con i Patronati per definire meglio la documentazione da allegare alle varie domande di prestazioni previdenziali al fine di ridurre al minimo i tempi di liquidazione delle prestazioni e l'applicazione di interessi legali agli utenti.

Verso la fine del 2007 l'Inps ha voluto incontrare i Patronati insieme ai Sindacati nazionali dei Pensionati in merito alla soppressione dei **Fondi speciali** di previdenza per gli impiegati dell'industria che ha determinato un aggravio di lavoro per l'Inps per la gestione di nuove pratiche che si sono venute a creare, chiedendo perciò il nostro impegno per l'assistenza e l'informazione ai pensionati interessati da tale vicenda.

Protocollo intesa IPSEMA-PATRONATI

È stato sottoscritto il nuovo **protocollo d'intesa** con il quale vengono regolamentati i rapporti tra l'Istituto previdenziale e gli Enti di Patronato.

L'Ente previdenziale ed i Patronati del Ce.Pa hanno sentito l'esigenza comune di rinnovare e potenziare le precedenti intese, nella consapevolezza che, ognuno nei rispettivi ruoli, potrà contribuire maggiormente a realizzare la piena tutela dei lavoratori interessati e una diffusione capillare dell'informazione con maggiore assistenza ai lavoratori del settore, in particolare per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Pubblico impiego

Proseguendo l'azione formativa iniziata nel 2006, relativamente alla campagna Inpdap "**Prime comunicazioni**" (*invio da parte dell'Istituto previdenziale degli estratti contributivi*), nel 2007 abbiamo iniziato una fase di formazione congiuntamente alle categorie della **Uil Scuola** e dell'**Fpl**.

Sebbene l'Inpdap non abbia ancora materialmente inviato gli estratti sul

territorio abbiamo, comunque, iniziato un percorso formativo volto a rafforzare il patrimonio di conoscenza dei nostri operatori insieme ai delegati sindacali che sono i primi a dover soddisfare le richieste e rispondere alle domande dei lavoratori direttamente sul posto di lavoro.

I corsi di **formazione**, tenuti in tutte le regioni, hanno riguardato i seguenti temi:

- la posizione assicurativa;
- la ricongiunzione, il riscatto, il computo.

In alcune regioni, il secondo livello di corsi ha trattato i seguenti temi:

- pensione di vecchiaia - anzianità - indiretta - reversibilità
- pensioni di inabilità - dispensa per inidoneità - pensione privilegiata.

Inoltre, sempre in tema di scuola, a febbraio abbiamo tenuto un corso formativo a livello nazionale, con la partecipazione di un funzionario della Direzione Generale dell'Inpdap, che ha coinvolto i Coordinatori Regionali del Patronato ed i referenti regionali della Uil Scuola.

Oltre all'attività formativa, nel 2007 abbiamo provveduto ad implementare gli **applicativi** di calcolo.

Le modifiche hanno riguardato:

- la struttura di calcolo del settore Stato (*uniformato a quello degli Enti locali*);
- il calcolo con metodo contributivo puro per lo Stato;
- il calcolo di pensione *part time* per i dipendenti del comparto Stato;
- l'inserimento dei tetti contributivi nel calcolo relativo agli Enti locali;
- l'inserimento dei tetti contributivi nel calcolo dello Stato;
- l'eliminazione di problemi di calcolo vari riscontrati sul territorio.

3.3.2 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il 2007 ha visto l'Ital fortemente impegnato nel settore della previdenza complementare.

L'anticipo di un anno della partenza della riforma introdotta dal D.Lgs 252/05 con il famoso semestre di tempo a disposizione dei lavoratori per decidere circa la destinazione del proprio **TFR**, hanno reso necessario organizzare una attività a tutto campo per affrontare nel migliore dei modi questo nuovo impegno che si andava profilando per il nostro Patronato.

Il nostro sforzo si è concentrato innanzitutto nel fornire a tutti gli operatori la formazione necessaria per svolgere con la dovuta preparazione e competenza il compito di informazione e assistenza nei confronti dei lavoratori interessati.

A tal fine, sono state organizzate su tutto il territorio nazionale decine e decine di giornate di approfondimento della materia che hanno visto anche la partecipazione di numerosissimi rappresentanti sindacali, delegati aziendali nonché di operatori CAF.

Una stretta **collaborazione** è stata inoltre attivata con molte categorie della UIL (UILA, UIL F.P.L, UILCEM, UILM, UILCOM, UILTUCS) che ci ha impegnato in iniziative comuni sia a livello nazionale che territoriale.

L'attività dell'Ital non si è limitata soltanto all'interno della nostra organizzazione ma si è spostata direttamente sui luoghi di lavoro con la partecipazione a numerose assemblee ed incontri pubblici per spiegare ai lavoratori i meccanismi di funzionamento della previdenza complementare e le caratteristiche principali dei fondi pensione negoziali.

Questa intensa attività di formazione è stata affiancata dalla produzione di vario materiale divulgativo (*volantoni, brochure, numeri monografici di Lettera Ital*) finalizzato a diffondere una chiara e adeguata informazione sulla materia che consentisse ai lavoratori di effettuare una scelta realmente consapevole e ragionata in merito all'adesione ai fondi pensione.

Una particolare attenzione è stata dedicata allo sviluppo e rafforzamento di relazioni strutturate con i diversi soggetti che istituzionalmente operano nel

campo della previdenza complementare.

In questa ottica, un **confronto** continuo su temi di interesse della previdenza integrativa è stato portato avanti sia con la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione che con Mefop.

Con la sigla di un Protocollo d'Intesa si è avviata una importante collaborazione tra i Patronati aderenti al Ce.Pa. e il Fondo pensione dei lavoratori chimici, **Fonchim**. Grazie a tale accordo gli iscritti al fondo potranno ricevere dai Patronati un servizio di consulenza e assistenza integrata sia per quanto riguarda la previdenza obbligatoria sia per quanto attiene, più nello specifico, il rapporto di adesione col fondo pensione (verifica del rendimento e del valore della posizione, controllo della correttezza delle contribuzioni, rettifica anagrafica, presentazione delle domande di prestazione etc.).

Visto l'interesse suscitato da questa iniziativa siamo impegnati a realizzarne di analoghe anche con altri fondi pensione negoziali.

L'Ital ha deciso di puntare molto sulla partita della previdenza complementare in quanto è del tutto propria e connaturale all'attività istituzionale del Patronato, essendo questa riconosciuta, anche per legge, quale espansione delle tradizionali attività d'informazione, assistenza e tutela dei lavoratori.

3.3.3 INAIL E MALATTIE PROFESSIONALI

I risultati raggiunti dall'Ital nel corso del 2006, sulla tutela e prevenzione dei rischi da lavoro in favore dei lavoratori, hanno contribuito alla realizzazione nel 2007 di importanti **attività formative** svolte sul territorio nazionale.

L'Ital, oltre a proseguire l'ordinaria attività di formazione decentrata ha organizzato, di concerto con la Uil e le Categorie, l'iniziativa **“Previene oggi i possibili problemi di domani”**, in occasione della Campagna Europea per la Salute e Sicurezza sul lavoro 2007, con la realizzazione di numerosi Seminari rivolti ai Delegati Sindacali Uil e ai Responsabili dei lavoratori per la Sicurezza, sul tema delle prevenzione e tutela delle malattie muscolo-scheletriche e la produzione di materiali formativi e informativi in approfondimento all'argomento.

Secondo dati Inail, in Italia circa 1/3 delle denunce di malattia professionale riguardano patologie dell'apparato muscolo scheletrico, meno di 1/4 di queste denunce hanno ottenuto il riconoscimento dell'origine professionale della patologia da parte dell'Inail.

Il tema affrontato ha riscosso numerose adesioni da parte dei delegati sindacali UILCEM, UILM, FENEAL etc. ed ha permesso agli interessati la conoscenza degli aspetti preventivi delle patologie da movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori e delle metodologie per la valutazione del rischio, analizzando nello specifico la metodologia O.C.R.A. (Occupational Repetitive Actions) e la checklist O.C.R.A.

I seminari formativi sono stati svolti a Mestre, Frosinone, Napoli e Torino, prevedendo appuntamenti anche nel corso del 2008.

La tutela e l'assistenza del Patronato Ital, per i lavoratori destinatari delle iniziative, ha un forte valore per le questioni legate alla denuncia delle malattie professionali in oggetto; tra l'altro molte delle patologie muscolo-scheletriche non rientrano nelle Tabelle legislative, comportando per questo una maggiore difficoltà nel riconoscimento da parte dell'Inail.

Su questo tema l'Ital, avvalendosi della professionalità dei medici dell'**Osservatorio Medico Scientifico**, ha partecipato, di concerto con gli altri

Patronati Confederali, ai tavoli di confronto attivati con l'Inail ed il Ministero del Lavoro, riguardanti la revisione e l'aggiornamento delle **Tabelle delle Malattie Professionali**, impegno che vedrà il coinvolgimento dei Patronati anche nel 2008. Sempre nel 2007 è proseguito il confronto con la Direzione Centrale dell'Inail inerente il monitoraggio sull'applicazione del Decreto n. 38/2000 ed il **Danno biologico**, prevedendo ulteriori tavoli di confronto sulle tematiche riguardanti le Malattie professionali, le Collegiali medico-legali, l'Amianto e la nuova procedura informatica adottata dall'Inail per la trasmissione e l'acquisizione via internet del mandato di patrocinio.

La piaga degli **incidenti sul lavoro**, la loro recrudescenza dell'ultimo anno, ha significato per l'intero Paese mettere al centro dell'attenzione generale il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro sulla salute dei lavoratori, per questo l'Ital intende proseguire e rinnovare anche nel 2008 il suo impegno di sensibilizzazione e informazione, credendo fermamente che la conoscenza dei rischi derivanti dal lavoro e la tutela del Patronato possano contribuire a ridurre notevolmente le conseguenze sulla salute dei lavoratori.

Il Bilancio Sociale Inail, presentato a Dicembre 2007, evidenzia come l'attività svolta in collaborazione con i Patronati, in modo sistematico e puntuale dopo il protocollo d'intesa del 2002 ed il relativo codice di comportamento del 2004, abbia rappresentato una grande risorsa in termini di confronto tra le parti per l'individuazione delle soluzioni più idonee a rimuovere qualsiasi criticità emersa nel corso dell'attività e per la risoluzione di problematiche inerenti il contenzioso.

I dati Inail dimostrano inoltre come l'attività dei Patronati nel 2006 abbia subito un incremento degli interventi in favore dei lavoratori stranieri (comunitari e extracomunitari) e una diminuzione di quelli nei confronti dei lavoratori italiani (anno 2005).

L'analisi evidenzia l'importanza che l'attività dei Patronati sta ricoprendo in quest'ultimo periodo in favore dei cittadini stranieri, anche alla luce dell'importante ruolo svolto dai Patronati dopo la firma del Protocollo d'Intesa Ministero degli Interni - Patronati, attività che si traduce non soltanto in materia di rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno ma che investe vari aspetti della vita sociale dei nuovi cittadini.

3.3.4 IMMIGRAZIONE

Il 2007 ha rappresentato per l'Ital un anno denso di attività e iniziative in materia di **immigrazione**.

Il **Protocollo d'Intesa** tra il Ministero dell'Interno e i Patronati per la semplificazione delle procedure di rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno in favore dei cittadini stranieri, entrato in vigore l'11 dicembre 2006, ha prodotto per l'Istituto il pieno svolgimento di una nuova attività a fianco di quella tradizionale. La nuova procedura, prevedendo l'invio delle istanze per il rilascio o rinnovo dei titoli di soggiorno mediante consulenza, assistenza e pre-inoltro telematico, ha comportato un maggiore impiego di forze e risorse da parte di tutti gli operatori.

I dati confermano il proficuo lavoro compiuto nel corso dell'anno: oltre cinquantamila pratiche di rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno curate dai nostri uffici in Italia.

L'attività svolta quotidianamente dagli operatori è stata sostenuta da specifici corsi di formazione e aggiornamento e dal supporto *on line* sulle procedure da seguire per la compilazione delle istanze da parte del personale della sede centrale alle sedi periferiche.

La **formazione** degli operatori sulla normativa vigente relativa al soggiorno e sulla nuova procedura per l'inoltro delle istanze di rinnovo è stata svolta sul territorio con la partecipazione anche di rappresentanti di categoria della Uil (Uilm, Uilp, Uiltucs, Uilta, etc.) e delle Camere Sindacali.

Per i coordinatori regionali oltre alla formazione e all'aggiornamento continuo sono stati organizzati momenti di formazione specifica nei mesi di Febbraio, Aprile, Giugno, Ottobre e Novembre presso la sede centrale.

Nell'ambito di questo percorso si è tenuto un incontro informativo con i mediatori culturali della provincia di Roma che svolgono attività presso i Centri per l'Impiego. Ad essi l'Ital ha presentato la nuova procedura prevista dal Protocollo per il rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno e i nuovi servizi erogati dal Patronato per i nuovi cittadini.

Sul sito web dell'Ital, all'interno dell'area intranet, è stato attivato un servizio interattivo (**FAQ - Frequently Asked Questions**) in grado di fornire risposte immediate ai molti quesiti posti dagli operatori sul territorio.

Dalla sua attivazione (gennaio 2007) ad oggi il servizio FAQ ha dato risposta ad oltre cinquecento domande.

A fianco dell'attività tradizionale di formazione l'Ital al fine di diffondere una cultura di integrazione ha realizzato non solo **materiale informativo** ma ha organizzato anche **convegni** e **seminari** di approfondimento.

In collaborazione con la Uil scuola l'Ital ha realizzato e diffuso sul territorio un opuscolo, intitolato "Per gli stranieri sulla frequenza scolastica", riguardante la procedura da seguire e la documentazione necessaria per l'iscrizione dei minori stranieri nelle scuole italiane. L'istituto ha prodotto anche una brochure informativa, inerente le novità introdotte dal CCNL del lavoro domestico, siglato nel 2007, rivolta ai collaboratori familiari e agli addetti alla cura della persona.

Tematiche inerenti l'integrazione scolastica dei minori e più in generale l'integrazione degli stranieri e i loro diritti di cittadinanza sono stati oggetto di discussione di interessanti incontri pubblici e momenti di approfondimento che l'Ital ha realizzato in collaborazione con la confederazione Uil e con le strutture territoriali nelle città di Frosinone, Alessandria, Gorizia, Lecco, Ferrara, Brescia, Ravenna e Rimini.

Intraprendendo un percorso comune per le nuove cittadinanze l'Ital e la Uil hanno affermato l'importanza e la necessità dell'impegno sia da parte del Patronato che più in generale del sindacato nella tutela in favore dei nuovi cittadini.

A partire dal mese di novembre l'Ital ha avviato, insieme agli altri Patronati del gruppo CEPA, un'attività di confronto con il Ministero dell'Interno - Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione - per il raggiungimento di un accordo comune in merito alle attività da svolgere in occasione del Decreto Flussi.

Tale accordo rientra nel Protocollo d'Intesa tra il Ministero dell'Interno e i

Patronati relativo ai procedimenti di competenza dello Sportello Unico per l'Immigrazione, siglato il 16 novembre.

Il Protocollo ha ampliato il raggio d'azione dell'attività dell'Ital in materia di immigrazione consentendo oramai al cittadino straniero di potersi rivolgere al Patronato per tutte le fattispecie inerenti il rilascio e rinnovo dei propri titoli di soggiorno.

In occasione del **Decreto Flussi** sono stati organizzati specifici corsi di formazione per i coordinatori regionali e per tutti gli operatori delle sedi periferiche; sono state effettuate anche delle aperture straordinarie sia della sede centrale che degli uffici zionali interessati durante i *click day* previsti.

Come per l'attività svolta per i rinnovi dei titoli di soggiorno anche in questa occasione i dati confermano il proficuo lavoro degli operatori: quasi trentamila richieste di nulla osta al lavoro sono state inviate allo Sportello Unico per l'Immigrazione dai nostri uffici nelle tre date previste dal Decreto Flussi.

Per informare l'utenza sull'assistenza gratuita svolta dal Patronato, l'Ital ha avviato anche una **campagna di carattere pubblicitario** attraverso l'affissione di locandine presso le sedi dislocate sul territorio. Tale campagna è culminata con la pubblicazione della locandina sull'insero di Repubblica "Metropoli".

Tra le attività previste dal Protocollo è previsto anche l'inoltro allo Sportello Unico per l'Immigrazione delle domande di ricongiungimento familiare.

Quest'ulteriore attività sarà uno dei nuovi impegni che il nostro Patronato affronterà a partire dal 2008.

Pratiche ITAL e presenza straniera in Italia

A un anno dall'entrata in vigore del Protocollo di Intesa tra Ministero dell'Interno e Patronati per la semplificazione delle procedure di rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno in favore dei cittadini stranieri è possibile trarre un bilancio in merito all'attività svolta dal nostro Istituto sia al livello nazionale che a livello regionale e provinciale.

Nel corso del 2007 sono state inoltrate circa 1.350.000 istanze per il rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno tramite nuova procedura; di questo circa il 28% (378.000) è stato inviato da tutti i Patronati e i Comuni abilitati. L'80% delle pratiche inoltrate dai Patronati (309.000) è stato curato dal gruppo CEPA.

TOTALE PRATICHE INOLTRATE NEL 2007	PRATICHE INOLTRATE DAI PATRONATI E COMUNI ABILITATI	PRATICHE INOLTRATE DAL GRUPPO CEPA
1.350.000	378.000	309.000

L'Ital ha inoltrato, tramite Portale Immigrazione, circa **cinquantamila pratiche**; queste rappresentano il **14,2% di tutte le istanze inoltrate dal gruppo CEPA**.

Tabella 1: Totali pratiche postalizzate per istituto al 01/01/2008. V. %

	v. %
ITAL	14,21
INCA	36,37
INAS	33,97
ACLI	16,45
TOTALE	100,0

Oltre la metà delle pratiche inoltrate dall'Ital hanno riguardato i permessi di soggiorno per motivi di lavoro subordinato (36,8%), lavoro autonomo (6,0%) e permessi di soggiorno per motivi di famiglia (13,8%); circa un quinto ha interessato le richieste di rilascio del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (17,7%).

Lombardia, Sicilia, Umbria e Abruzzo sono le regioni che nel corso dell'anno hanno registrato il massimo incremento della produttività, quintuplicando il numero di pratiche inoltrate da marzo 2007 a gennaio 2008; Piemonte e Sicilia (Tabella 2) registrano invece il rapporto massimo tra pratiche inoltrate e presenza degli stranieri sul territorio (rispettivamente 3,20% e 2,98%), circa tre volte il rapporto osservato nel Lazio, Lombardia, Toscana, Abruzzo, Calabria, Puglia e Campania.

Tabella 2: Regioni per rapporto pratiche inoltrate e presenza stranieri sul territorio. V. %

	Rapporto presenze/pratiche		Rapporto presenze/pratiche
PIEMONTE	3,20	EMILIA ROMAGNA	1,58
SICILIA	2,98	LIGURIA	1,33
FRIULI VENEZIA GIULIA	2,63	TOSCANA	1,29
VALLE D'AOSTA	2,54	LAZIO	1,15
VENETO	2,51	LOMBARDIA	1,14
TRENTINO A.A.	2,25	ABRUZZO	1,12
MOLISE	2,21	CALABRIA	0,92
MARCHE	2,18	BASILICATA	0,88
UMBRIA	1,97	CAMPANIA	0,86
SARDEGNA	1,83	PUGLIA	0,83

Torino, Roma, Milano, Vicenza, Verona, Alessandria, Ancona, Mantova, Pordenone e Bolzano sono le province che hanno inoltrato il maggior numero di pratiche nel corso dell'anno (Tabella 3); Alessandria, Forlì, Cesena, Terni, Siracusa, Ancona, Rieti, Pordenone, Rovigo e Mantova registrano invece il massimo rapporto tra numero di pratiche inoltrate e presenza di cittadini stranieri sul territorio (Tabella 4).

Tabella 3: Prime dieci province per numero di pratiche inoltrate. V.a.

TORINO	4.612
ROMA	3.863
MILANO	2.999
VICENZA	2.080
VERONA	1.975
ALESSANDRIA	1.453
ANCONA	1.431
MANTOVA	1.422
PORDENONE	1.421
BOLZANO	1.346

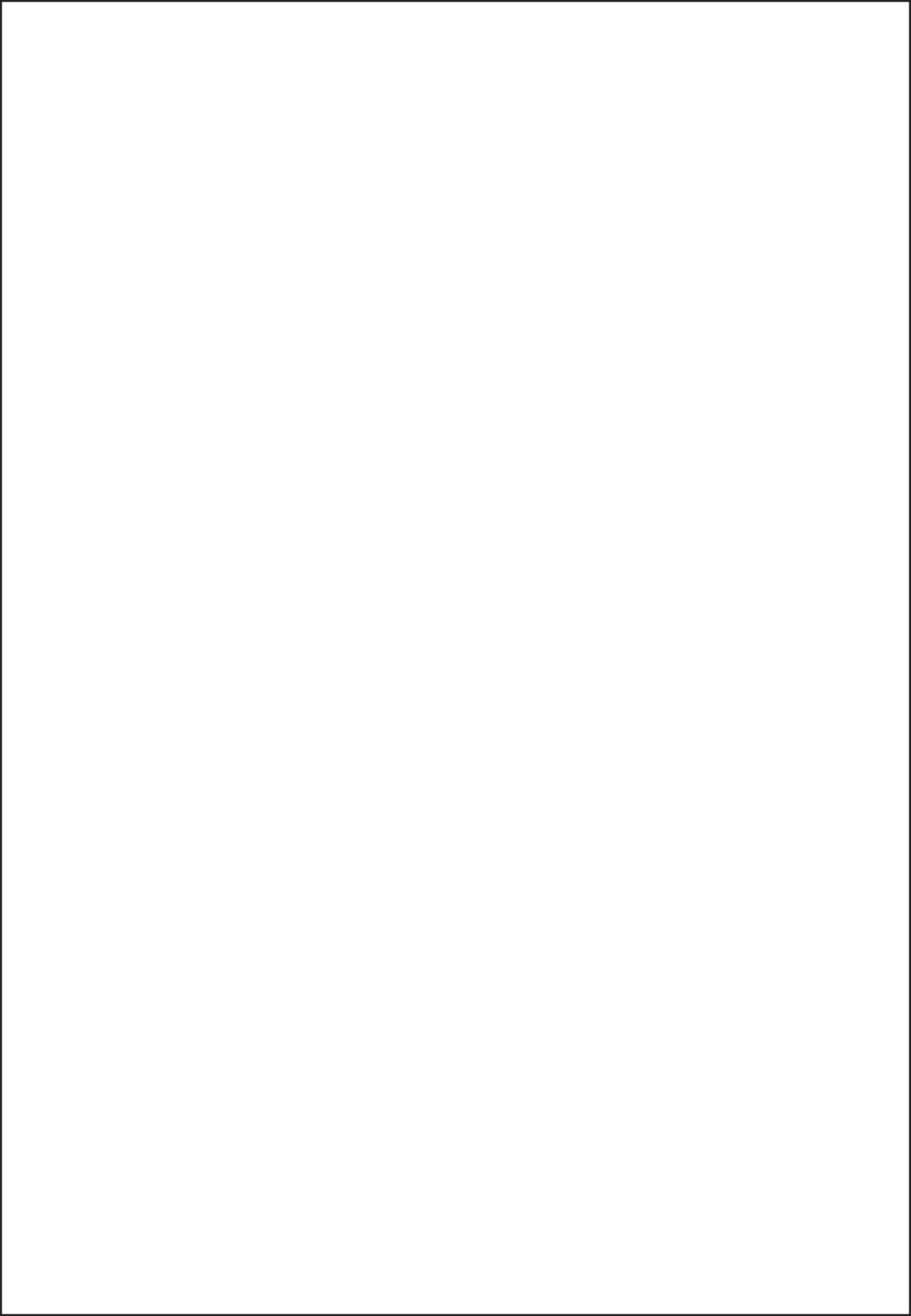
Tabella 4: Prime dieci province per rapporto pratiche inoltrate e presenza di stranieri sul territorio. V.%

ALESSANDRIA	6,9%
FORLÌ	5,9%
CESENA	5,9%
TERNI	5,8%
SIRACUSA	5,6%
ANCONA	5,2%
RIETI	5,1%
PORDENONE	5,1%
ROVIGO	4,7%
MANTOVA	4,5%

La maggior parte dei cittadini stranieri che si sono rivolti all'Ital per l'inoltro delle pratiche provengono dall'Albania, Marocco, Ucraina, Cina Popolare, Tunisia, Ecuador, Bangladesh, Perù e Filippine.

4

*la struttura
organizzativa*



4.1 l'organizzazione

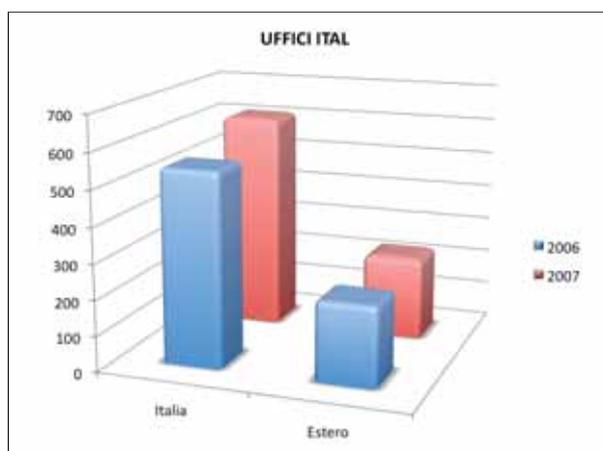
Con questo Bilancio Sociale vogliamo evidenziare l'assetto della struttura organizzativa dell'istituto analizzando i dati delle sedi, degli operatori e dei collaboratori.

Oltre alle dinamiche quantitative affrontiamo alcune tematiche qualitative che possono aiutare a fornire una fotografia nitida della nostra presenza che sostanzialmente conferma il suo radicamento territoriale e l'importante incidenza del fattore risorse umane.

4.1.1 UFFICI IN ITALIA E ALL'ESTERO

Nel corso del biennio 2006/2007 le sedi ITAL-UIL in Italia e all'estero sono aumentate complessivamente del 4%.

	Italia	Estero	Totali
2006	546	225	771
2007	614	235	849



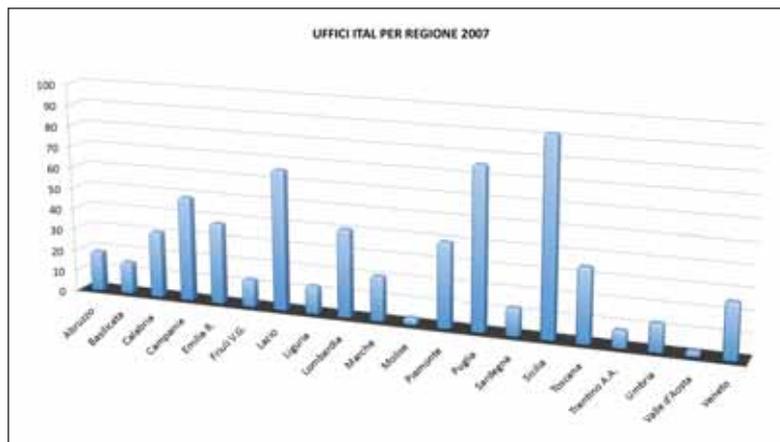
Le **sedi in Italia** vedono un aumento del 11,1% grazie a nuove aperture e alla oramai consolidata tendenza (che corrisponde ai bisogni della utenza) a trasformare gli uffici di recapito in uffici zionali.

Situazione uffici 2007

Abruzzo	19	Molise	3
Basilicata	15	Piemonte	40
Calabria	31	Puglia	76
Campania	49	Sardegna	13
Emilia Romagna	38	Sicilia	92
Friuli V.G.	13	Toscana	35
Lazio	66	Trentino A.A.	8
Liguria	13	Umbria	13
Lombardia	41	Valle D'Aosta	2
Marche	21	Veneto	26

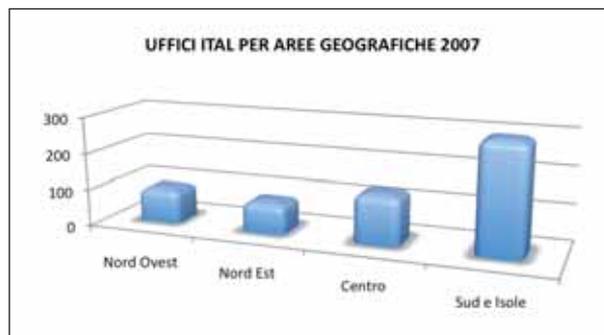
Nota: agli uffici si aggiungono 528 uffici di recapito.

L'andamento della presenza ITAL-UIL sui territori regionali segue l'andamento già analizzato nei precedenti dossier statistici editati, con la predominanza della regione Sicilia con il 15% seguita dalla regione Puglia con il 12% e dalla regione Lazio con l'11%.



L'analisi ha riguardato anche la distribuzione per Aree geografiche secondo lo schema Nielsen che prevede la divisione in Area 1 (Nord Ovest), Area 2 (Nord Est), Area 3 (Centro) e Area 4 (Sud e Isole).

Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole
96	85	135	298



L'analisi vede la situazione delle sedi dell'Area 4 nettamente superiore rispetto alle altre Aree geografiche, non soltanto per il maggior numero di regioni comprese ma per la reale predominanza di sedi in alcune regioni rispetto alla media nazionale.

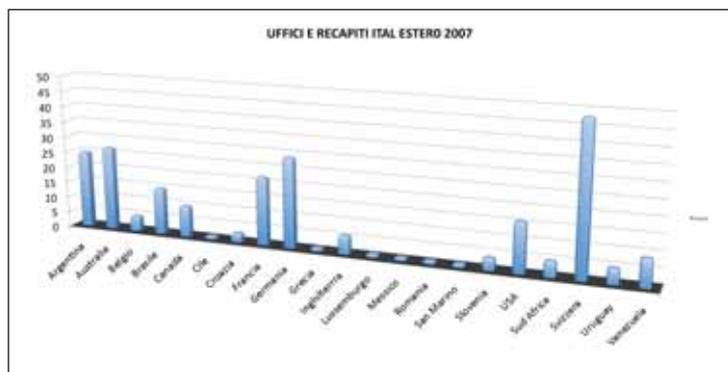
Le **sedi estere** vedono un aumento del 4,3 % grazie all'espansione nei paesi dove l'ITAL-UIL è presente e all'apertura di sedi in nuovi paesi come la Romania e il Cile. Quest'ultima tendenza vede nel 2008 la prosecuzione in Olanda, Perù, Bolivia e nuove sedi in Francia, Belgio, Germania e Svizzera.

Situazione uffici 2007

Argentina	25
Australia	27
Belgio	5
Brasile	15
Canada	10
Cile	1
Croazia	3
Francia	22
Germania	29
Grecia	1

Inghilterra	6
Lussemburgo	1
Messico	1
Romania	1
San Marino	1
Slovenia	4
USA	16
Sud Africa	5
Svizzera	48
Uruguay	5
Venezuela	9

Sono in via di definizione le aperture di sedi in Marocco, Tunisia e Polonia.



La suddivisione per continenti mostra la capillare presenza dell'ITAL-UIL in maggioranza nel continente europeo seguito dai continenti storicamente meta dell'emigrazione italiana.

Europa	Nord e Centro America	Sud America	Africa	Oceania
121	27	55	5	27

Essendo l'Italia passata da paese di emigrazione a meta di immigrazione l'ITAL-UIL ha incominciato ad operare nei Paesi interessati da questi flussi migratori ed a aprire sedi in essi.

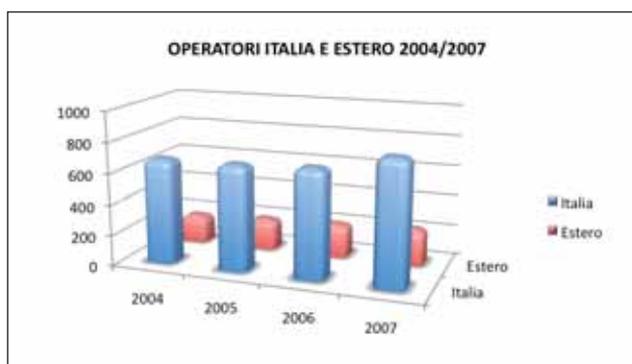


4.1.2 OPERATORI ITALIA, ESTERO E SEDE CENTRALE

Nel 2007 si registra un incremento del 4% del numero degli operatori negli uffici in Italia e all'estero rispetto al 2006.

	2006	2007
Italia	746	809
Estero	215	235
Totale	961	1044

Nota: In questa analisi non sono conteggiati i dipendenti della sede centrale.



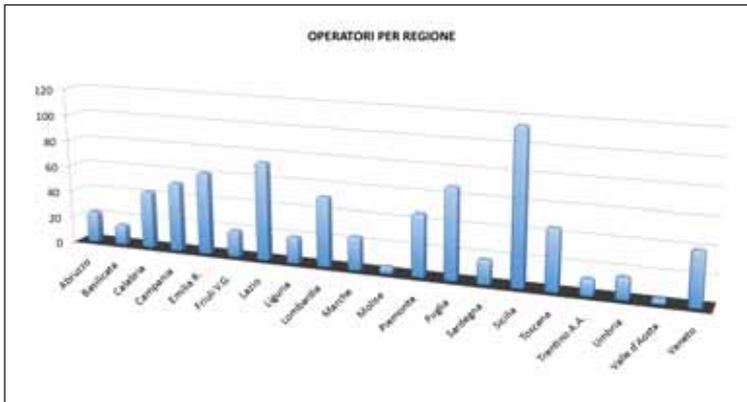
Il numero degli operatori in Italia vede un incremento del 4% rispetto al 2006.

Dati 2007

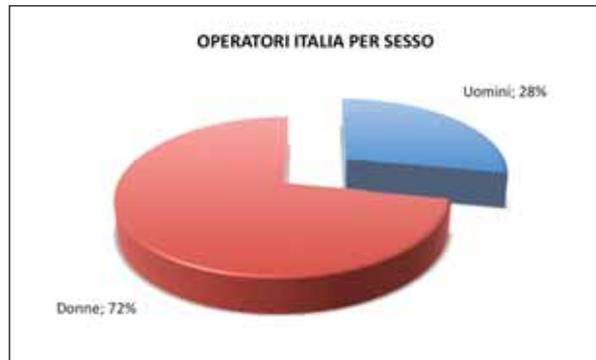
Abruzzo	23	Molise	5
Basilicata	15	Piemonte	47
Calabria	43	Puglia	68
Campania	52	Sardegna	18
Emilia Romagna	62	Sicilia	115
Friuli V.G.	20	Toscana	46
Lazio	74	Trentino A.A.	12
Liguria	20	Umbria	16
Lombardia	52	Valle D'Aosta	3
Marche	25	Veneto	40

Nota: In questa analisi non sono conteggiati i dipendenti della sede centrale.

L'andamento del numero degli operatori sui territori regionali segue parzialmente l'andamento già analizzato precedentemente per gli uffici, con la predominanza della regione Sicilia con il 15% seguita questa volta dalla regione Lazio con il 10% e dalla regione Puglia con il 9%.

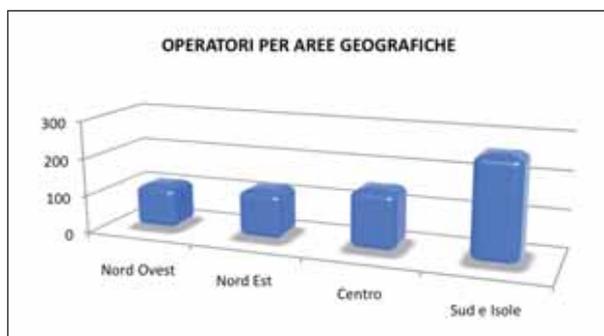


La maggior parte degli operatori impiegati in Italia è costituito prevalentemente da personale femminile con il 72%.



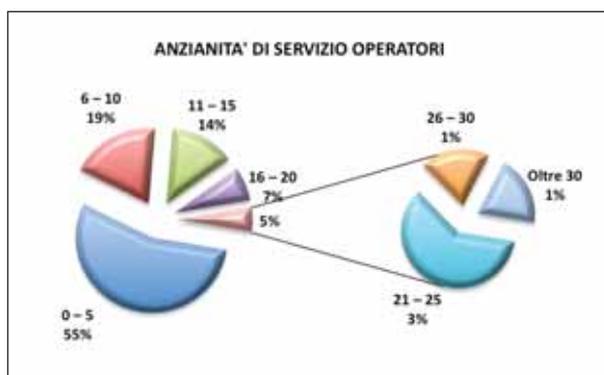
La distribuzione per Aree geografiche secondo lo schema Nielsen che prevede la divisione in Area 1 (Nord Ovest), Area 2 (Nord Est), Area 3 (Centro) e Area 4 (Sud e Isole) vede come per la situazione uffici la predominanza dell'Area 4.

Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole
122	134	161	271

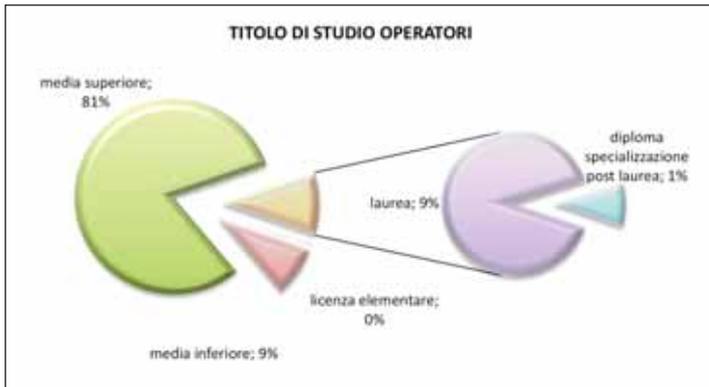


Analizzando l'**anzianità di servizio** si evidenzia come il 55% degli operatori è in forza da meno di 5 anni e di come soltanto il 5% complessivo ha una anzianità che va dai 21 ai 30 anni.

0 - 5	413	11 - 15	104	21 - 25	24
6 - 10	144	16 - 20	55	26 - 30	8
				Oltre 30	8



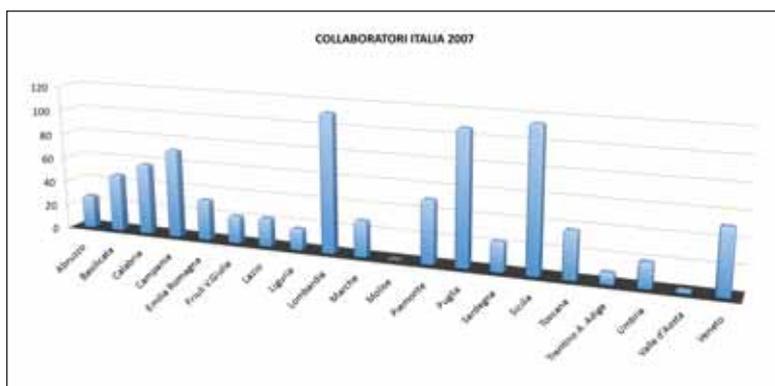
Analizzando il titolo di studio degli operatori si riscontra che la netta maggioranza, l'81%, ha conseguito il diploma di scuola media superiore.



LITAL-UIL si avvale del prezioso contributo di collaboratori che affiancano gli operatori nel lavoro quotidiano. Il loro numero corrisponde nel 2007 a 858 unità.

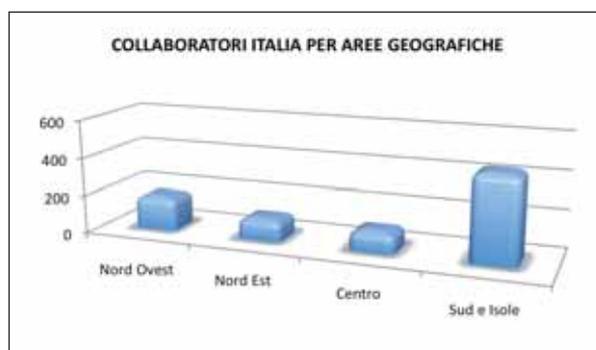
Abruzzo	27	Molise	0
Basilicata	47	Piemonte	51
Calabria	58	Puglia	108
Campania	72	Sardegna	24
Emilia Romagna	33	Sicilia	115
Friuli V.Giulia	22	Toscana	38
Lazio	23	Trentino A. Adige	9
Liguria	17	Umbria	20
Lombardia	112	Valle d'Aosta	1
Marche	29	Veneto	52

Il maggior numero di collaboratori è quello della Sicilia con il 13% seguita dalla Lombardia con il 12% e dalla Puglia con l'11%.

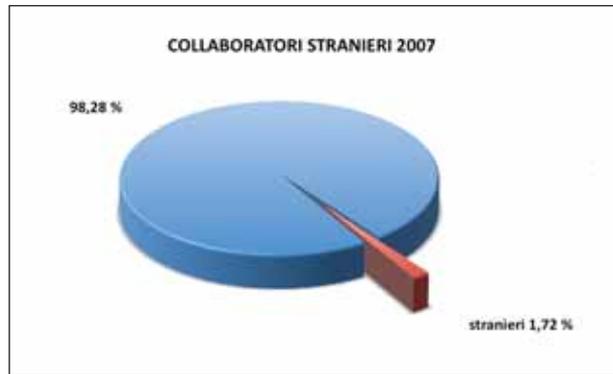


La suddivisione per aree geografiche per i collaboratori mostra come Sud e Isole siano numericamente rilevanti rispetto alle altre aree.

Nord ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole
181	116	110	451

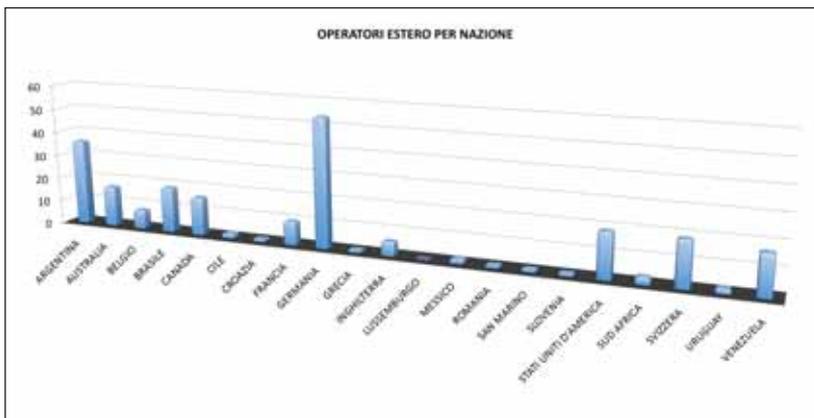


Tra i collaboratori vi sono anche 15 persone di nazionalità straniera che si affiancano agli operatori per svolgere il lavoro ed in particolare con le pratiche riguardanti i cittadini stranieri.



Il numero degli operatori all'estero vede lo stesso incremento del 4% rispetto al 2006 del numero degli operatori in Italia.

ARGENTINA	36	FRANCIA	10	SAN MARINO	1
AUSTRALIA	17	GERMANIA	54	SLOVENIA	1
BELGIO	8	GRECIA	1	STATI UNITI	19
BRASILE	19	INGHILTERRA	6	SUD AFRICA	3
CANADA	16	LUSSEMBURGO	0	SVIZZERA	19
CILE	2	MESSICO	2	URUGUAY	2
CROAZIA	1	ROMANIA	1	VENEZUELA	17



Come per gli operatori degli uffici italiani anche all'estero il personale femminile è la maggioranza.

Uomini	Donne
89	146



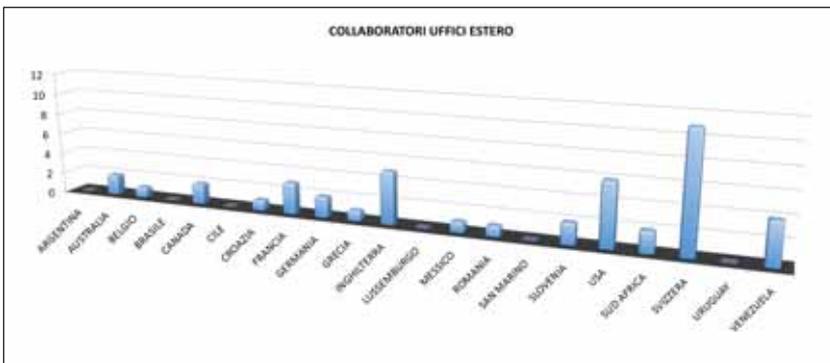
Come per il personale italiano anche gli operatori dell'estero mostrano una anzianità di servizio che prevalentemente si colloca nella fascia da 0 a 5 anni.

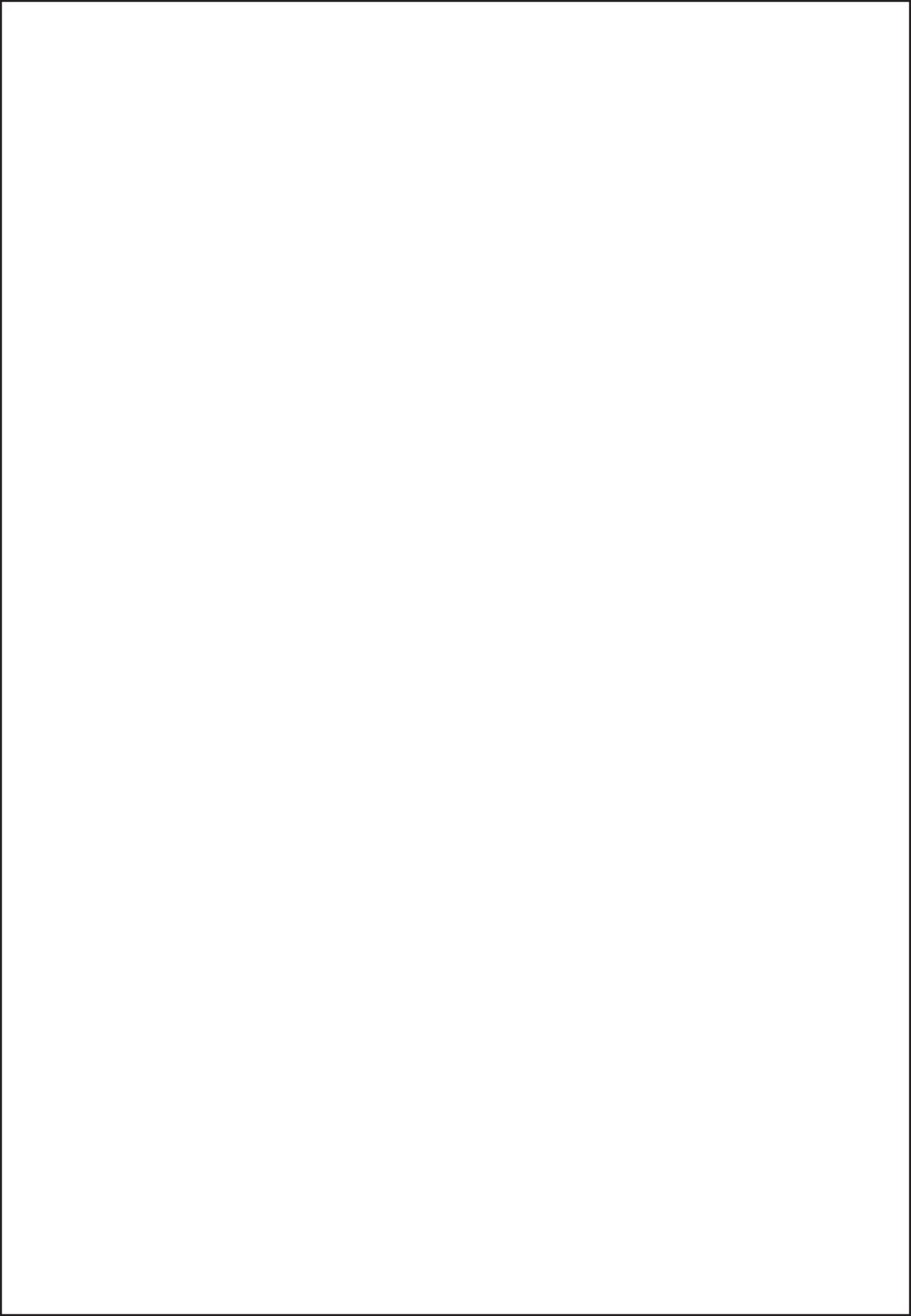
0 - 5	170	11 - 15	23	21 - 25	14
6 - 10	49	16 - 20	14	26 - 30	5
				Oltre 30	4



Anche gli uffici dell'estero si avvalgono di collaboratori che affiancano gli operatori il loro numero totale per il 2007 è di 44 unità. La Svizzera è la nazione che ne fa il maggior uso.

ARGENTINA	0	LUSSEMBURGO	0
AUSTRALIA	2	MESSICO	1
BELGIO	1	ROMANIA	1
BRASILE	0	SAN MARINO	0
CANADA	2	SLOVENIA	2
CILE	0	USA	6
CROAZIA	1	SUD AFRICA	2
FRANCIA	3	SVIZZERA	11
GERMANIA	2	URUGUAY	0
GRECIA	1	VENEZUELA	4
INGHILTERRA	5		





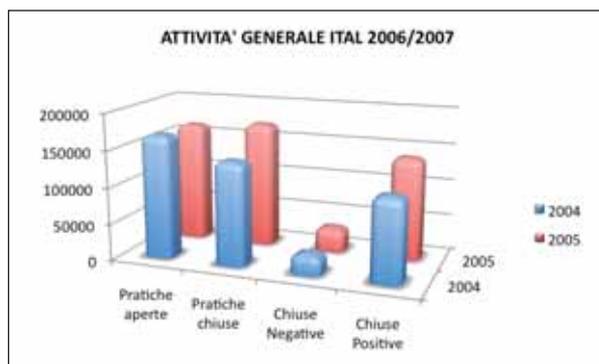
4.2 attività generale

L'attività raggiunta dall'Istituto nel corso del 2007 e il confronto con il 2006 rappresenta un parametro significativo per misurare quantitativamente il nostro operato e le sue dinamiche e per rappresentare anche la qualità del nostro lavoro.

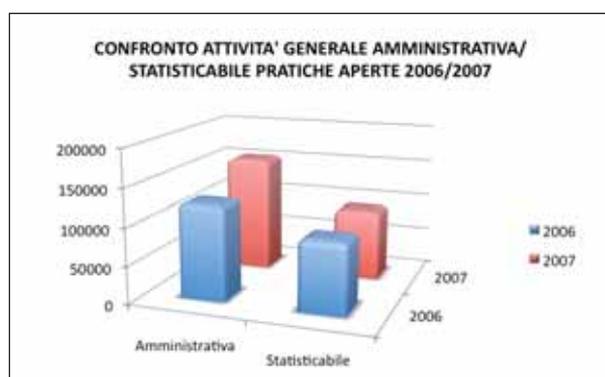
In questo contesto presentiamo le dinamiche dell'attività in Italia, dei permessi di soggiorno, l'attività di Patronato all'estero e i risultati della campagna red.

4.2.1 PRESTAZIONI FINANZIABILI

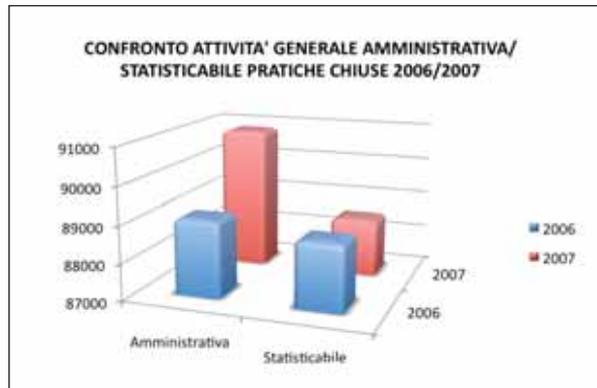
L'andamento dell'**attività generale** nel 2007 mostra una lieve flessione nella apertura di nuove pratiche, un leggero aumento nelle chiusure che si suddividono in chiusure positive e negative che evidenziano queste ultime in leggero calo.



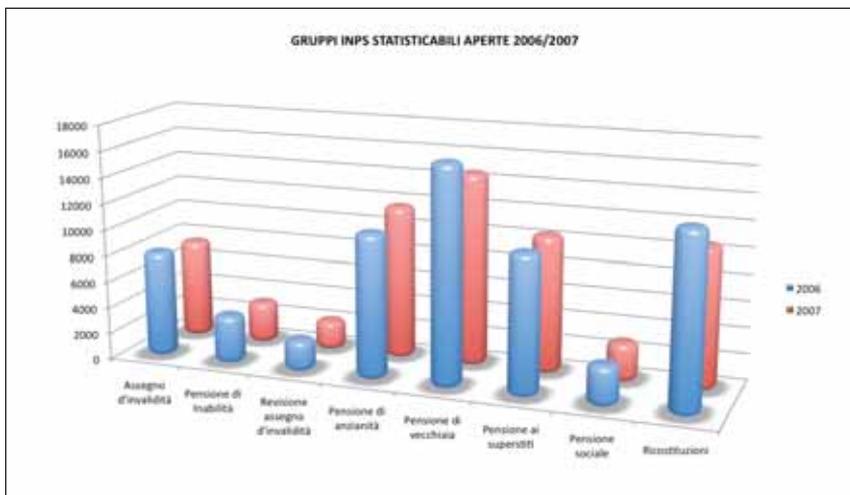
Il confronto dell'attività amministrativa e statisticabile generale sulle pratiche aperte evidenzia nel 2007 rispetto al 2006 un aumento delle prime ed una leggera flessione delle pratiche statisticabili ai fini del finanziamento.



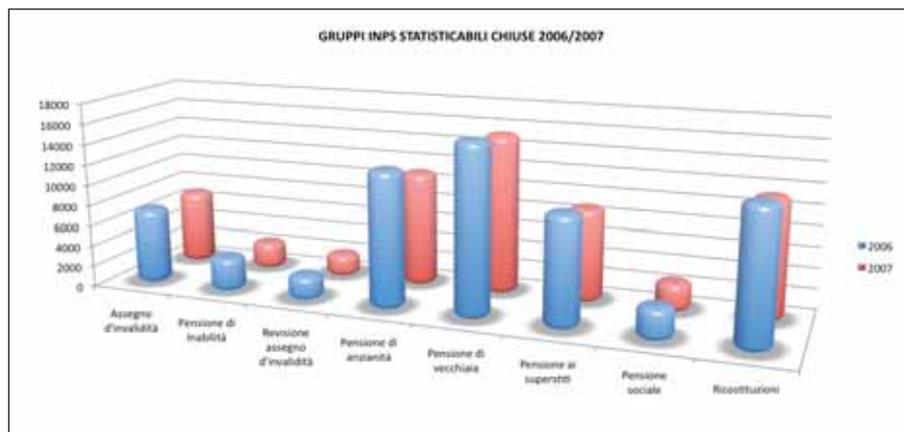
Il confronto sulle pratiche chiuse tra attività amministrativa e statisticabile nel 2007 mostra una crescita della chiusura delle pratiche amministrative ed una leggera crescita delle statisticabili.



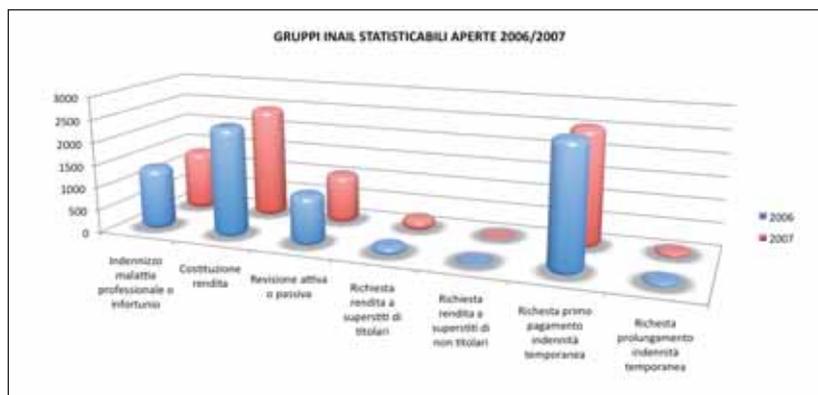
L'attività INPS per gruppi di prestazioni statisticabili, nella apertura delle pratiche mostra per il 2007 una generale lieve flessione tranne che per il gruppo Pensioni di Anzianità.



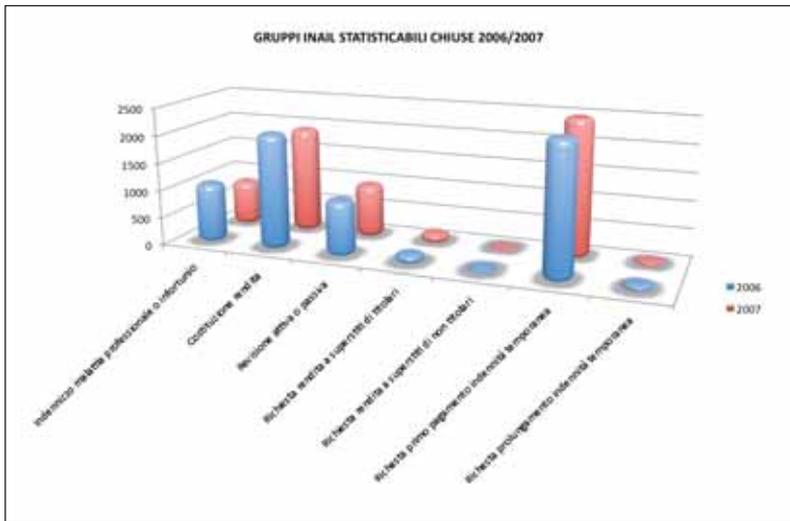
Per le pratiche chiuse l'attività per gruppi di prestazioni INPS si evidenzia una generale leggera diminuzione dell'attività in confronto al 2006.



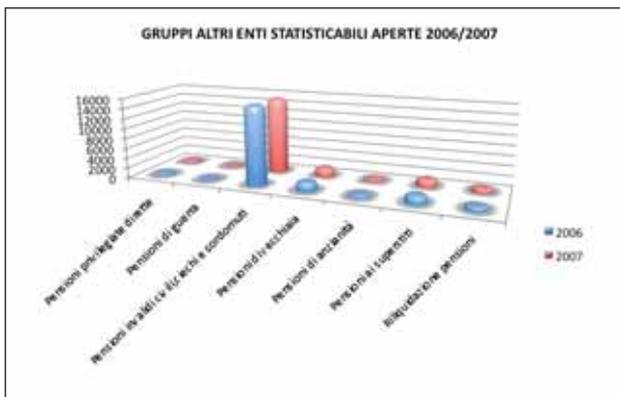
Le pratiche aperte nel 2007 della attività INAIL per gruppi di prestazioni statisticabili evidenzia una diminuzione della attività tranne che per il gruppo Costituzione rendita, Revisione Attiva o Passiva e la Richiesta pagamento di indennità temporanea.



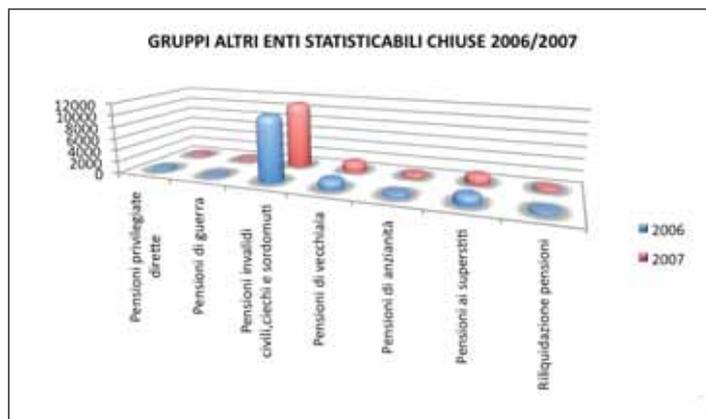
I gruppi di prestazione INAIL delle pratiche chiuse statisticabili evidenziano un generale calo tranne che per la Richiesta rendita a superstiti di titolari e Richiesta di pagamento di indennità temporanea.



L'attività Altri Enti 2007, nella apertura delle pratiche per gruppi di prestazione mostra una generale flessione tranne che gruppi Pensioni privilegiate dirette e Riliquidazione pensioni.

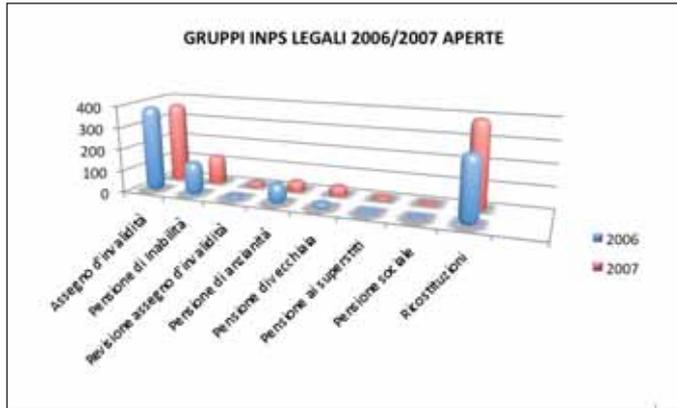


Le chiusure delle pratiche mostrano una leggera crescita nella maggioranza dei gruppi di prestazioni.

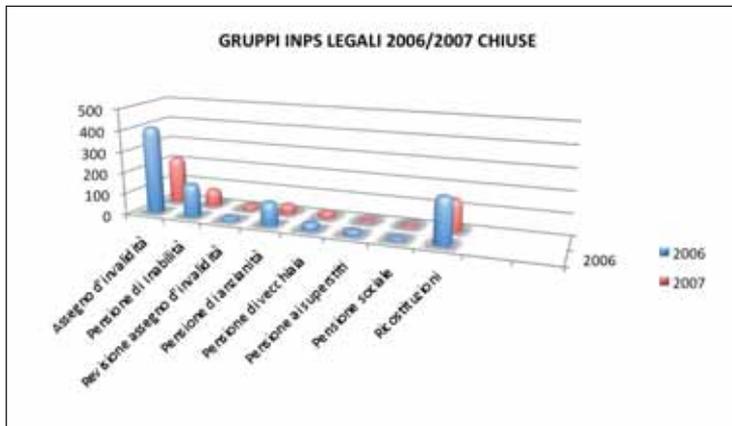


4.2.2 ATTIVITÀ LEGALE

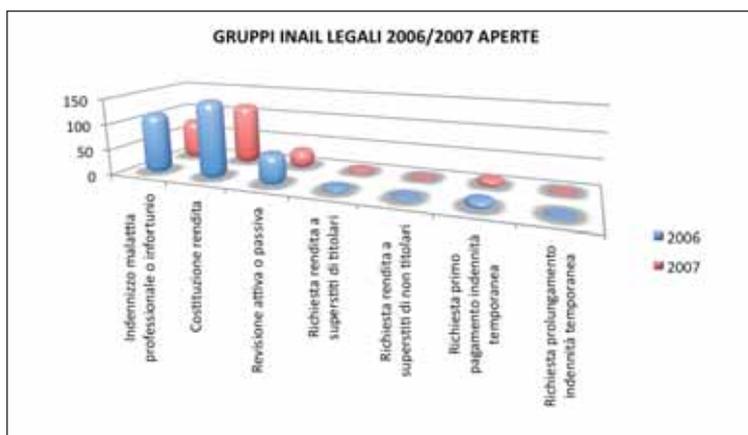
L'Attività legale per gruppi di prestazione evidenzia nelle aperture delle pratiche una flessione per tutti i gruppi tranne il gruppo Ricostituzioni.



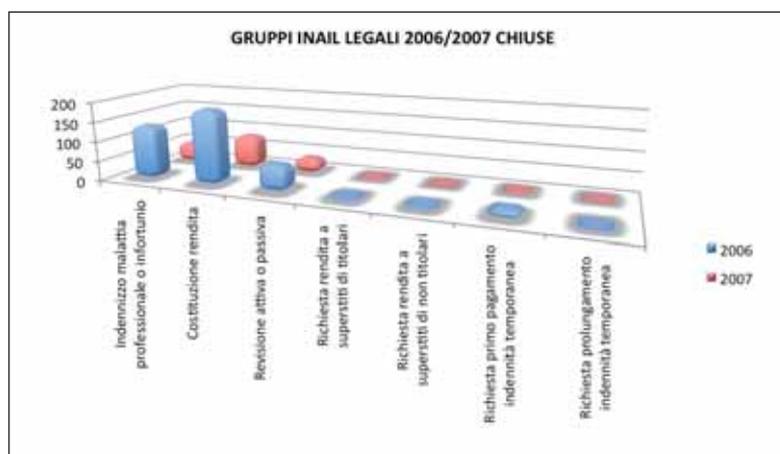
Le pratiche chiuse mostrano una diminuzione generalizzata per i gruppi tranne il gruppo Revisione assegno di invalidità.



I gruppi di prestazione INAIL riguardanti le pratiche aperte dell'attività legale mostrano una generale flessione.



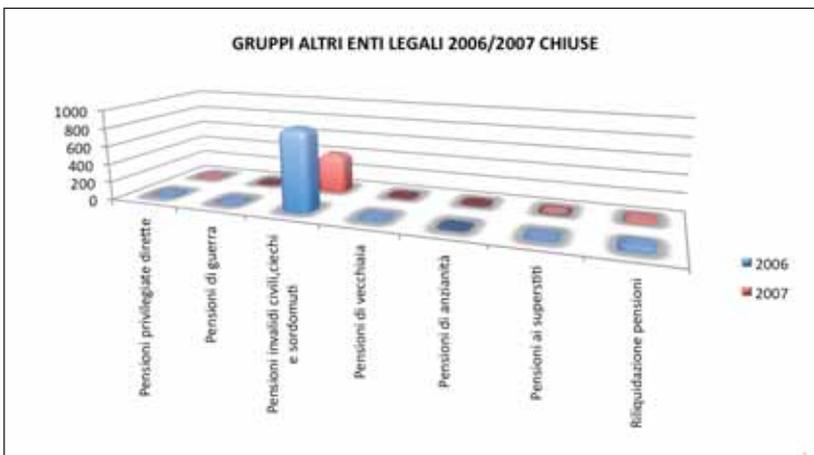
Le pratiche chiuse seguono un andamento generalizzato di diminuzione.



I gruppi di prestazione Altri Enti dell'attività legale mostrano una diminuzione generale delle pratiche aperte.



Le pratiche chiuse evidenziano lo stesso andamento in flessione delle pratiche aperte.

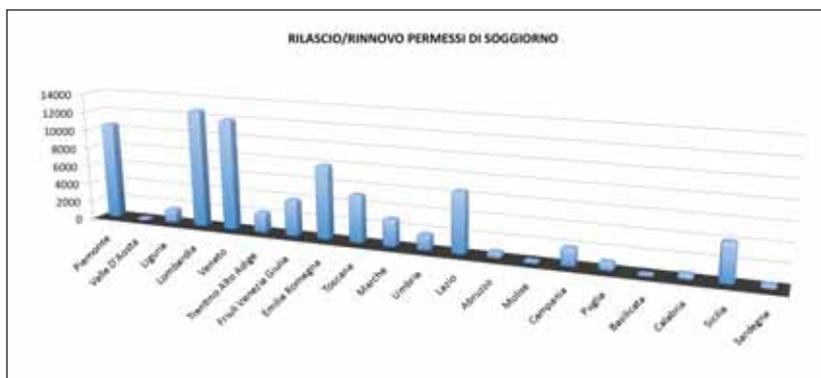


Rilascio/rinnovo permessi di soggiorno

Nel corso del 2007 gli Enti di Patronato sono stati abilitati ad istruire ed inviare le pratiche per il rilascio del permesso di soggiorno dei cittadini extracomunitari, attività che si è affiancata al servizio di rinnovo del permesso di soggiorno già effettuato in passato.

L'analisi mostra come le sedi ITAL-UIL delle Regioni Lombardia, Piemonte e Veneto hanno effettuato il maggior numero di queste pratiche.

Nota: L'analisi ha contemplato soltanto il numero delle pratiche svolte e non ha tenuto in considerazione il numero dei cittadini extracomunitari presenti per Regione.



4.2.3. ATTIVITÀ ALL'ESTERO

La rete Ital all'estero è un pezzo importante della nostra attività sociale, infatti anche in questa dimensione "globale" perseguiamo con impegno il passaggio dall'assistenza alla tutela facendo in modo che ogni lavoratore di qualsiasi provenienza possa usufruire dei propri diritti in ogni territorio.

Il Patronato Ital Uil pone in essere anche all'estero un'ampia azione di tutela dei diritti, in questo caso nei confronti dei connazionali emigrati.

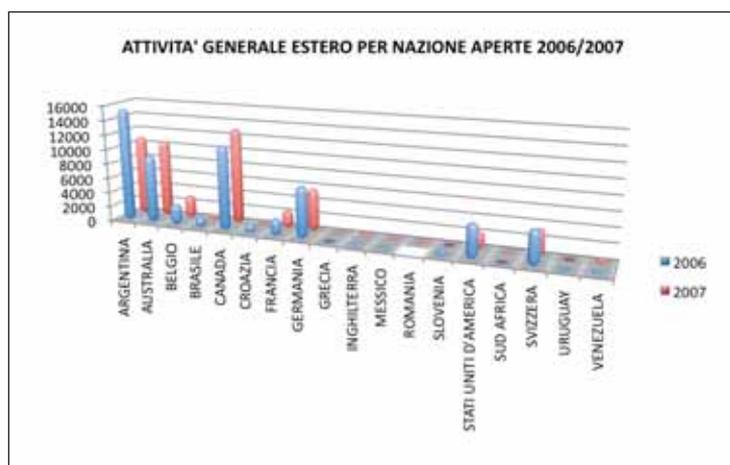
Si può garantire una tutela di livello, efficace e di qualità solo con una **presenza** sempre più **capillare** sui territori e con la **professionalità**, in **costante crescita**, degli operatori di Patronato.

In entrambi questi settori l'impegno dell'Ital Uil è continuamente implementato. Ogni anno, infatti, cresce il numero dei nuovi uffici aperti e si susseguono gli eventi formativi sia in loco che a distanza e on-line.

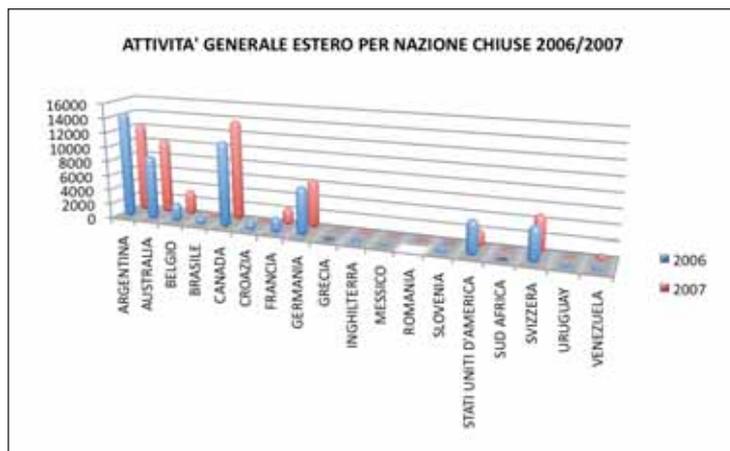
È vero che gli operatori di Patronato devono possedere una forte carica di umanità, capacità di ascolto, capacità di far propri i problemi che vengono loro sottoposti, ma, altrettanto vero è che le competenze tecniche in ambito sociale, previdenziale, assistenziale e normativo sono indispensabili.

Attività

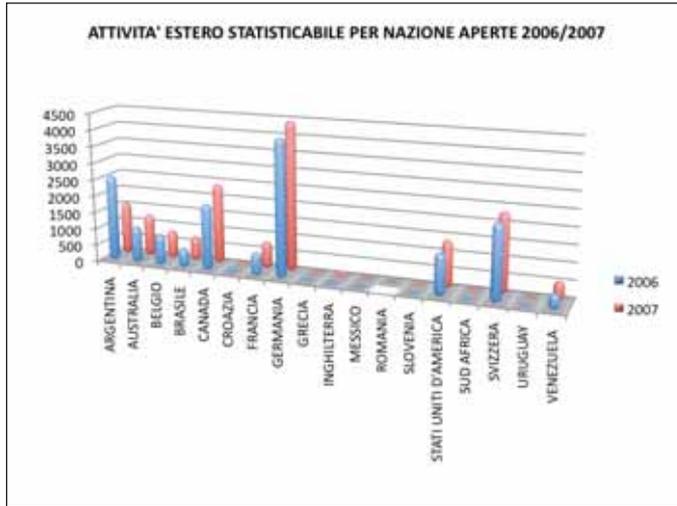
Le pratiche generali aperte nel 2007 mostrano una crescita in sette nazioni tra cui spiccano il Canada, l'Australia e il Belgio. Diminuiscono leggermente l'Argentina e la Germania.



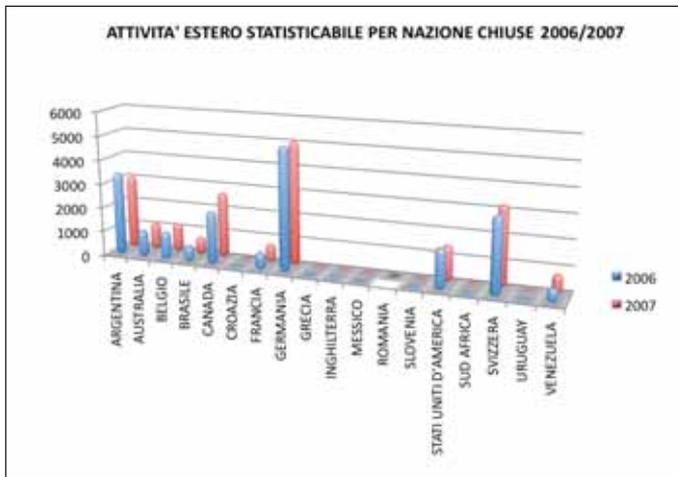
Le pratiche generali chiuse 2007 seguono l'andamento delle pratiche aperte con l'eccezione della Germania e Svizzera che in questo caso crescono.



Le pratiche aperte statisticabili 2007 mostrano una generalizzata crescita in cui spiccano la Germania, il Canada e la Svizzera.

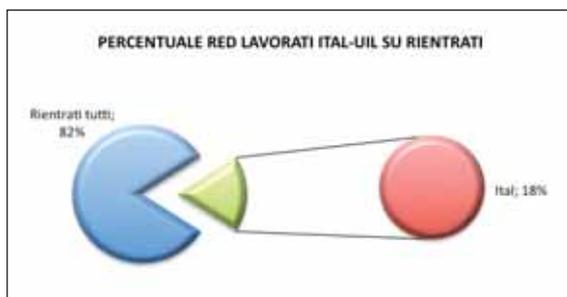
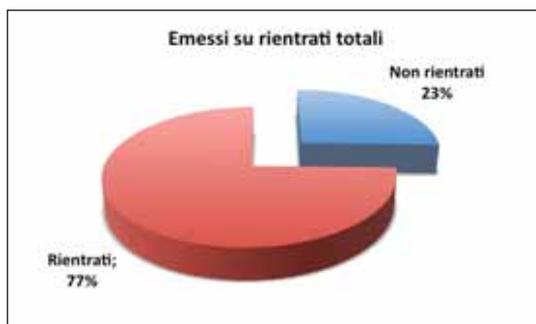


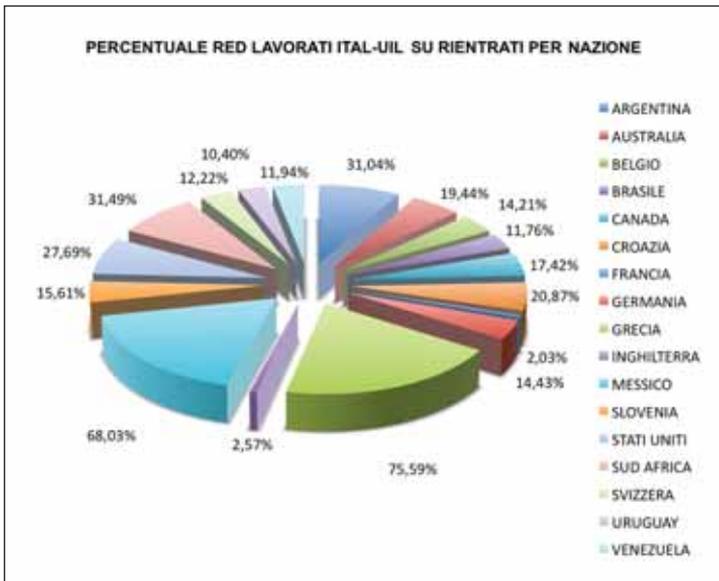
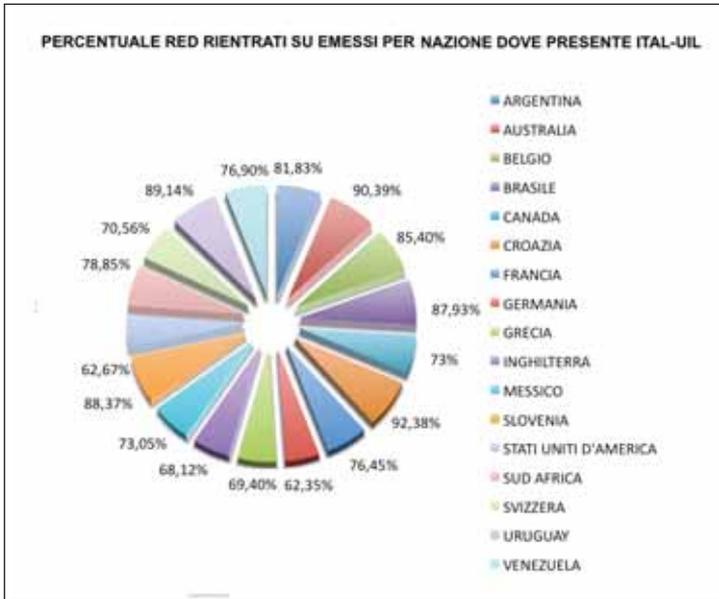
L'andamento delle pratiche chiuse statisticabili segue lo stesso andamento generale in cui spiccano la Germania, la Svizzera e l'Argentina.

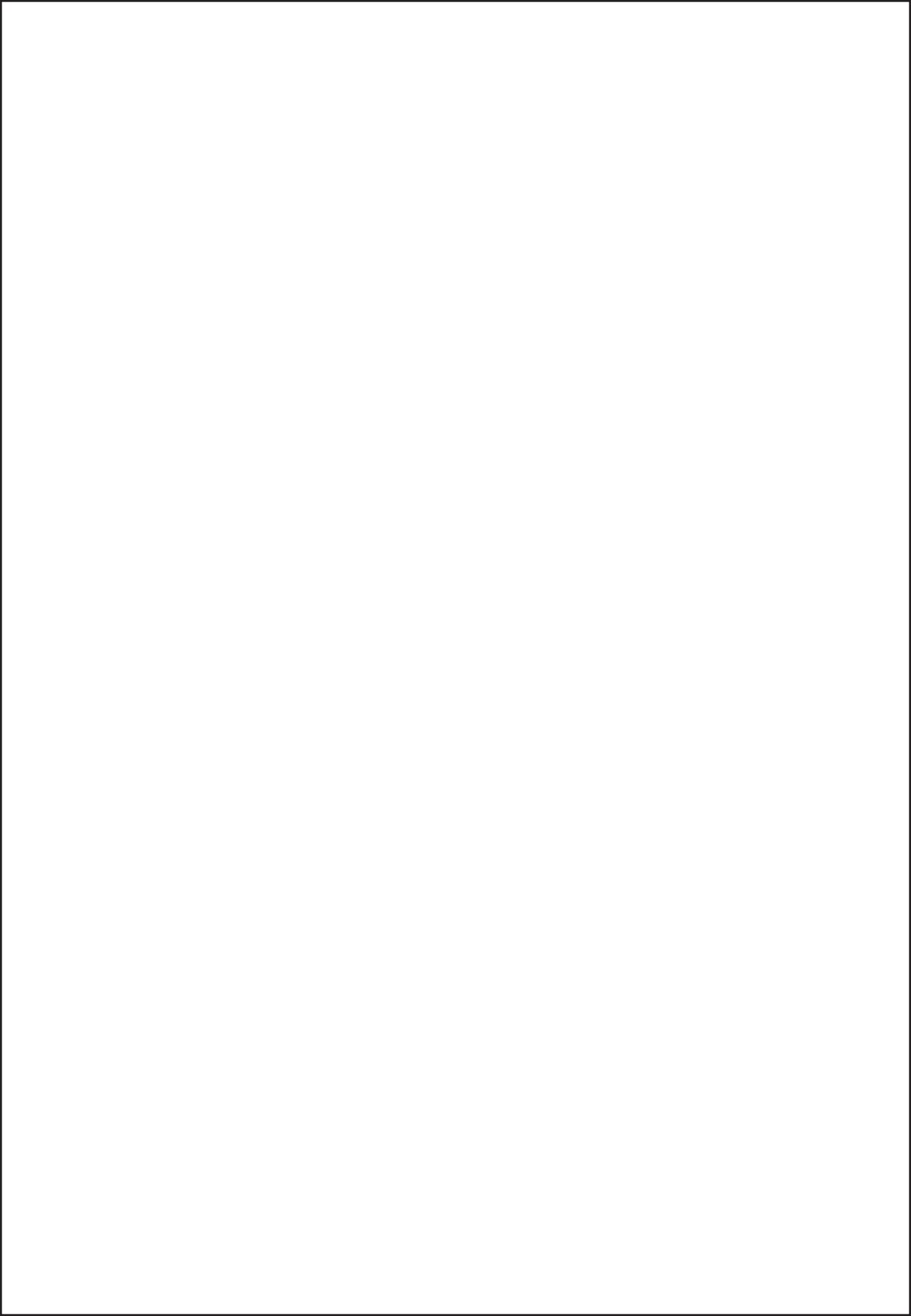


Risultati della campagna RED estero 2006

	Emessi	Rientrati tutti	ITAL-UIL
TOTALI	230914	176941	31874
ARGENTINA	45375	37131	11526
AUSTRALIA	35398	31995	6220
BELGIO	11606	9912	1408
BRASILE	9013	7925	932
CANADA	21776	15897	2770
CROAZIA	5406	4994	1042
FRANCIA	27489	21014	426
GERMANIA	13300	8293	1197
GRECIA	183	127	96
INGHILTERRA	4576	3117	80
MESSICO	167	122	83
SLOVENIA	5614	4961	752
STATI UNITI D'AMERICA	17804	11157	3089
SUD AFRICA	1442	1137	358
SVIZZERA	7805	5507	673
URUGUAY	2266	2020	210
VENEZUELA	6415	4933	589

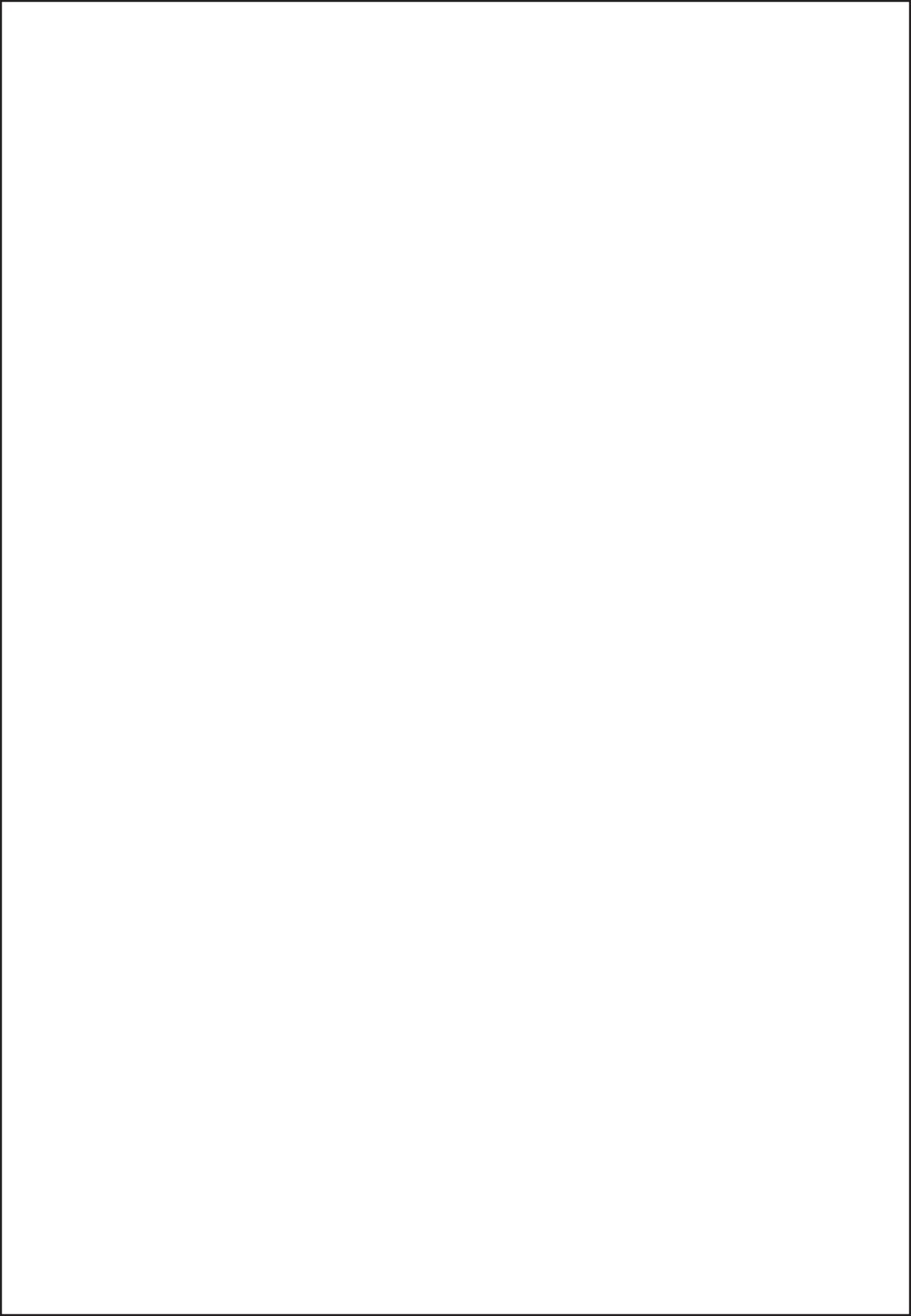






5

governance della sostenibilità



5.1 corporate governance

Come Ital ci proponiamo con questo “corporate governance” di inquadrare l’insieme delle nostre strutture organizzative centrali e delle loro attività che presiedono all’attività dell’Istituto in un disegno organizzativo che è il naturale sviluppo del nostro recente impegno sulla responsabilità Sociale e sul Bilancio Sociale.

Valutiamo infatti che oltre a verificare la coerenza dei nostri risultati con gli obiettivi sociali propri della nostra mission (che abbiamo verificato con il Bilancio Sociale), è indispensabile costruire per il prossimo futuro un sempre maggiore coinvolgimento della struttura organizzativa fondato sulla valorizzazione delle risorse umane, sulla loro collaborazione e partecipazione alla vita dell’Istituto e su un lavoro per obiettivi che migliori l’efficienza e l’efficacia del nostro operare per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

5.1.1 LE FIGURE DI DIREZIONE

Il Presidente

Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'Istituto.

Spetta al presidente:

- convocare presiedere e coordinare l'attività di Consiglio di Amministrazione e dell'Ufficio di Presidenza;
- firmare gli atti e i documenti che comportano impegni per l'Istituto.

L'Ufficio di Presidenza

L'Ufficio di Presidenza è composto dal presidente e dai tre Vice presidenti.

Spetta all'ufficio di Presidenza:

- dare attuazione alle delibere del Consiglio di Amministrazione;
- garantire la continuità della gestione disponendo le spese di natura corrente necessarie al funzionamento dell'Istituto nei limiti determinati dal Consiglio di Amministrazione;
- deliberare sulle questioni urgenti e quelle non rinviabili, riferendone successivamente, per la ratifica, al Consiglio di Amministrazione;
- presentare le proposte per il Consiglio di Amministrazione;
- assolvere ad ogni altra funzione che non sia espressamente attribuita dallo statuto ad altri organi dell'Istituto.

Il Direttore Generale

Il Direttore Generale sovrintende al personale dipendente, all'organizzazione e all'amministrazione dell'Istituto; partecipa a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione con facoltà di intervento e proposta.

In caso di impedimento o assenza del Direttore Generale, l'Ufficio di Presidenza ne affida i compiti ad un sostituto temporaneamente chiamato all'assolvimento dell'incarico.

Il Direttore Generale svolge inoltre i compiti e le funzioni espressamente delegategli dall'Ufficio di Presidenza o dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale risponde agli organi dell'Istituto delle funzioni espletate e dei compiti attribuitigli.

Il Direttore Generale infine dà atto della conformità tra gli impegni assunti dall'Istituto e i mandati di pagamento da eseguire controfirmando questi ultimi.

5.1.2 LE AREE DI LAVORO

Come nuova forma di organizzazione del lavoro della Sede Centrale si propone una ripartizione in:

2 macroaree: quella attinente alle ATTIVITÀ ISTITUZIONALI che deve svolgere l'Istituto e l'altra della TECNOSTRUTTURA relativa alle attività di analisi, pianificazione o organizzazione del lavoro.

Queste macroaree sono a loro volta articolate in diversi dipartimenti.

1 area: l'area Internazionale che rappresenta il punto di riferimento per tutti gli uffici Ital Uil operanti all'estero. Questa area è composta dal personale presente nei vari dipartimenti con funzioni e competenze che si intrecciano con le attività estere dell'Istituto.

All'interno di tale strutturazione andrà individuata per ogni membro del personale una mansione individuale, costituita dall'insieme delle attività e dei compiti attribuitigli, con relativa responsabilità e ambiti di autonomia: tali mansioni non dovranno necessariamente essere circoscritte all'interno di un singolo dipartimento, ma potranno essere caratterizzate da trasversalità.

5.1.3 L'ARTICOLAZIONE DELLE AREE

Macroarea: attività istituzionali

- **Previdenza Privata e Pubblica (I pilastro):** si occupa di assistenza, supporto e gestione dell'attività degli uffici periferici relativamente agli aspetti previdenziali e assistenziali nel settore del privato e del pubblico.
- **Previdenza Complementare (II pilastro):** si occupa degli aspetti relativi alla previdenza complementare e al relativo supporto all'attività degli uffici periferici.
- **Previdenza italiani all'estero:** fornisce il supporto tecnico all'attività degli uffici all'estero.
- **Legislativo:** si occupa del coordinamento delle attività legali e dello studio della legislazione rilevante ai fini dell'attività degli uffici.
- **Lavoro salute e solidarietà:** si interessa della salute dei lavoratori, fornendo assistenza relativamente ad infortuni e malattie professionali e alle altre attività connesse alla erogazione delle Prestazioni degli Istituti di riferimento, e delle problematiche relative al mercato del lavoro, con particolare riguardo ai nuovi soggetti emergenti all'interno di esso e - nello specifico - ai cittadini immigrati.
- **Sociale:** si occupa dell'analisi dei bisogni sociali del territorio e della conseguente progettazione delle attività, in particolare intervenendo all'interno del progetto L.64 relativo alle attività di servizio civile volontario.

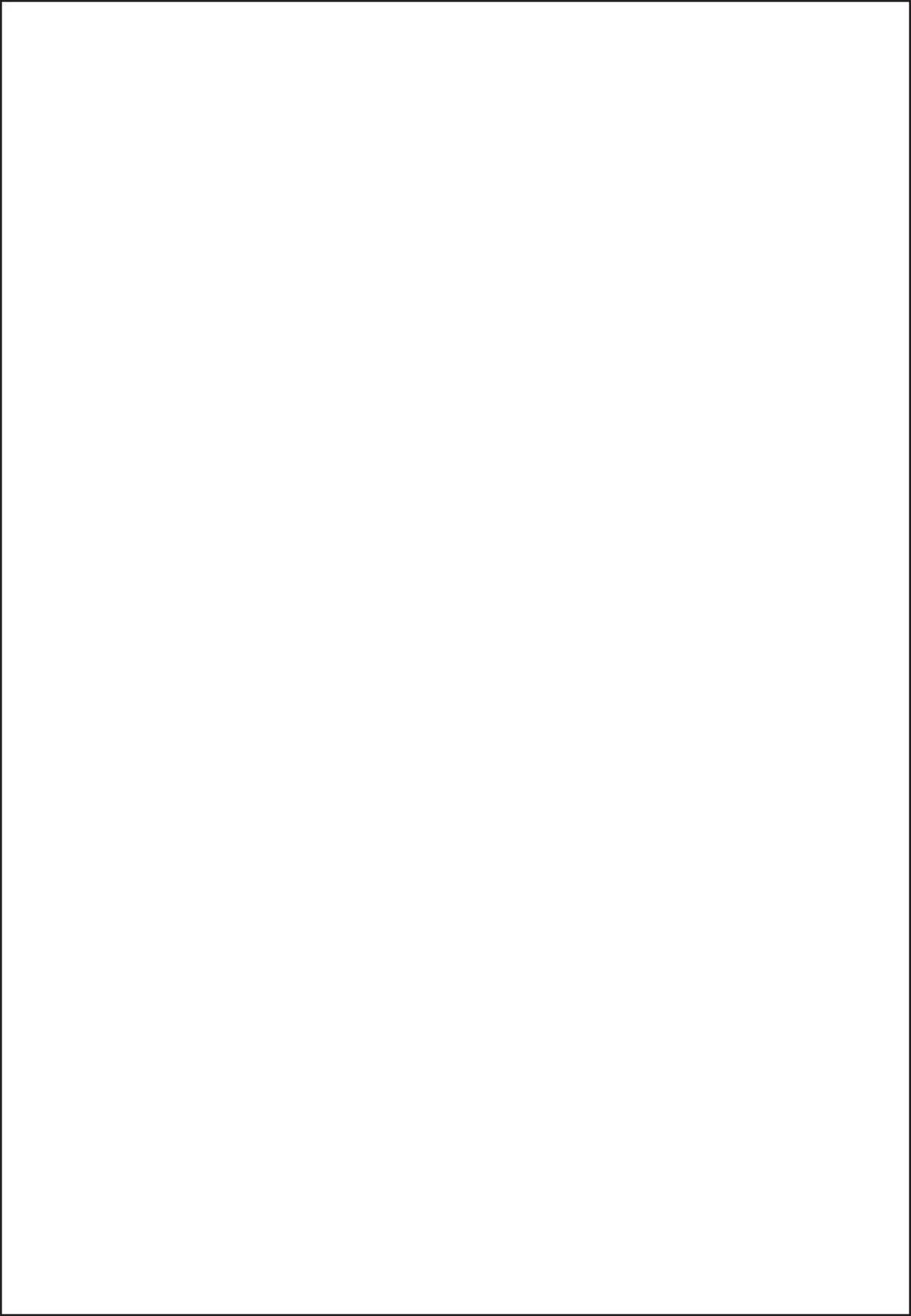
Macroarea "tecnostuttura"

- **Amministrazione:** si occupa della gestione amministrativa e normativa del personale, degli aspetti relativi al bilancio e all'economato e della gestione dell'immobile della sede centrale e di quelle periferiche

- **Organizzazione:** si occupa delle attività di organizzazione, analisi e sviluppo delle attività degli uffici periferici in Italia e all'estero, della gestione dei rapporti con tali uffici e con le istituzioni competenti, della gestione dati e statistica relativa agli uffici e della gestione organizzativa delle attività convegnistiche e formative.
- **Formazione e organizzazione del lavoro:** si occupa di coordinare, pianificare e monitorare le attività di formazione periferica, di gestire le attività di formazione centrale, di coordinare i progetti svolti dai gruppi di lavoro tematici e di facilitare le comunicazioni interne tra aree, fornendo un supporto nella predisposizione degli appositi strumenti di comunicazione
- **Comunicazione e marketing:** si occupa del coordinamento delle attività di comunicazione esterna e di marketing e delle attività di ufficio stampa, curando i rapporti e le comunicazioni con i soggetti esterni e la rassegna stampa quotidiana.
- **Ced:** si occupa della gestione dei sistemi informatici, della rete, dei sistemi applicativi, della statistica e dell'analisi delle attività, della gestione dei rapporti con gli uffici in Italia e all'estero e con i soggetti istituzionali di competenza e delle attività formative relative agli aspetti informatici.

6

performance economica



6.1

determinazione e distribuzione del valore aggiunto 2007

In questo capitolo proponiamo una lettura del nostro bilancio che evidenzia la ricchezza sociale prodotta dal Patronato nell'esercizio della sua attività.

L'Istituto ha dato proficua prosecuzione all'attività di redazione e pubblicazione del bilancio sociale, anche al fine di esplicitare le relazioni ed interazioni con le principali classi dei soggetti portatori di interessi nei propri confronti.

A tal fine è stato, tra l'altro, riclassificato il conto economico del bilancio chiuso al 31/12/2007, sulla base di criteri che permettono l'evidenziazione, in forma scalare, delle fasi di produzione del valore aggiunto e la sua distribuzione nel sistema socio-economico, individuando i principali stakeholder beneficiari.

I risultati conseguiti sono debitamente evidenziati nel prospetto allegato, che espone le entrate caratteristiche ("valore globale della produzione"), ad esclusione quindi di quelle di natura finanziaria, per complessivi € **32.273.208** e costi intermedi della produzione per € **16.330.055**, con un risultato intermedio ("valore aggiunto caratteristico lordo") di € **15.943.153**.

La voce "componenti accessori e straordinari" ha generato un risultato positivo di € **557.395**, dovuto ai componenti di natura finanziaria, che ha comportato un risultato intermedio "valore aggiunto globale lordo" di € **16.500.548**.

Gli ammortamenti hanno inciso sul risultato per l'importo di € **193.789**, ed hanno così determinato un risultato "valore aggiunto globale netto" di € **16.306.759**.

Il valore aggiunto netto così determinato è risultato attribuito, per la gran parte,

determinata nella misura dell'83,74%, alla remunerazione diretta ed indiretta del personale; il dato è coerente con la natura dell'attività tipica dell'Istituto, che comporta un utilizzo intensivo del "fattore lavoro" rispetto agli altri fattori, nel processo di concreta realizzazione dei servizi resi ai cittadini.

La remunerazione della Pubblica Amministrazione è riferita alle imposte dirette ed indirette sostenute, ed è risultata pari al 1,12% del valore aggiunto globale netto, mentre la remunerazione dell'Istituto, rappresentata dall'avanzo economico destinato all'incremento del patrimonio netto, a garanzia e presidio del costante perseguimento delle finalità istituzionali, è risultata pari al 15,14%.

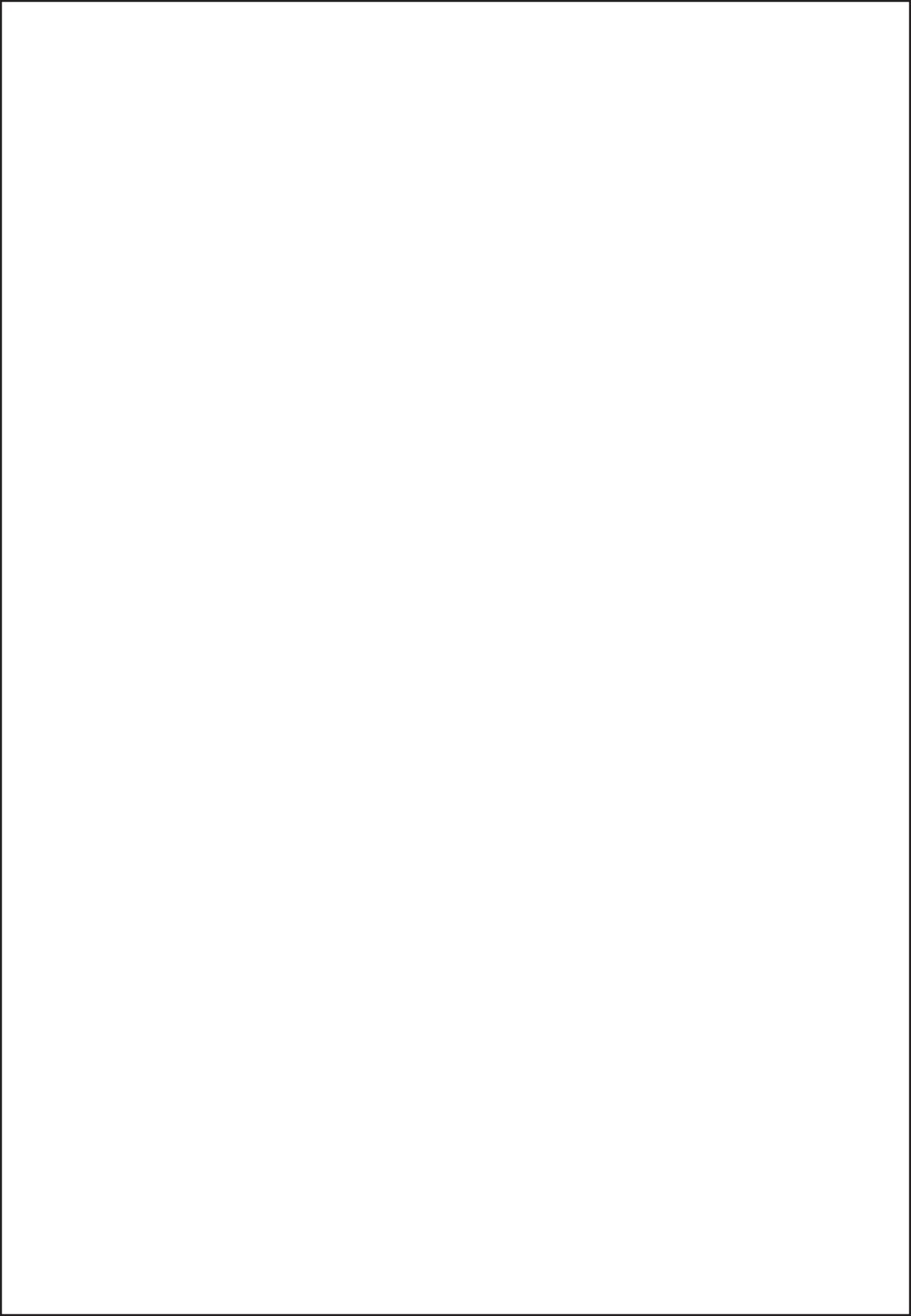
Determinazione del valore aggiunto

A) VALORE GLOBALE DELLA PRODUZIONE		
<i>Contributi pubblici assimilabili a ricavi</i>		
Contributi da Ministero del Lavoro	28.920.729	
Contributi da Enti Regionali	301.680	
Contributi da Enti Vari	52.320	
Contributi da strutture sindacali	2.520.341	
<i>Altri ricavi e proventi</i>		
Proventi di natura non finanziaria	478.138	
TOTALE VALORE GLOBALE DELLA PRODUZIONE	32.273.208	
B) COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE		
Costi per servizi	15.187.829	
Costi per godimento beni terzi	37.213	
Accantonamenti	380.000	
Oneri diversi di gestione	725.013	
TOTALE COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	16.330.055	
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	15.943.153	
C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI		
Proventi di natura finanziaria	567.664	
Oneri finanziari	10.269	
TOTALE COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	557.395	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	16.500.548	
Ammortamenti	193.789	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	16.306.759	
PERFORMANCE ECONOMICA		
DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO		
Remunerazione del personale	13.655.625	83,74 %
Oneri del personale		
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	183.338	1,12 %
Imposte e tasse		
Remunerazione dell'Istituto	2.467.796	15,14 %
Avanzo dell'esercizio		
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	16.306.759	

7

performance sociale

In questo capitolo affrontiamo la dimensione “interna” della nostra responsabilità sociale a partire dalla valorizzazione delle nostre risorse umane, dall’attività che abbiamo promosso con la federazione Noi per il Sociale all’attività di comunicazione, all’attività che svolgiamo nel servizio civile come Ente accreditato di prima classe, fino ad arrivare alle iniziative dei dipendenti.



7.1

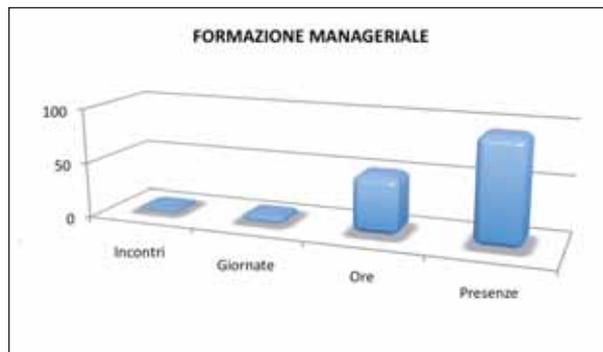
formazione

7.1.1 L'ATTIVITÀ FORMATIVA IN ITALIA

L'attività formativa dell'ITAL-UIL in Italia nel 2007 si è composta di tre fasi:

Formazione Manageriale: dedicata ai Coordinatori regionali

Incontri	Giornate	Ore	Presenze
6	9	54	96



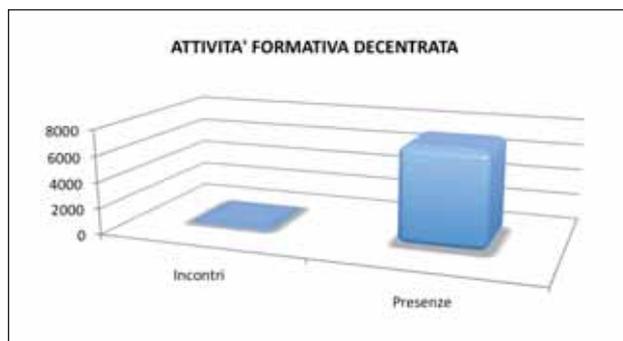
Formazione della sede centrale sul territorio: dedicata a Responsabili provinciali e operatori

Incontri	Giornate	Ore	Presenze
27	29	164	487



Formazione decentrata: dedicata agli operatori

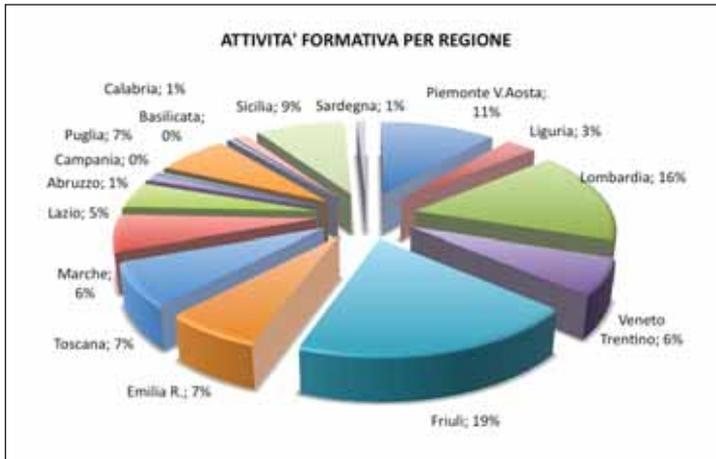
Incontri	Presenze
243	7481



Attività formativa per Regione

Piemonte V.Aosta	27
Liguria	7
Lombardia	39
Veneto Trentino	15
Friuli	47
Emilia R.	16
Toscana	18
Marche	15

Lazio	11
Abruzzo	3
Campania	1
Puglia	17
Basilicata	1
Calabria	3
Sicilia	21
Sardegna	2



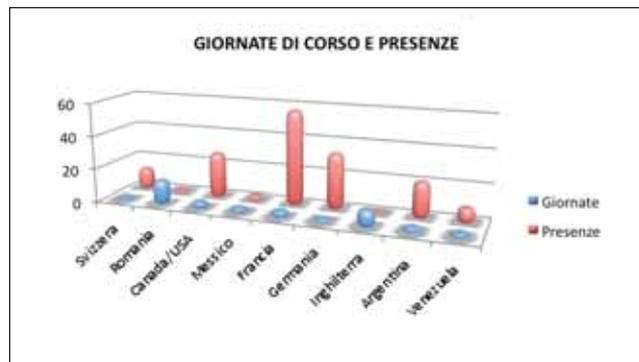
7.1.2 L'ATTIVITÀ FORMATIVA ALL'ESTERO

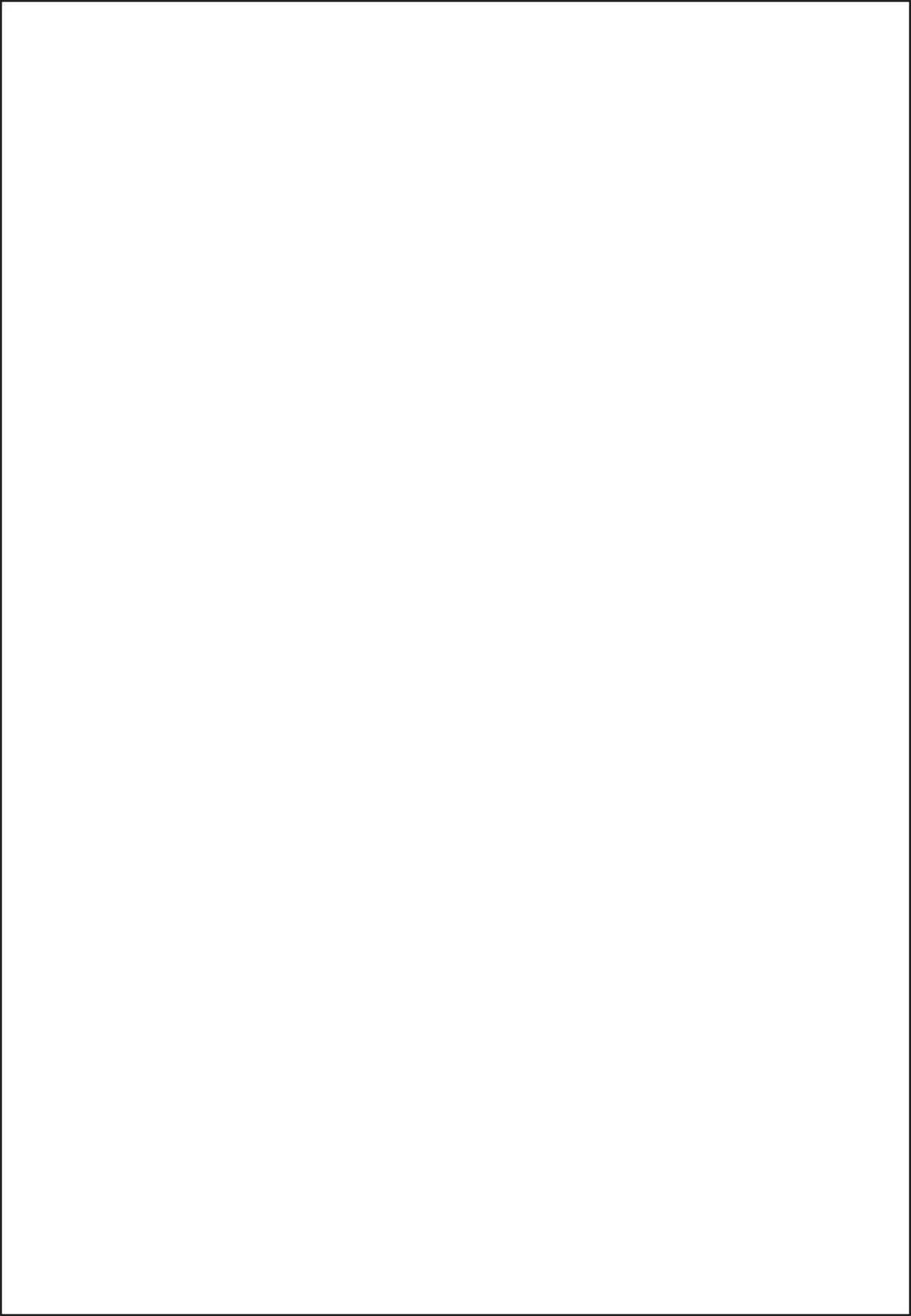
Nell'ambito dell'attività formativa analoga attenzione è stata posta nei confronti degli operatori Ital che operano all'estero. È da rilevare che sono stati coinvolti 165 operatori con 44 giornate formative svolte sia in Italia che all'estero.

Tra gli eventi si segnala un corso di formazione svolto a Parigi che ha visto il coinvolgimento di tutti gli operatori Ital Europa, abbinato al cinquantesimo anniversario della presenza del Patronato Ital in Francia a conferma e riprova di un'attività radicata e costante al servizio dei connazionali.

Gli argomenti trattati durante i vari momenti formativi possono essere così, brevemente, riassunti: le problematiche relative all'applicazione della legge 152/2001, novità in materia previdenziale italiana e dei singoli Stati interessati nei corsi, aggiornamenti sui servizi on-line degli Enti Previdenziali, i servizi on-line con l'Ital Uil nazionale, modifiche del sito Ital Uil specie per Area Internazionale.

CORSI	NUMERO CORSI	GIORNATE	PRESENZE
SVIZZERA	1	1	13
ROMANIA	1	14	1
CANADA/USA	1	4	27
MESSICO	1	3	3
FRANCIA	2	4	57
GERMANIA	1	2	33
INGHILTERRA	1	10	1
ARGENTINA	1	3	21
VENEZUELA	1	3	9
	10	44	165





7.2

Noi per il Sociale



Il 2007 si può definire per la Federazione per l'Agire e la Cultura del Sociale un anno di **consolidamento**. Comparando il numero degli enti giuridici che hanno aderito a Noi per il Sociale, nel 2006 e nel 2007, 46 contro 77, appare evidente la crescita della Federazione.

L'adesione di un alto numero di soci è stato importante per il radicamento nel territorio attraverso la costituzione delle federazioni regionali. Il massimo livello di decentramento politico e organizzativo, secondo lo Statuto, è costituito dalle federazioni regionali le quali vengono costituite quando almeno cinque soggetti giuridici collettivi di una regione fanno domanda di adesione alla Federazione nazionale.

Seguendo quanto stabilito dallo Statuto, nel momento in cui sono pervenute 5 o più richieste di adesione da parte di soggetti giuridici collettivi della stessa regione è stato dato loro il mandato per la creazione delle federazioni regionali. La costituzione delle federazioni regionali è stato un momento importante in cui le associazioni sono venute a contatto ed hanno avviato un processo di dialogo e confronto su diverse tematiche, ponendo le basi per la realizzazione della rete solidale.

Le Federazioni regionali che sono state create nel 2007 sono:

- Noi per il Sociale Lombardia
- Noi per il Sociale Piemonte
- Noi per il Sociale Toscana
- Noi per il Sociale Veneto

	2006	2007
Numero soci	46	77
Federazioni Regionali	2	6

Noi per il Sociale seguendo i dettati del proprio statuto si propone di valorizzare democratici principi di cittadinanza attiva, capaci di promuovere una rinnovata cultura del sociale, della socialità, della solidarietà e della partecipazione attraverso il consolidamento di una rete solidale.

Nei prevalenti ambiti di attività della federazione sono state realizzate le seguenti azioni:

A) Rafforzamento della rete solidale

A.1. Costituzione delle Federazioni regionali e dei coordinamenti provinciali.

A.2 Avviamento di azioni progettuali in partenariato

La Federazione ha avviato una azione di collaborazione con l'associazione ADA Nazionale su tematiche inerenti la non autosufficienza e la cura degli anziani. Da questa collaborazione si è tenuto un *workshop* sulle assistenti familiari presso il palazzo della provincia di **Salerno nel mese di giugno 2007**.

B) Comunicazione Sociale: Diffusione delle iniziative di Noi per il Sociale sia all'interno che all'esterno della Federazione

La comunicazione è uno degli aspetti determinanti per il raggiungimento degli obiettivi che la Federazione si è posta.

Gli sforzi si sono orientati sia verso l'interno che all'esterno del mondo della federazione.

Sito Web

È stato implementato il sito web della federazione **www.noiperilsociale.it**.

Il sito web è uno dei principali mezzi di comunicazione, sia per le comunicazioni a tutti gli aderenti che per promuovere le attività ed erogare una serie di servizi.

Per quanto riguarda la struttura, il sito è attualmente diviso in sei sezioni che sono: chi siamo, attività, progettazione, terzo settore, forum e materiali.

La prima è la sezione di presentazione della federazione, vengono elencati gli obiettivi, c'è lo statuto e gli indirizzi delle sedi. Nella sezione attività sono riportate le varie attività della Federazione, dai servizi agli associati ai vari seminari e convegni organizzati. Oltre a questo nelle sezioni materiali, terzo settore e progettazione sono presenti una serie di strumenti utili per tutti coloro che vogliono avvicinarsi al mondo del terzo settore o che già ci operano. Sono disponibili tutta una serie di **faq** sugli attori del sociale, oltre ad una raccolta di normative e altre utilità come ad esempio atti costitutivi e statuti di vari enti collettivi giuridici.

C) Servizi di Consulenza e Formazione

Sono stati approntati i servizi che la Federazione offre ai propri aderenti e sono stati raggruppati nelle seguenti aree:

Progettazione

La Federazione mette a disposizione dei propri associati degli Esperti nel campo della progettazione sociale che forniscono su richiesta una consulenza ad hoc. Molte volte infatti le piccole realtà mancano delle risorse umane necessarie e delle conoscenze per stilare un progetto e l'obiettivo di noi per il sociale è proprio quello di fornire gli strumenti e trasferire le competenze necessarie per rafforzare le piccole realtà. Oltre alla consulenza vera e propria la federazione è uno strumento utile per costituire partnership ad hoc e ATI.

Consulenza gestionale

La Federazione, tramite la propria rete, offre ai propri aderenti la possibilità di usufruire di un supporto dalla fase di avvio alla gestione quotidiana di un organismo di terzo settore.

Formazione

La Federazione offre ai suoi associati, attraverso le attività di formazione, gli strumenti idonei per intervenire efficacemente sulla varie realtà locali. Per questo motivo organizza corsi e seminari sul terzo settore e sull'impresa sociale. La formazione è suddivisa in corsi di base a chi si vuole avvicinare al terzo settore e vorrebbe attivarsi creando un'associazione o un'impresa sociale. Corsi su temi specifici per chi già opera nel settore e inoltre partendo dai bisogni dei propri associati offre la possibilità di progettare corsi personalizzati in funzione delle proprie necessità.

Corsi di formazione sul terzo settore

Sono stati progettati e sono a disposizione delle federazioni che ne facciano richiesta dei corsi di formazione sul terzo settore. Obiettivo del corso è quello di promuovere un Terzo settore partecipato come strumento di cambiamento e di miglioramento della qualità della vita.

Il primo appuntamento si è tenuto a **Milano nel mese di giugno 2007**. All'incontro hanno partecipato circa venti persone delle varie associazioni che hanno aderito a Noi per il Sociale Lombardia. La formula scelta è stata quella del **laboratorio partecipativo**, si è cercato di fare chiarezza in un settore in continua evoluzione analizzando i vari attori e le normative che lo regolamentano.

7.3

Servizio Civile Nazionale



SERVIZIO CIVILE NAZIONALE

Nel 2007, in mancanza di progetti finanziati, il lavoro dell'Ufficio servizio civile dell'Ital si è concentrato nella messa a punto del sistema formativo, diretto agli operatori locali di progetto e ai volontari.

Nel 2006 l'Ufficio nazionale per il servizio civile ha reso obbligatoria la formazione generale per i volontari, predisponendo delle "Linee guida" a cui gli Enti sono stati chiamati ad uniformarsi.

La nuova formazione prevede 11 moduli formativi, della durata complessiva di 30 ore, da effettuarsi in modalità frontale (per non meno del 50% del monte ore complessivo) e in modalità non formale o in Fad (per non meno del 20% del monte ore complessivo).

Le linee guida hanno inoltre previsto che i formatori di servizio civile debbano frequentare, almeno ogni due anni, corsi di aggiornamento organizzati dall'Ufficio nazionale per il servizio civile, della durata di 30 ore, che sono stati effettuati nel mese di giugno e di ottobre, a cui hanno partecipato le due formatrici accreditate dell'Ital.

La figura dell'operatore locale di progetto, è stata introdotta dall'Ufficio nazionale per il servizio civile nel 2003, ed è la persona che ricopre il ruolo di "maestro" dei volontari, nonché coordinatore e responsabile in senso ampio del progetto.

È chiaro che è una figura strategica nell'ambito del servizio civile: è, in altre parole, l'asse portante dell'esperienza che andrà a vivere il volontario.

All'operatore locale di progetto viene richiesto, oltre a certificate capacità e professionalità specifiche rispetto alle azioni e agli obiettivi del progetto stesso, anche un'esperienza nel servizio civile, in mancanza della quale può supplire con la frequenza di un corso organizzato dall'Ufficio nazionale per il servizio civile.

Questi corsi vengono realizzati dagli Enti iscritti alla prima classe dell'Albo di servizio civile, che sono gli unici Enti delegati appositamente dall'Unsc sulla base di un kit didattico nel quale vengono indicati i contenuti e le modalità a cui ogni corso deve attenersi.

I formatori accreditati dell'Ital hanno partecipato ad una giornata di formazione, che si è svolta nel mese di aprile, presso l'Ufficio nazionale per il servizio civile, dove sono stati illustrati gli aggiornamenti normativi e le modifiche ai contenuti apportati al kit didattico, sulla base delle osservazioni fatte, nell'anno precedente dai responsabili della formazione degli Enti di prima classe e recepite dall'Unsc.

Il nuovo kit è stato utilizzato durante i due corsi di formazione, della durata di otto ore ciascuno, che si sono svolti nei mesi di settembre e ottobre per 32 operatori locali di progetto dell'Ital, privi di esperienza in ambito di servizio civile, che sarebbero stati coinvolti nel progetto "Nuovi cittadini: accogliere gli immigrati".

Alla fine di agosto è stato infatti pubblicato il secondo bando per il reclutamento di volontari di servizio civile, 115 dei quali destinati ad un progetto di segretariato sociale rivolto a cittadini immigrati, in 60 sedi del nostro patronato in Italia.

Il progetto era stato presentato, insieme ad altri due, nell'ottobre 2006 ed approvato nel maggio dell'anno successivo, ma ha dovuto attendere alcuni mesi prima di poter essere inserito nella graduatoria dei progetti finanziabili.

Il corso per questi operatori locali di progetto è stato suddiviso in quattro moduli formativi della durata di circa due ore ciascuno:

- Il patto formativo
- Storia e significati del servizio civile, ruolo dell'Olp
- Competenze nella gestione del gruppo di lavoro e del conflitto
- L'Olp nel progetto

La metodologia utilizzata è stata quella della lezione frontale, con la proiezione di slide e in modalità non formale soprattutto nel primo e nel terzo modulo.

Il questionario finale, somministrato ai corsisti, è stato suddiviso in due parti: la prima è quella obbligatoria, che viene inviata - insieme alle considerazioni dei formatori - all'Ufficio formazione dell'Unsc, mentre la seconda, elaborata dall'Ufficio servizio civile dell'Ital, va più in profondità, esaminando altri aspetti quali i contenuti specifici del corso, il materiale didattico aggiuntivo al kit, l'organizzazione e gli aspetti logistici, la valutazione dei formatori ed un'autovalutazione dei corsisti stessi.

L'esperienza è stata abbastanza positiva. In una scala di valutazione Likert di 1 a 7 (dove 1 è il valore minimo e 7 quello massimo), il 62,5% delle risposte si è collocato fra i valori 6 e 7 e poco più del 28% sul valore 5.

Gli aspetti più interessanti del corso sono stati quelli tecnico-gestionali (50%), seguiti dal rapporto che si è instaurato fra i partecipanti (21,9%), gli aspetti motivazionali e il tema della gestione del gruppo di lavoro e del conflitto.

Il ruolo dell'operatore locale di progetto, ossia il ruolo che dovranno andare a ricoprire, alla fine del corso viene percepito come quello di un formatore (50%), dotato di carisma (28,2%), mentre per il 15,6% viene individuato un ruolo tecnico. Dell'esperienza del corso vengono ritenuti positivi gli aspetti motivazionali e quelli tecnici (21,9% ciascuno), la chiarezza dei formatori (18,7%), il clima dell'aula (12,5%), mentre un ulteriore 12,5% ha ritenuto positivo tutto.

Fra coloro che hanno risposto, problematici sono stati i rapporti fra i partecipanti (18,8%), la brevità del corso (9,4%), mentre per il 28,1% non vi sono stati elementi che avrebbero potuto far sorgere problematicità.

Sempre utilizzando la scala Likert da 1 a 7, il corso ha raggiunto come risultati un aumento della consapevolezza degli Olp rispetto ai temi trattati (il 71,9% ha espresso valori fra 6 e 7, mentre il 25% fra 4 e 5); ha fornito stimoli motivazionali abbastanza buoni (il 65,6% fra 6 e 7 e il 28,1% fra 4 e 5), così come l'arricchimento di conoscenze (84,4% fra 6 e 7 12,5% fra 4 e 5) e lo scambio fra partecipanti (65,6% fra 6 e 7 e 31,3% fra 4 e 5).

La prima parte del questionario si è conclusa con due domande a cui seguivano

risposte aperte. La prima riguardava i nuovi interrogativi, a cui ha risposto poco più della metà degli intervistati che si sono suddivisi quasi equamente esprimendo dubbi sulle proprie capacità e su aspetti tecnici, mentre i suggerimenti hanno riguardato la richiesta di maggiori momenti di confronto (9,4%) e di corsi di formazione (9,4%) ed una richiesta di maggiori informazioni di tipo gestionale (6,3%).

Passando alla seconda parte del questionario le aspettative sui contenuti del corso sono state mantenute. I risultati della scala Likert da 1 a 7 ha visto il 68,8% degli intervistati che si è espresso per valori da 6 a 7, mentre il restante 31,2% fra 4 e 5. I contenuti sono stati trattati in maniera esauriente (87,5%), anche se si sarebbe voluto approfondire gli argomenti riguardanti la gestione del conflitto (34,5%), l'Olp nel progetto (18,8%) e i significati del servizio civile (6,3%).

Anche i materiali forniti hanno soddisfatto le aspettative degli intervistati (il 78,1% ha espresso valori fra 6 e 7 della scala Likert e il restante 21,9% fra 4 e 5). Solo il 18,8% avrebbe preferito ulteriori materiali di tipo tecnico-gestionali.

Anche l'organizzazione del corso ha soddisfatto le aspettative degli intervistati: l'84,3% ha espresso valori fra 6 e 7 e il restante 15,7% fra 4 e 5.

Qualche problema ha creato invece la durata del corso in rapporto agli argomenti trattati: il 59,4% ha espresso valori fra 6 e 7, il 25% fra 4 e 5, mentre il 15,6% ha espresso valori fra 1 e 3.

Per quanto riguarda gli aspetti logistici i corsisti sono stati soddisfatti, sia per quanto riguardava la facilità di raggiungimento della sede (59,5% molto e il 37,5% abbastanza), il confort delle aule (molto il 40,6% e abbastanza il 53,1%); l'organizzazione dei tempi (molto il 34,4% e abbastanza il 59,3%).

Soddisfazione è stata espressa anche per i formatori, ritenuti molto competenti dal 65,6% degli intervistati e abbastanza dal restante 34,4%, in termini di chiarezza (molto 65,5% e abbastanza 34,4%), di efficacia (molto 46,9% e abbastanza 53,1%), di competenza (molto il 40,6% e abbastanza 56,3%), di capacità di coinvolgimento e di piacevole esposizione dei contenuti (molto il 71,9% e abbastanza il 28,1%).

Utilizzando la scala Likert da 1 a 7, l'81,2% degli intervistati ritiene che il corso ha migliorato le loro conoscenze e competenze professionali, con valori fra 6 e 7,

mentre il 15,7% ha espresso valori da 4 a 5.

Nella parte autovalutativa, alla domanda su quali erano gli aspetti nei quali si sentivano maggiormente preparati, solo il 68,8% degli intervistati ha risposto, suddividendosi sugli aspetti organizzativo-gestionali e relazionali.

Per quanto riguarda invece gli aspetti in cui si vorrebbe migliorare, hanno risposto poco più della metà degli intervistati (53,1%), dei quali il 47% vorrebbe migliorare gli aspetti tecnico-organizzativi, il 17,6% quelli relazionali, mentre l'11,8% vorrebbe avere maggiori conoscenze sul mondo dell'immigrazione ed altrettanti acquisire maggiori capacità in ambito formativo.

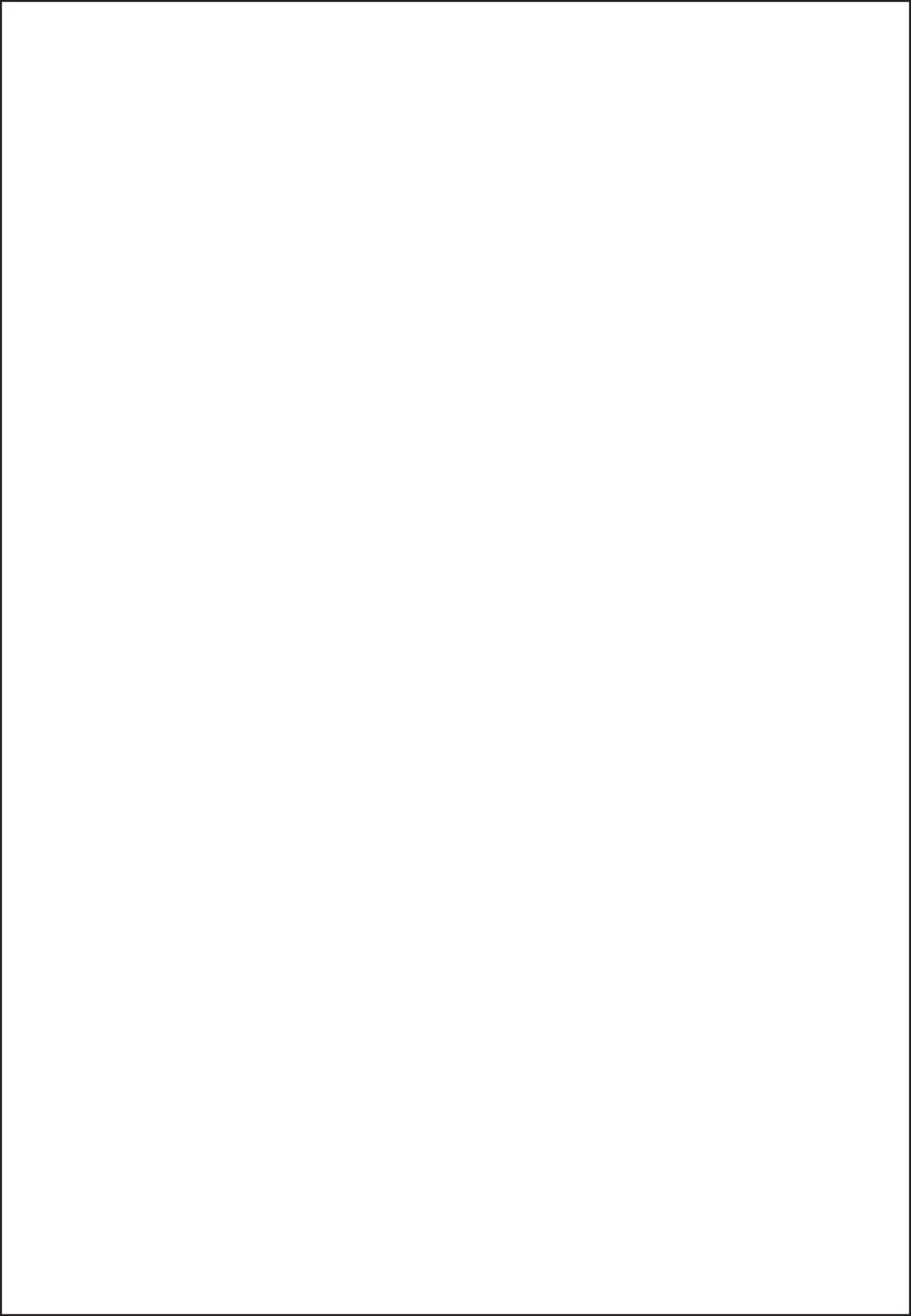
Subito dopo la scadenza del secondo bando 2007 per il reclutamento di 10.357 volontari, scadenza fissata per il 1° ottobre, sono state effettuate le selezioni, che hanno coinvolto 58 sedi - due sedi, infatti, non sono riuscite a trovare candidati - e alle quali hanno partecipato 288 volontari, a fronte di 347 domande pervenute (59 volontari sono stati esclusi per mancanza di requisiti, ritardo nelle domande o perché non si sono presentati alle selezioni).

Si è registrata una notevole flessione di domande rispetto alle selezioni svolte nel 2005, quando su 140 posti complessivi disponibili, vi erano state 409 candidature, con un rapporto medio di 4,35 a 1. Nel 2007, questo rapporto è calato drasticamente: per ogni posto disponibile vi sono state, in media, 3 domande.

Il loro calo ha molte cause, prima fra tutte l'aumento da 25 a 30 ore minime settimanali dei progetti, che nei fatti ha escluso molti studenti universitari, costretti, molto spesso, alla frequenza obbligatoria. D'altra parte, a fronte di un aumento dell'impegno orario giornaliero, non vi è stato un adeguamento del compenso mensile, che continua a rimanere di 433 euro.

Di questo e molto altro si è discusso negli ultimi mesi dell'anno, quando vi sono stati gli incontri con la dirigenza dell'Ufficio nazionale per il servizio civile e il sottosegretario di Stato delegata, Cristina De Luca, al fine di giungere ad una riforma della legge 64 del 2001, legge che ha istituito l'attuale Servizio civile volontario.

Un lavoro interrotto dalla crisi di Governo e che speriamo di poter riprendere presto con il nuovo Esecutivo e successivamente in Parlamento.



7.4

Unione italiani nel mondo



L'associazione voluta dall'Ital e dalla UIL dal 1995

L'impegno della **UIM** dal congresso del giugno 2006 ad oggi si è sviluppata su tre linee direttrici:

- la cultura dell'emigrazione delle Regioni d'Italia;
- la nuova emigrazione;
- il controllo dell'attività dei parlamentari italiani eletti all'estero.

Ormai l'attenzione verso le politiche regionali dell'emigrazione ci vede protagonisti assoluti da tempo.

La capacità di studiare a fondo le composizioni delle consulte regionali, il monitoraggio continuo dei bilanci regionali per la parte riguardante l'emigrazione, la messa a confronto su alcuni temi delle attività delle singole regioni ha prodotto significativi riconoscimenti ed attività.

Importante è stato il nostro ruolo nella **Consulta Nazionale dell'Emigrazione** dove il nostro studio e le nostre proposte hanno tenuto banco nelle iniziative comuni prese da questo coordinamento nazionale delle associazioni. Studio e

proposte che sono state oggetto di pubblicazione nella rivista Studi Emigrazione dello CSER e nel Rapporto Italiani nel Mondo della fondazione Migrantes.

Proprio attraverso questi nostri approfondimenti abbiamo assegnato nel 2006 alla Presidente della Regione Piemonte Mercedes Bresso il secondo Premio UIM per il miglior sito internet e nel 2007 al Presidente della Regione Toscana il terzo premio UIM per la destinazione di risorse ai giovani corregionali all'estero.

Abbiamo inoltre iniziato a mettere sotto la lente d'ingrandimento la nuova emigrazione costruendo un rapporto trimestrale delle offerte di lavoro per gli italiani che provengono da tutta Europa.

È un osservatorio importante anche per contribuire a capire meglio i processi di mobilità di lavoratori italiani all'estero che non fanno più parte dei fenomeni di massa e di povertà ma che si inseriscono nel fenomeno più ampio della globalizzazione del lavoro. Anche questa nostra ricerca è stata citata dal rapporto Italiani nel Mondo della fondazione Migrantes.

Anche sulla rappresentanza nel corso degli anni ha visto sempre la nostra associazione impegnata negli organismi istituzionali previsti sia in Italia che in tutti i paesi dove risiedono comunità di italiani.

Fino ad arrivare alle elezioni politiche dello scorso anno che per la prima volta ha visto l'adozione di circoscrizioni estere e di elezioni di parlamentari italiani residenti all'estero.

Siamo stati i primi e per ora gli unici a controllare l'attività parlamentare di deputati e senatori eletti all'estero ed abbiamo prodotto alla scadenza del primo anno della legislatura, un primo rapporto sulla materia.

Inoltre abbiamo partecipato al concorso fotografico dei presepi indetto dal Santuario francescano di **Greccio**, vinto da una nostra iscritta della UIM di Toronto.

Abbiamo organizzato, dopo l'attentato mafioso di Duisburg in Germania, l'iniziativa **Mafia?No grazie!**, attraverso la quale la UIM si è impegnata a far sentire anche all'estero l'impegno della società civile contro la criminalità

organizzata e contemporaneamente a tutelare la buona immagine degli italiani residenti in Germania.

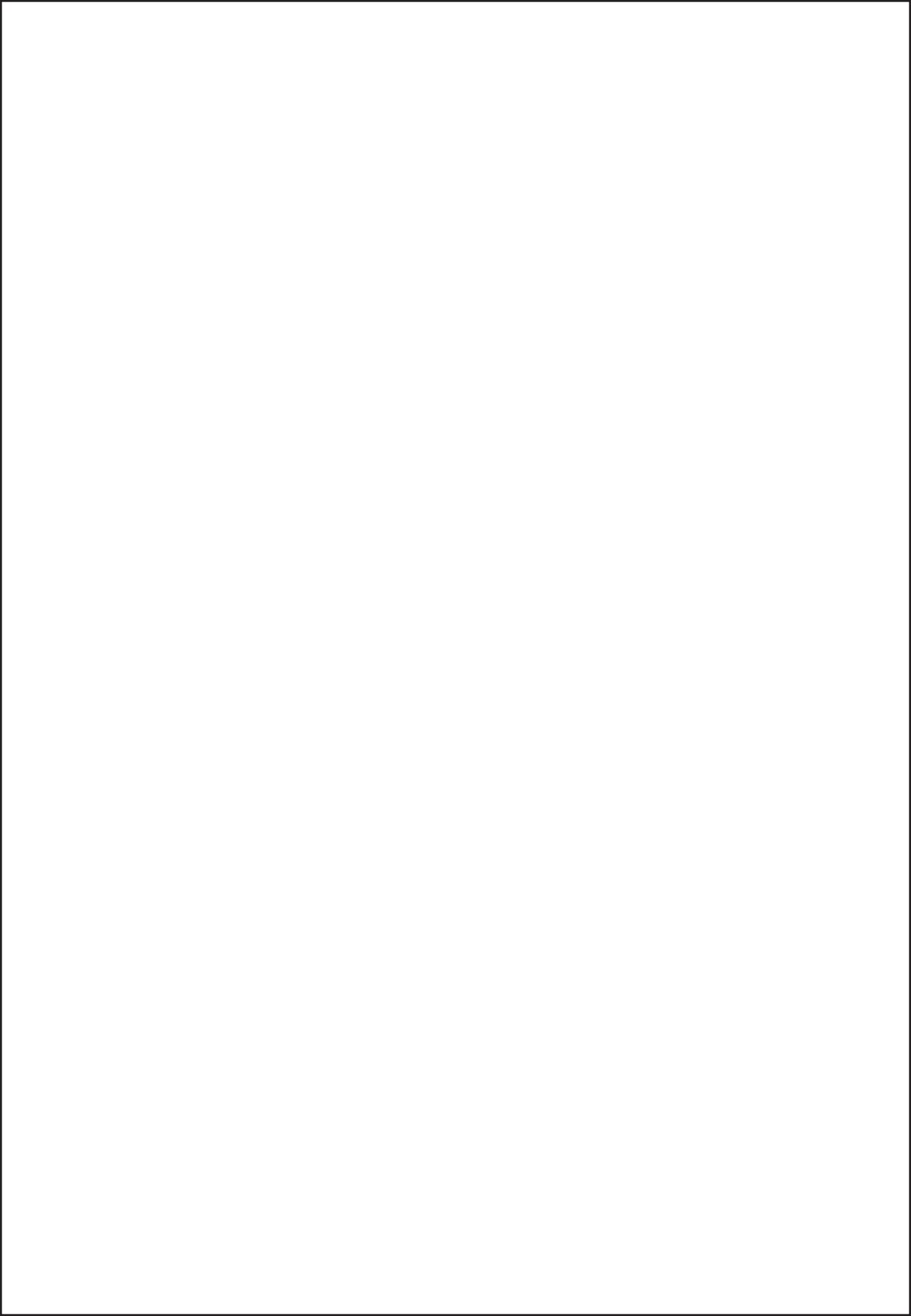
Abbiamo preso parte alla presentazione a **Berlino** della VII edizione del premio letterario nazionale Corrado Alvaro in collaborazione con l'Istituto Italiano di Cultura di Berlino presso il quale si è svolta tra l'altro la rassegna cinematografica di film ispirati a fatti e attentati di matrice mafiosa alla quale la UIM ha contribuito alla realizzazione.

A **Piacenza** abbiamo organizzato un incontro tra immigrati ecuadoriani in Italia ed emigrati italiani in Ecuador.

La UIM di Trieste insieme all'ITAL-UIL di Trieste e al coordinamento regionale ITAL del Friuli Venezia Giulia hanno affrontato, in una conferenza stampa, i problemi relativi ai pagamenti delle pensioni italiane erogate dall'INPS ai cittadini residenti all'estero, in particolare per quelli che vivono in Croazia e Slovenia. Sempre la nostra sede di **Trieste** ha organizzato a Rovigno d'Istria un convegno sulla minoranze multietniche.

A **Lille** la sede della UIM ha aperto una biblioteca a favore della collettività italiana grazie alla cospicua donazione di libri e testi, a **Winterthur** la UIM Svizzera ha organizzato un convegno sul fisco, dando particolare attenzione alla questione delle imposte per chi è proprietario di case e terreni.

Infine presso la sede della UIM di **Montevideo** si è inaugurata la mostra fotografica con il tema il territorio catanese, immagini suggestive di grande formato (1 metro per 2), su natura, arte e architettura.



7.5

comunicazione e informazione

7.5.1 LE PUBBLICAZIONI

Il 2007 ha rappresentato per l'aspetto della comunicazione un anno di conferme e approfondimenti. I periodici e la collana dell'Istituto sono importanti veicoli per l'informazione prettamente tecnica (**ItalNotizie**), di Base per i delegati (**Lettera Ital**), di natura monografica (**Lavoro Italiano nel Mondo**), di testimonianze dell'attività di attore sociale (**Ital nel Sociale**).



ItalNotizie ha focalizzato l'uscita sulle norme in materia sociale contenute nella Finanziaria 2008. Il quindicinale **Lettera Ital** ha contato nel 2007 la stampa di circa 100mila copie confermando il dato dell'anno precedente. Ha modificato la grafica che è divenuta più essenziale e le rubriche relative agli enti nostri referenti (Inps, Inpdap, Inail, ecc.) si sono arricchite di piccole notizie flash.



Il numero del 2007 di **Lavoro Italiano nel Mondo** è stato interamente dedicato all'immigrazione. La rivista, dal titolo emblematico "Un mondo del lavoro regolare per tutti", contiene delle esperienze, maturate in tutta Italia che hanno visto affiancati Uil e Ital nella difesa dei diritti dei nuovi cittadini, visti anche dagli occhi degli operatori dell'Ital sul territorio. Infatti, nel numero sono state testimoniate esperienze raccolte dalla quotidianità di una giornata dell'operatore Ital a contatto con gli immigrati, la loro vita, le aspettative, i problemi.

La collana **Ital nel Sociale** nel 2007 ha pubblicato il Bilancio Sociale dell'Ital del 2006 con una rinnovata veste grafica, colori e formato.



7.5.2 LE INIZIATIVE

A **gennaio** l'Ital ha organizzato a Milano e a Palermo un convegno sulla **“Responsabilità sociale del Patronato nelle regioni”**, per approfondire il tema sulle strategie di Csr, Corporate social responsibility.



A **marzo** l'Ital, in collaborazione con la Feneal di Roma, ha promosso un'iniziativa informativa, rivolta ai **cittadini rumeni e bulgari**, che ha visto, oltre la realizzazione di un volantino specifico, l'allestimento di due

stand in mercati importanti di Roma, quello di Porta Portese 2, e quello alla stazione metropolitana di Anagnina.



Sempre nel mese di marzo l'Ital con la Uil-Scuola hanno realizzato la pubblicazione di un opuscolo, presentato poi nel corso di **una conferenza stampa, dal titolo “Per gli stranieri sulla frequenza scolastica”**, un vademecum che, in sei lingue, spiega agli stranieri in Italia come iscrivere i bambini a scuola.



Nel mese di **giugno** ha avuto luogo a Parigi la celebrazione dei **50 anni** di presenza Italc in Francia.

Alla manifestazione, che si è svolta alla Sala des Fêtes presso l'XI° Arrondissement nella capitale francese, hanno partecipato autorità locali, diplomatiche e italiane.

A settembre **"L'Ital con Handiamo! nelle Piazze del Terzo Millennio"**, ci ha visto coinvolti, abbiamo infatti realizzato una brochure, nelle piazze e nelle stazioni d'Italia. Il progetto, che pone al centro le persone disabili, ha preso il via a Brescia il 27 settembre ed è proseguito a Trieste, Udine e Milano.

DECRETO FLUSSI IMMIGRATI 2007

Un Mondo del Lavoro Regolare per Tutti



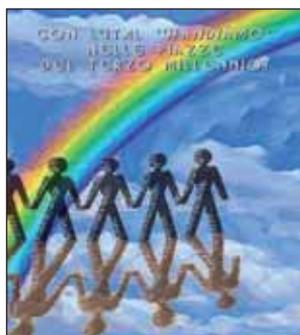
NON PERDERE TEMPO!!!

Vieni **SUBITO** nei nostri uffici ti aiuteremo **GRATUITAMENTE** a compilare le domande di **"NULLA OSTA AL LAVORO"**

Contattaci subito per conoscere l'ufficio più vicino a te



www.ital-uil.it www.uil.it



A **dicembre**, in occasione del **decreto flussi** che ha visto impegnato il patronato attivamente nella raccolta delle domande abbiamo creato un manifesto, pubblicato nelle pagine dell'inserto de La Repubblica, Metropoli del 9 dicembre 2007.

Inoltre, l'Ital ha realizzato nel corso del 2007 alcuni volantini per campagne di sensibilizzazione che hanno interessato:

- le **malattie dell'apparato muscolo scheletrico** che sono una delle principali cause di invalidità nel lavoro
- la **tutela dei collaboratori familiari** e degli addetti alla cura della persona.



Anche quest'anno in ricorrenza delle festività natalizie l'Ital-Uil ha voluto utilizzare i biglietti AMREF per gli auguri di Natale rinnovando così il proprio sostegno all'organizzazione.

Questi sono i disegni realizzati dai Piccoli Ambasciatori per i loro amici italiani.



7.6

Le iniziative dei dipendenti

7.6.1 ASSOCIAZIONE “ANDREA TUDISCO” ONLUS



L'Associazione “**Andrea Tudisco**” nasce il 17 Ottobre 1997 per onorare la memoria del piccolo Andrea Tudisco, morto di leucemia linfoblastica acuta il 1° Agosto 97 all'età di 10 anni. I fondatori del Comitato sono gli stessi genitori di Andrea. Il papà Nicola e la mamma Fiorella hanno deciso di mettere la loro esperienza al servizio di chi come loro ha incontrato questo tipo di malattie così devastanti sulla loro strada, sentendo il bisogno di intervenire in modo più diretto nel realizzare attività di supporto alla struttura pubblica e promuovendo iniziative non ancora previste dall'attuale servizio sanitario nazionale, con il fine di rimanere a fianco di chi soffre e lotta per la vita.

L'Associazione svolge le seguenti attività:

- servizio di segretariato sociale rivolto alle famiglie dei piccoli ricoverati;
- due Case Famiglia che ospitano ed assistono genitori e bambini ricoverati negli ospedali romani;
- ludoteca con piccolo parco adatto ad ospitare bambini immunodepressi;
- servizio di Ludoterapia presso i reparti pediatrici del Policlinico A.Gemelli di Roma;
- servizio di “clown-terapia” presso i reparti pediatrici e di neurochirurgia pediatrica del Policlinico A.Gemelli di Roma;
- servizio di assistenza domiciliare ludico ricreativa gestita attraverso l'utilizzo di un Ludobus attrezzato;
- servizio di supporto psicologico al sistema familiare dei piccoli pazienti.

I dipendenti dell'Ital nel 2007 hanno contribuito all'attività dell'Associazione acquistando cibo, detersivi, ecc.

7.6.2 ASSOCIAZIONE “LA PICCOLA NAZARETH”



L'Associazione “**La Piccola Nazareth**” è nata nel giugno 2000 per volontà della Signora Paola Caggiano e di suor Agnese. L'Associazione ospita bambini, anche di pochi mesi, che vivono una situazione di grave disagio.

Come per l'Associazione Tudisco, i dipendenti dell'Ital nel 2007 hanno contribuito all'attività dell'Associazione acquistando cibo, detersivi, ecc.

7.6.3 TORNEO FEMMINILE DI PALLAVOLO



Per la presentazione del Bilancio Sociale Ital Uil 2006, è stato organizzato un **torneo femminile di pallavolo** al quale hanno partecipato le operatrici Ital della Campania, della Sicilia, della Lombardia, della Toscana, della sede centrale di Roma e una squadra mista formata dalle operatrici dell'Abruzzo, dell'Emilia Romagna e del Veneto.

La vittoria è andata alla squadra "mista".

Durante il torneo è stata consegnato all'operatrice Michela Cigliani il premio "Andrea Paissan" Miglior Giocatrice. Le operatrici dell'Ital hanno così voluto ricordare il loro collega scomparso nel 2006.

7.6.4 ALTRE INIZIATIVE DEI DIPENDENTI ITAL UIL

Oasi Felina Porta Portese
Via Portuense, 39 – Roma



Attestato 2007/2008

L'Oasi Felina di Porta Portese
attesta che

I dipendenti dell'ITAL-UIL
hanno sostenuto l'associazione
acquistando una lavatrice



A loro il nostro grazie!

La Direttrice dell'Oasi Felina di Porta Portese
(Mirella Reggiani)





Ital-Uil

Via Po, 162 - 00198 - Roma
Tel: 06 852331 - Fax: 06 85233488/90
www.ital-uil.it - info@ital-uil.it

**Progetto grafico, impaginazione
e stampa a cura di:**

Eureka3

Via di Sant'Erasmus, 12 - 00184 Roma
Tel: 06 97998700 - Fax: 06 97998701
www.eureka3.it - info@eureka3.it

Finito di stampare: ottobre 2008