GUIDA INFORMATIVA PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI STAGIONALI COMUNITARI E NON...

A cura dell'Ass. Rumori Sinistri (Rimini)
ass.rumorisinistri@gmail.com
http://associazionerumorisinistri.blogspot.com/

In collaborazione con Progetto Melting Pot Europa
http://www.meltingpot.org

PERCHE' UN MANUALE PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI STAGIONALI

Questa pubblicazione nasce da un lavoro "sotterraneo".
Un lavoro che si muove dal rifiuto dello sfruttamento non solo come modalità che caratterizza il lavoro stagionale dell'industria turistica romagnola, ma lo sfruttamento inteso anche come indifferenza, omertà, *poteri forti, isolamento,* tutti aspetti che circondano i tanti lavoratori e lavoratrici stagionali che mantengono in piedi questo modello economico *"all inclusive"*.
E' un lavoro che nasce dal basso e che crea rete, mette insieme cioè sensibilità diverse, attraverso l'incontro di alcuni lavoratori stagionali italiani e romeni, dei volontari dell'Ass. Rumori Sinistri e degli attivisti del Laboratorio Sociale Paz che per primi hanno intuito - nell'estate del 2008 - la necessità di un intervento su questo tema.
Un intervento che necessitava di conoscere dapprima il fenomeno dello sfruttamento del lavoro stagionale, attraverso un'inchiesta condotta, esattamente, nell'estate del 2008 dagli attivisti del Laboratorio sociale Paz e poi, successivamente, la messa in rete e la realizzazione di servizi

informativi di supporto ai lavoratori e alle lavoratrici stagionali, attraverso lo Sportello attivo dalla fine del maggio 2009 a Cesenatico durante i mercati serali e lo Sportello migranti che da tre anni e mezzo gestisce l'associazione Rumori sinistri a Rimini. Lavoro informativo e di servizio confluito in questa pubblicazione.

Da questo lavoro, semplice eppur complesso, è nata l'idea di concretizzare questo manualetto che sicuramente non è esaustivo, ma che rappresenta nel silenzio omertoso che accompagna *lo schiavismo legalizzato* l'idea, l'ipotesi di un intervento sociale e di sindacalismo autorganizzato in forme nuove, come nuove sono le soggettività che fanno parte di questa forma particolare di "lavoro".

Nelle ipotesi iniziali, perché il sogno è quello che accompagna un'idea bella, c'è un po' la riflessione che, seppur parziale, questo manualetto possa essere un valido strumento di promozione di *nuove forme di organizzazione della forza lavoro stagionale*, forme di organizzazione che possano *autorappresentarsi* in forme di *sciopero diffuso e spontaneo*[1] e di rottura dei meccanismi che regolano lo sfruttamento stesso, anche attraverso la frammentazione delle relazioni fra gli stessi e le stesse lavoratrici stagionali, il ricatto e la subordinazione ai *datori di lavoro* e alle categorie che li rappresentano ma anche per la provenienza geografica e la nazionalità degli stessi lavoratori e delle stesse lavoratrici.

Per queste ragioni questa guida tiene conto anche del fatto che tantissime persone occupate nelle imprese turistiche romagnole sono cittadini comunitari provenienti dalla Romania e che, come erroneamente si pensa, il loro accettare stipendi minori degli italiani non è altro che l'effetto dello stesso ricatto di cui sono succubi gli stagionali italiani, ricatto rinforzato da un ulteriore riduzione dei già labili ed inesistenti diritti proprio per la propria provenienza geografica. La stessa cosa accadeva, un decennio fa, con gli stagionali meridionali.

Per queste ragioni questa guida tiene conto anche del fatto che i lavoratori e le lavoratrici stagionali, restando nei territori in cui da anni vivono e lavorano, resistono alla crisi e all'estensione della condizione del precariato moderno che diviene forma di vita. Resistono in modo per dir così "elementare" (nell'estate 2009/10 si sono date le prime

1 Per approfondire si veda http://www.globalproject.info/it/in_movimento/Rimini-Servono-schiavi-Aprire-un-varco-produrre-soggettivita-dentro-lo-sfruttamento-stagionale-estivo/5037 ed anche la video inchiesta dell'Espresso.it http://espresso.repubblica.it/multimedia/video/25192170

forme di presidio/sciopero dei lavoratori e delle lavoratrici fuori dagli alberghi o la campagna del comitato schiavi in Riviera con i manifesti "Servono schiavi"[1]), affermando il proprio diritto a restare contro condizioni, quelle imposte dal capitale finanziario e del settore turistico, che si fanno sempre più dure.

Una resistenza elementare, certamente, ma elementare è anche la resistenza del mondo intero contro la crisi economica, contro l'attacco alla libertà di movimento, alle migrazioni, alla violenza sul pianeta terra e alle sue risorse per conto di quello stesso capitale e di quella stessa logica di sottrazione della ricchezza comune a beneficio di pochi che tutti produciamo. Per la prima volta, però, si intravede una "*politicità*" di questa nuova forma di resistenza da parte dei lavoratori e lavoratrici stagionali, perché finalmente inizia ad esprimersi in forme pubbliche, attraverso scioperi e manifestazioni in strada, fuori dagli uffici sindacali o degli ispettorati, fuori dai meccanismi individuali delle singole vertenzialità.

Noi, ma non solo, dobbiamo avere la capacità di saper leggere nella materialità quotidiana dei comportamenti e delle pratiche degli sfruttati e

2 http://schiavinriviera.blogspot.com/

delle sfruttate - anche in un settore così marginalmente esterno all'intervento politico/militante dell'associazionismo e dei movimenti come quello del lavoro stagionale - non solo le forme di adeguamento e contrattazione con l'esistente, con il capitale finanziario, ma anche e sopratutto la tensione a sottrarsi ai suoi diktat e a sabotarne le logiche.

È per questa ragione la guida che segue è particolarmente preziosa perché produce una conoscenza a favore degli sfruttati e delle sfruttate aiutandoli ad intravedere percorsi futuri e collettivi di rivendicazione dei propri diritti...

Una guida informativa… un sasso nell'acqua, certo. Ma *un vincitore è semplicemente un sognatore che non si è mai arreso*, ed è proprio a questo presente che ci piace pensare di non volersi arrendere.

INDICE

⇒ **Guida informativa**

- I tuoi diritti pag. 10
- Le Tabelle salariali pag. 13
- La vertenza sindacale pag. 14
- Adempimenti del lavoratore/lavoratrice stagionale comunitario pag. 19
- La disoccupazione (con requisiti ridotti e ordinaria) pag. 29
  - La disoccupazione a requisiti ridotti pag. 30
  - La disoccupazione ordinaria pag. 33
- Consigli pratici pag. 37
- Indirizzi utili
  - Rimini pag. 39
  - Cesenatico pag. 42

⇒ **Ringraziamenti** pag. 45

Guida Informativa

I TUOI DIRITTI

Nell'estate del 2008 abbiamo condotto un'indagine sul racket del reclutamento del personale stagionale comunitario, camuffandoci da albergatori in cerca di manodopera a basso costo. Abbiamo chiamato albergatori ed alcune agenzie interinali per avere nomi, indirizzi e recapiti telefonici. Siamo riusciti ad individuare "*mediatori*" freelance, collaboratori di associazioni di categoria ed alcune agenzie vere e proprie di reclutamento di manodopera a basso costo presenti in alcune città della costa romagnola.

Molti "*mediatori*" e operatori del settore lavorano in proprio anche se organizzati dentro una rete di contatti e servizi creati *ad hoc*, con appoggi in alcune città della Romania tra cui vari collaboratori locali che forniscono e intercettano la manodopera attraverso delle "*Agenzie Giuridiche per il personale Alberghiero*".

Il prezzo che solitamente bisogna pagare per un contratto di lavoro si aggira intorno ai 1000 euro; grazie a questa somma di denaro si arriva in Italia, tutto è organizzato, tutto è pronto per essere immessi nel mercato schiavistico del lavoro stagionale.

Per queste ragioni, questa guida informativa nasce, dopo l'inchiesta condotta la scorsa estate, allo scopo di fornire informazioni facilmente fruibili ai lavoratori e alle lavoratrici

stagionali non solo comunitari (lo sfruttamento non ha nazionalità), per tentare da un lato di facilitarli nella condizione di poter porre in essere quelle strategie legali a salvaguardia del loro lavoro e delle seppur minime garanzie e tutele previste dal CCNL del turismo; dall'altro di favorire una riflessione negli stessi affinché vi sia la capacità di ragionare nei termini di produzione di soggettività, ovvero di porre in essere percorsi reali di fuoriuscita dallo sfruttamento attraverso non solo le singole vertenze sindacali, ma modalità comuni e condivise di esercizio del diritto alla cittadinanza e al salario fuori dalle dinamiche dello sfruttamento[3].

Con il passare degli anni infatti, anche se sono aumentati gli stipendi la paga mensile rimane molto, ma molto inferiore a quello che si prevede nelle tariffe contrattuali sindacali previste dal CCNL del turismo. Inoltre nel nuovo scenario della crisi economica globale tantissimi lavoratori e lavoratrici italiani/e torneranno al lavoro stagionale, subendo gli stessi paradigmi di controllo e sfruttamento che sono stati sperimentati sui lavoratori migranti o comunitari.

Per questo sarebbe opportuno, oltre che auspicabile, sperare che nonostante il clima di paura e intolleranza indotto dalle politiche sicuritarie a livello nazionale come fuoriuscita .....

3 http://www.globalproject.info/it/in_movimento/CesenaticoRiviera-romagnola-Questo-nulla-non-ci-annulera-Iniziano-le-prime-proteste-con-blocchi-stradali-dei-lavoratori-e-delle-lavoratrici-stagionali/5127

mediatica e simbolica dalla crisi economica, si pensi ad es. al famigerato pacchetto sicurezza, si possa attivare un percorso costituente di una forma organizzata di base agita dagli stessi lavoratori e lavoratrici stagionali con il supporto delle realtà sociali e dell'associazionismo che si muovono in questo ambito.

Aprire un varco, una nuova prospettiva in cui possano emergere le voci di denuncia ad un sistema di sfruttamento, da considerarsi come un vero e proprio schiavismo estivo che persiste indisturbato da decenni a questa parte sulla costa romagnola. Affermare ciò, siamo consapevoli, è come gettare un sassolino in un oceano, ma si sa è sempre meglio avere un sogno che morire di realtà.

LE TABELLE SALARIALI (in vigore dal 01.07.2010) in base al CCNL Turismo

Tutti i lavoratori e le lavoratrici stagionali hanno una serie di tutele e diritti, stabilite dentro il CCNL (contratto collettivo nazionale).

Questo contratto, stipulato annualmente fra categorie e rappresentanti dei lavoratori, stabilisce le tariffe salariali a seconda delle categorie o attività economiche dove si presta lavoro stagionale, ad es. alberghi 1° o 2° categoria, alberghi 3° o 4° categoria, stabilimenti balneari, pubblici esercizi.

A seconda pertanto del luogo di lavoro e della mansione svolta è importante consultare le tabelle salariali che specificano quanto realmente in base alle ore lavorate e al tipo di qualifica bisognerebbe percepire in busta paga (ore lavorate, permessi maturati, Tfr ecc).

Se la tua busta paga, se il salario che percepisci non corrisponde a queste tabelle salariali, se hai un contratto di 40 ore settimanali, giorno di riposo, tfr, permessi ecc.. e invece lavori 12/14 ore al giorno, sette giorni su sette, puoi rivolgerti ad un sindacato o ai nostri sportelli informativi per chiedere informazioni e decidere come agire.

LA VERTENZA SINDACALE.

IN COSA CONSISTE.

La vertenza di lavoro è anche detta denuncia di controversia di lavoro ed è l'iniziativa che intraprende il lavoratore per veder riconosciuti i propri diritti qualora il datore di lavoro non li rispetti. Si tratta di un'azione prettamente individuale, che a nostro avviso spesso non riesce nel suo intento di veder riconosciuti e retribuiti i giorni non pagati, i riposi non goduti.

Quali sono i casi principali in cui promuovere una vertenza?

- In casi di anomalie relative alla retribuzione. Ne sono esempi il mancato pagamento dello stipendio mensile, l'incentivo a firmare una busta paga con importo diverso da quello percepito, l'incoraggiamento a sottoscrivere rinunce o fogli in bianco. Vedi **Calcolo Retribuzione**.
- In casi di anomalie relative a ferie e permessi. Ad esempio se il lavoratore non ne ha usufruito nella misura in cui ne aveva diritto o non percepisce alcuna retribuzione. Vedi **orario di lavoro**.
- Nei casi di malattia o infortunio. Se al lavoratore non sono state riconosciute in tutto o in parte tali indennità.
- In caso di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità. Se il lavoratore non ha percepito in tutto o in parte di tale indennità.
- In caso di anomalie relative alle ore di straordinario. Se il lavoratore non ha percepito il relativo compenso.
- In caso in cui il lavoratore sia stato **licenziato** senza preavviso e non ha percepito la relativa indennità sostitutiva.
- Se il lavoratore non ha percepito il pagamento del trattamento di fine rapporto.

La vertenza è di diverse tipologie a seconda della natura del diritto leso al lavoratore. Esiste la vertenza in campo economico (es. mancata retribuzione), normativo (es. anomalie nel contratto di lavoro), licenziamento (es. mancato preavviso e non riconoscimento dell'indennità sostitutiva) o di altro genere.

L'iter delle procedure da seguire in caso di vertenza sono:

- Prima di tutto è bene sapere che la vertenza può essere promossa durante o al termine del rapporto di lavoro.
- Il lavoratore che non riesce a veder riconosciuti i propri diritti dopo aver sollecitato il proprio datore di lavoro può rivolgersi al **sindacato di categoria**, il quale dopo aver raccolto informazioni e prove (ad es. prospetti paga, testimoni e libretto di lavoro), effettua i computi delle spettanze economiche.

- Il lavoratore o il sindacato , o altro soggetto prende contatti con il datore di lavoro per promuovere il rispetto delle leggi e del contratto.
- Il sindacato convoca il datore di lavoro presso l'ufficio del lavoro per promuove il tentativo di conciliazione e di transazione. Questi ultimi sono dei metodi alternativi per risolvere le controversie attraverso l'intervento di un terzo neutrale e qualificato.

Se la conciliazione riesce, il collegio di conciliazione costituito presso l'ufficio del lavoro redige un verbale sottoscritto dalle parti in cui appaiono gli elementi della conciliazione oppure formula una proposta.
Se la conciliazione non riesce si ha il ricorso giudiziario. Il sindacato trasmette la pratica ad un legale convenzionato.

I tempi e i termini della vertenza. La vertenza va in prescrizione dopo 5 anni da:

- la data di cessazione del rapporto di lavoro, per le aziende fino a 15 dipendenti;
- giorno o mese di maturazione della retribuzione richiesta, per le aziende con più di 15 dipendenti.

Al datore di lavoro conviene di certo pagare te piuttosto che prendere delle multe e doverti lo stesso i soldi evasi nella busta paga.

Costi
Il costo della procedura della vertenza di lavoro consiste nell'iscrizione al sindacato (tessera sindacale) e al corrispettivo spese, ovvero, una percentuale (in genere il 10% o più a seconda del valore della vertenza) solo a effettivo pagamento della retribuzione mancata da parte del datore di lavoro.

Se sei un lavoratore/lavoratrice stagionale
Dopo che la prassi burocratica è andata a buon fine, il lavoratore può tornare in Romania ed aspettare che l'assegno venga versato direttamente nel conto corrente della propria banca romena, attraverso un'operazione gestita dal sindacalista. L'assegno viene consegnato solo dopo che il lavoratore ha firmato il verbale di conciliazione e dopo una dichiarazione dove le due parti arrivano ad un accordo.

Alcune osservazioni
La vertenza rappresenta l'ultimo step, dopo una stagione di sfruttamento e talvolta di riduzione in schiavitù, dovrebbe essere supportata anche da iniziative precedenti, come denunce all'Ispettorato del lavoro, segnalazioni alla Guardia di Finanza e organizzazioni di assemblee o presidi degli stessi lavoratori e lavoratrici del medesimo albergo perché le condizioni di violazione del Ccnl del turismo (contratto collettivo nazionale) sono le stesse per tutti, non solo per il singolo lavoratore.

Quando si collettivizzano le iniziative di lotta e di rivendicazione dei propri diritti violati si ha maggior forza e potere nei confronti di chi, come il titolare di un Hotel o di un ristorante, agisce con l'intimidazione e la paura per evitare sia le singole vertenze (con la falsa minaccia che se si fa una vertenza poi non si troverà più lavoro in nessun albergo o ristorante), sia percorsi pubblici di denuncia della condizione di sfruttamento che possono poi sostenere e supportare la singola vertenza sindacale.

Se avete timore rivolgetevi ai nostri sportelli o ai servizi sindacali riportati alla fine della guida.

ADEMPIMENTI IMPORTANTI DEL LAVORATORE E DELLA LAVORATRICE STAGIONALE COMUNITARIO

L' iscrizione Anagrafica

Per i lavoratori comunitari e neocomunitari (Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovenia,Ungheria, Slovacchia, Repubblica Ceca, a partire dal 1Maggio 2004 e Romania e Bulgaria a partire dal 1 Gennaio 2007) non esistono particolari limitazioni per l'ingresso nel mercato del lavoro italiano: essi hanno infatti diritto ad entrare e rimanere nel territorio italiano, anche per motivi di lavoro, ma hanno comunque alcuni obblighi e adempimenti nel caso in cui il soggiorno superi i tre mesi di permanenza sul territorio dello Stato.

I cittadini comunitari e neocomunitari che hanno intenzione di stabilirsi in Italia per svolgere un'attività lavorativa o seguire un corso di studi hanno diritto di richiedere, **se il soggiorno si prolunga oltre tre mesi**, *l'iscrizione all'anagrafe comunale* che, ai sensi del **D. Lgs. N.30/2007 (Attuazione della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri),** ha sostituito dall' 11 Aprile 2007 la Carta di Soggiorno UE.

Ottenuta l'iscrizione all'anagrafe comunale (residenza non temporanea), i lavoratori possono rivolgersi al Centro per l'impiego del luogo di residenza e ad essi si applicano le medesime normative e procedure previste per i cittadini italiani. Inoltre la residenza può essere richiesta al comune nel luogo di lavoro (ad esempio nell'albergo per i lavoratori stagionali), solo se quest'ultimo ha l'apertura annuale o eventualmente se durante i mesi di chiusura dell'albergo, il lavoratore dimostra di soggiornarvi in qualità di custode.

La domanda di residenza è preceduta dal **certificato di domicilio in comodato d'uso gratuito** rilasciato dal datore di lavoro.

Pertanto riassumendo:

1) Se sei un cittadino comunitario che rimane in Italia massimo tre mesi

Il cittadino comunitario può soggiornare senza alcuna condizione o formalità fino a tre mesi dall'ingresso, salvo il possesso di un documento d'identità valido per l'espatrio rilasciato dalle autorità del proprio Paese.
Deve esibire, se richiesto dalle autorità italiane:

- **documento d'identità in corso di validità** (passaporto o carta di identità del paese di origine valida per l'espatrio).

L'assistenza sanitaria
I cittadini dell'Unione Europea presenti sul territorio italiano per turismo, o per soggiorni inferiori a tre mesi, non hanno diritto all'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale. Fanno eccezione i lavoratori stagionali con regolare contratto di lavoro e i titolari di modelli E106 con validità 3 mesi. Tutti gli altri, qualora non risultino titolari della tessera sanitaria europea (TEAM), sono personalmente tenuti al pagamento, per intero, delle tariffe relative a tutte le prestazioni ricevute.
I cittadini, invece, in possesso della TEAM o di altro Modello rilasciato dal loro Paese d'origine, hanno diritto ad ottenere le prestazioni sanitarie a carico di quest'ultimo, secondo le modalità previste dai rispettivi attestati di diritto. Nel caso in cui il cittadino comunitario ne sia sprovvisto, la Ausl richiederà d'ufficio detto attestato allo stato estero. In mancanza delle suddette condizioni il pagamento della prestazione sarà richiesto direttamente all'assistito.

2) Se sei un cittadino comunitario che rimane in Italia oltre tre mesi

Trascorsi tre mesi dall'ingresso, il cittadino comunitario deve comunque richiedere all'Ufficio Anagrafe del Comune ove dimora l'iscrizione anagrafica ed il rilascio di

un'attestazione di soggiorno.

Quali documenti servono per l'iscrizione anagrafica e per il rilascio dell'attestazione di soggiorno:

a) Se sei un lavoratore subordinato

Per l'iscrizione anagrafica ed il rilascio dell'attestazione di soggiorno il lavoratore dipendente dovrà presentare all'Ufficio Anagrafe del Comune dove dimora i seguenti documenti:

1. documento d'identità in corso di validità (passaporto o carta di identità del paese di origine valida per l'espatrio);
2. codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate;
3. dichiarazione di dimora abituale;
4. patente italiana se esistente;
5. libretto di circolazione o targa del veicolo immatricolato in Italia;
6. ultima busta paga o ricevute di versamento dei contributi INPS per i domestici (contratto di lavoro in corso di almeno tre mesi contenente gli identificativi INPS e INAIL, lettera di assunzione, dichiarazione del datore di lavoro, comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego) ;
7. nulla osta rilasciato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI) presso la Prefettura –UTG, se si tratta di cittadino neo-comunitario (rumeno e bulgaro) al primo ingresso in Italia assunto in settori diversi dai seguenti:
   - lavoro stagionale;
   - agricolo e turistico alberghiero;
   - domestico ed assistenza alla persona;
   - edilizio;
   - metalmeccanico;
   - dirigenziale e altamente qualificato;
   - pesca e marittimi;
   - spettacolo.

b) Se sei un lavoratore stagionale

Chi vuole rimanere in Italia solo per il periodo di svolgimento di un'attività lavorativa stagionale può chiedere di essere iscritto nello schedario dell'anagrafe della popolazione temporanea.

In tal caso, l'ufficiale d'anagrafe rilascerà un'attestazione di iscrizione temporanea di validità pari ad un anno. Il lavoratore stagionale dovrà comunque presentare all'ufficio Anagrafe del Comune dove temporaneamente risiede i seguenti documenti:

1. contratto di lavoro in corso (contratto di lavoro di almeno tre mesi, lettera di assunzione, dichiarazione del datore di lavoro, comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego);

2. passaporto o carta di identità del paese di origine valida per l'espatrio;
3. codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate;
4. istanza di iscrizione temporanea;
5. ultima busta paga;
6. certificato di domicilio temporaneo (per i lavoratori che alloggiano in albergo).

Dal registro anagrafico sarà poi cancellato entro il termine massimo di un anno dalla data di iscrizione.

Nel caso in cui successivamente decida di stabilire la propria dimora abituale nel comune, dovrà ripresentare la documentazione per dimostrare di avere mantenuto il possesso dei requisiti di legge.

Prospetto riepilogativo dei documenti necessari per l'iscrizione anagrafica / rilascio attestazione di soggiorno([4])

ISCRIZIONE /ATTESTA-ZIONE	TIPOLOGIA	DOCUMENTI
Attestazione di soggiorno/ iscrizione anagrafica di 1 anno	Lavoratore stagionale	- contratto di lavoro in corso di almeno tre mesi (dichiarazione del datore di lavoro, comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego); - passaporto o carta di identità del paese di origine valida per l'espatrio; - codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate; - istanza di iscrizione temporanea; - certificato di domicilio temporaneo.

.....

4 Tabella estratta dalla "*Guida per i cittadini comunitari*" a cura di P. Fasano pubblicata in http://www.meltingpot.org/IMG/pdf/ITA.pdf

Attestazione di soggiorno/ iscrizione anagrafica	Lavoratore subordinato/ stagionale	- passaporto o carta di identità del paese di origine valida per l'espatrio; - codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate; - dichiarazione di dimora abituale; - patente italiana se esistente; - targa del veicolo immatricolato in Italia; - ultima busta paga o bollettini INPS per i domestici (contratto di lavoro in corso di almeno tre mesi contenente gli identificativi INPS e INAIL, dichiarazione del datore di lavoro, comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego); - nulla osta rilasciato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI) presso la Prefettura –UTG, se si tratta di cittadino neo-comunitario (rumeno e bulgaro) al primo ingresso in Italia assunto in settori particolari - certificato di domicilio.

L'assistenza sanitaria se sei un cittadino comunitario che rimane in Italia per più di tre mesi

Attualmente, il cittadino comunitario che usufruisce dell'assistenza sanitaria in Italia, per non pagare direttamente e per intero le prestazioni, deve trovarsi in una di queste situazioni:
- essere iscritto al servizio sanitario nazionale (SSN);
- risultare assicurato presso uno Stato comunitario;
- essere titolare di un'assicurazione privata.

L'iscrizione al servizio sanitario nazionale([5])

Il cittadino dell'unione che soggiorna sul territorio nazionale per un periodo superiore a tre mesi, si iscrive gratuitamente al SSN nei seguenti casi:

1. è un lavoratore comunitario in Italia o un suo familiare, oppure si trova in una situazione di disoccupazione involontaria documentabile; in questo caso il lavoratore comunitario e i suoi familiari hanno la copertura delle spese sanitarie garantita dal servizio sanitario nazionale, alla pari con il cittadino italiano. Con la documentazione dell'attività di lavoro e del rapporto di parentela, possono quindi procedere all'iscrizione gratuita al SSN, annuale o di durata pari al contratto di .....

5 "*Guida per i cittadini comunitari*" a cura di P. Fasano pubblicata in http://www.meltingpot.org/IMG/pdf/ITA.pdf

lavoro, se inferiore all'anno, e ricevere dall'Azienda USL la tessera sanitaria e l'assegnazione del medico di base;

2. è già titolare dell'attestazione di soggiorno permanente, in questo caso il cittadino comunitario già in possesso dell'attestazione di soggiorno permanente ha diritto all'iscrizione al SSN a tempo indeterminato, come il cittadino italiano. L'iscrizione è sottoposta alla condizione di lavoro o di parentela;
3. è familiare di cittadino italiano.

Prospetto riepilogativo dei documenti necessari per l'iscrizione al SSN

ISCRIZIONE	TIPOLOGIA	DOCUMENTI
iscrizione per periodi inferiori a tre mesi	Lavoratore stagionale comunitario	- Contratto di lavoro in corso di almeno tre mesi
iscrizione per periodi superiori a tre mesi	Lavoratore stagionale/ subordinato comunitario	- Contratto di lavoro attestante il rapporto di lavoro e la durata - Attestazione di richiesta di iscrizione anagrafica

LA DISOCCUPAZIONE

Indennità di disoccupazione (scheda aggiornata con le modifiche apportate dalla Legge 247/07 di attuazione del protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007)

Cos'è l'indennità di disoccupazione

L'indennità di disoccupazione è un sostegno economico che spetta al lavoratore **assicurato contro la disoccupazione involontaria**.

A chi spetta

Al lavoratore con contratto a tempo determinato alla scadenza del termine del contratto.
Al lavoratore a tempo indeterminato che è stato licenziato anzitempo (ristrutturazioni aziendali, massimo di assenze per malattia, ecc.)

A chi non spetta

In base alla legge finanziaria del 1999 l'indennità di disoccupazione non spetta a chi si dimette volontariamente. Fanno eccezione le lavoratrici madri e coloro che si sono dimessi per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, modifica delle mansioni, mobbing)

L'indennità di disoccupazione è di due tipologie:

1. con requisiti ridotti
2. con requisiti ordinari.

1)LA DISOCCUPAZIONE REQUISITI RIDOTTI

DL 86/88 BIS

PRO-MEMORIA

- Entro il **31 MARZO** occorre presentare la domanda all'INPS;
- Sono necessari almeno ***78 giorni*** di lavoro nel periodo 1° gennaio 31 dicembre di ogni anno, compresi i giorni di ferie, le festività, le malattie e i riposi;
- bisogna avere lavorato almeno una settimana nell'ante biennio, ossia nei due anni precedenti il 31 dicembre dell'anno da indennizzare;
- l'indennità di disoccupazione è retribuita in proporzione sia ai giorni effettivamente lavorati, sia alla retribuzione assoggettata a ritenuta previdenziale;
- l'indennità di disoccupazione dà diritto a contributi figurativi utili per la pensione.

QUANTO SPETTA?

L'importo è pari al 35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni e al 40% per i giorni successivi, nei limiti di un importo massimo mensile lordo di 844,06 euro, elevato a 1.014,48 euro per i lavoratori che hanno una retribuzione lorda mensile superiore a 1.826,07 euro.

QUALI DOCUMENTI OCCORRONO?

- Il CODICE FISCALE
- Dichiarazione della Ditta, o delle Ditte, dove si è svolta l'attività contenente le giornate lavorate (Modello INPS D.L. 86/88 bis)
- Solo per i lavoratori e le lavoratrici comunitari, sprovvisti di iscrizione anagrafica, serve il certificato E301, rilasciato dal Centro per l'Impiego romeno, tradotto e legalizzato presso il Consolato italiano in Romania.

DOVE PRESENTARLA

La domanda va presentata all'INPS o al patronato dal 2 gennaio al 31 marzo. Occorre inoltre, per i lavoratori e le lavoratrici stagionali in possesso dell'iscrizione anagrafica temporanea o permanente, ai fini del riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria e stagionale, presentare entro cinque giorni dal licenziamento al Centro per l'Impiego del Comune di residenza, la Dichiarazione di immediata disponibilità.

IMPORTANTE

L' indennità può essere riscossa:

- con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale;
- allo sportello dell'ufficio postale del Comune di domicilio o residenza.

Nel caso di accredito in conto corrente bancario o postale devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio pagatore presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le

coordinate bancarie o postali (IBAN, ABI, CAB) e il numero di conto corrente.

Chi si dimette dal lavoro perde il diritto alla indennità di disoccupazione. Conserva il diritto solo chi si dimette per "giusta causa".

2) *LA DISOCCUPAZIONE ORDINARIA*

A CHI SPETTA

L'indennità di Disoccupazione Ordinaria spetta ai lavoratori assicurati contro la disoccupazione involontaria, che siano stati licenziati dal datore di lavoro, per fine del contratto a termine o per casi particolari di sospensione del rapporto di lavoro. Dal 1° Gennaio 1999 l'indennità non è più riconosciuta nei confronti di chi si dimette.

QUANDO SPETTA

L'indennità di Disoccupazione Ordinaria spetta quando il lavoratore può far valere :

- almeno 2 anni di assicurazione per la disoccupazione involontaria;
- almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Solo per i lavoratori e le lavoratrici comunitari, sprovvisti di iscrizione anagrafica, serve il certificato E301, rilasciato dal Centro per l'Impiego romeno, tradotto e legalizzato presso il Consolato italiano in Romania.

PER QUANTO TEMPO

L'articolo 13, comma 2, lettera a, del Decreto Legge n. 35 del 14 marzo 2005, dispone che la durata dei

trattamenti di Disoccupazione in pagamento dal 1 Aprile 2005 al 31 Dicembre 2006, è elevata a:

- 7 mesi in favore dei lavoratori con età anagrafica inferiore a 50 anni;
- 10 mesi in favore dei lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;

DOVE PRESENTARLA

La domanda va presentata all'INPS entro 68 giorni dal licenziamento o dalla fine del contratto a termine. Occorre inoltre, per i lavoratori e le lavoratrici stagionali in possesso dell'iscrizione anagrafica temporanea o permanente, ai fini del riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria e stagionale, presentare entro cinque giorni dal licenziamento al Centro per l'Impiego del Comune di residenza, la Dichiarazione di immediata disponibilità.

DECORRENZA

L'indennità decorre :

- dall' 8° giorno dal licenziamento se la domanda è stata presentata entro i primi 7 giorni
- dal 38° giorno dalle dimissioni se la domanda è stata presentata entro i primi 37 giorni
- dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda negli altri casi

PAGAMENTO

Il decreto sopra citato ha elevato anche la percentuale di commisurazione dell'indennità alla retribuzione che, per le prestazioni in pagamento nel periodo 1 aprile 2005 - 31 Dicembre 2006, sarà calcolata nel seguente modo:

- ai lavoratori con età anagrafica inferiore a 50 anni: per i primi 6 mesi l'indennità è fissata al 50% e per il 7° mese al 30%;
- ai lavoratori con età anagrafica uguale o superiore a 50 anni: per i primi 6 mesi è fissata al 50 %, per i 3 mesi successivi al 40 %, e per il 10° mese al 30%.

L'indennità di disoccupazione Ordinaria viene corrisposta ogni mese dall'INPS tramite assegno circolare oppure tramite accredito su conto corrente se richiesto al momento della domanda.

N.B. = L'INPS non paga i periodi di ESPATRIO all'estero.

CESSAZIONE

L'indennità di disoccupazione Ordinaria cessa quando il lavoratore :

- il lavoratore ha percepito tutte le giornate di indennità;
- viene avviato ad un nuovo lavoro (**in questo caso il lavoratore deve immediatamente comunicare all'INPS**

tramite il modello DS 56/BIS la data di riassunzione)

- viene cancellato, per qualsiasi motivo, dalle liste dei disoccupati;
- diventa titolare di un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità o assegno di invalidità)

IMPORTANTE
Dal 2007 fino al 2010 molti lavoratori e lavoratrici stagionali si sono visti rifiutare la richiesta di indennità di disoccupazione, ordinaria e a requisiti ridotti, perché sprovvisti di iscrizione anagrafica. In riferimento al messaggio INPS n. 11662 del 30/04/2010 dal 2011 anche i lavoratori sprovvisti di iscrizione anagrafica potranno presentare la domanda di Indennità di disoccupazione.

In virtù di questo, per le domande respinte negli anni passati, è possibile presentare ricorso presso il Patronato attraverso la presentazione del modello E301 (certificato che attesta lo stato di disoccupazione rilasciato dal Centro per l'Impiego in Romania tradotto e legalizzato presso il Consolato italiano).

CONSIGLI PRATICI

- E' importante recarsi o personalmente o attraverso una delega presso le Agenzie delle Entrate competenti per territorio (si veda l'indirizzario in Appendice) per richiedere il codice fiscale. Al momento verrà rilasciato un documento sostitutivo in attesa di quello definitivo che verrà recapitato all'indirizzo del luogo di lavoro. Per richiedere il codice fiscale è sufficiente presentare il Passaporto in corso di validità.
- Ai fini del riconoscimento dell'Indennità di Disoccupazione non si deve mai firmare alcun documento di dimissioni volontarie che potrebbe far sottoscrivere il datore di lavoro.
- Ai fini del buon esito della vertenza sindacale non firmare mai alcun documento, presentato dal datore di lavoro, che contenga dichiarazioni relative al rispetto delle ore lavorate e del giorno libero contemplati nel CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro).

- Se il lavoratore intende interrompere il rapporto di lavoro senza aver comunicato le dimissioni entro 15 giorni, può farlo compilando il modulo pre-stampato di comunicazione di cessione di rapporto di lavoro per giusta causa e spedirlo con raccomandata con ricevuta di ritorno al datore di lavoro, allo Sportello abbiamo un modulo prestampato.

INDIRIZZI UTILI
RIMINI

CGIL RIMINI
via Caduti di Marzabotto, 30
tel. 0541-779911 (centralino)
fax 0541-774156

UFFICIO ACCOGLIENZA E TUTELA
☎0541-779955-43

GIORNO	MATTINO	POMERIGGIO
Lunedì	8:30-12:30	15:00-19:00
Martedì	8:30-12:30	15:00-19:00
Mercoledì	8:30-12:30	CHIUSO
Giovedì	8:30-12:30	15:00-19:00
Venerdì	8:30-12:30	15:00-19:00
Sabato	8:30-12:30	CHIUSO

PATRONATO INCA - AREA PREVIDENZA
☎0541-779906

GIORNO	MATTINO	POMERIGGIO
Lunedì	7:30-13:30	CHIUSO
Martedì	CHIUSO	13:30-19:30
Mercoledì	7:30-13:30	CHIUSO
Giovedì	CHIUSO	13:30-19:30
Venerdì	7:30-13:30	CHIUSO
Sabato	8:30-12:00	CHIUSO

PATRONATO INCA - AREA INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI
☎0541-779900-7

GIORNO	MATTINO	POMERIGGIO
Lunedì	CHIUSO	16:00-19:00
Martedì	CHIUSO	CHIUSO
Mercoledì	8:30-12:30	CHIUSO
Giovedì	CHIUSO	CHIUSO
Venerdì	CHIUSO	16:00-19:00
Sabato	8:30-12:00	CHIUSO

Nella sede Territoriale di Rimini sono presenti TUTTE le CATEGORIE sindacali ed i SERVIZI offerti al pubblico. Nel comune di Rimini siamo presenti anche nelle frazioni di Marebello-Ghetto Turco, Lagomaggio e Viserba

N.B. DURANTE IL PERIODO ESTIVO (GIUGNO - AGOSTO) L'ORARIO DI APERTURA POMERIDIANO DELL'UFFICIO ACCOGLIENZA E TUTELA E DELLO SPI E' DALLE ORE 16:00 ALLE 19:00

SEDE DI MAREBELLO-GHETTO TURCO
Via Siracusa, 66
☎0541-372833
Fax 0541-420049

PATRONATO INCA

GIORNO	MATTINO	POMERIGGIO
Martedì	8:30-12:30	CHIUSO

SEDE DI VISERBA
Via Curiel, 6
☎0541-738686
Fax 0541-732297

PATRONATO INCA

GIORNO	MATTINO	POMERIGGIO
Lunedì	8:30-12:30	CHIUSO

CENTRO PER L'IMPIEGO – RIMINI
Piazzale Bornaccini,1 - 47900 Rimini
Tel. 0541.363912 - Fax: 0541.363977

GIORNO	MATTINO	POMERIGGIO
Lunedì	9.30-12.30	CHIUSO
Martedì	9.30-12.30	15.00-17.00
Mercoledì	9.30-12.30	CHIUSO
Giovedì	11.00-16.30	
Venerdì	9.30-12.30	CHIUSO

UFFICIO ANAGRAFE
ARCHIVIO COMUNE DI RIMINI
Via Caduti di Marzabotto 25 - 47900 Rimini
Telefono: 0541 704788 - Fax: 0541 704773
Orario: da lunedì a venerdì 8-13
giovedì 8-16

UFFICIO AGENZIA DELLE ENTRATE – RIMINI
VIA MACANNO, 37 - CAP: 47923
Telefono: 0541/300111
Fax: 0541/300280

INDIRIZZI UTILI
CESENATICO/CESENA

CGIL CESENA
Via T.M.Plauto, 90
47023 Cesena (FC)
Tel. +39 0547 642111
Fax +39 0547 29590

Camera del Lavoro di Cesenatico
Tel 0547 80022
Ercole Pappalardo
CGIL via Cecchini, 42 Cesenatico (FC)
dal LUN. al VEN. 8.30-12.30 14.30-16.30
chiuso il MERC. e il SAB. POMERIGGIO

CENTRO PER L'IMPIEGO - CESENA
Sede:
Via Fornaci, 170
Tel. 0547-621011 - Fax 0547-29456
Orario di apertura al pubblico
dal Lunedi al Venerdi - 8.30 - 12.30
Martedi e Giovedi - 14:30 - 16.30
SABATO CHIUSO

Sezione decentrata di Cesenatico
Sede:
Via Squero, 65
Tel. 0547-80411 - Fax 0547-675795
Orario di apertura al pubblico
dal Lunedi al Venerdi - 8.30 - 12.30
Martedi e Giovedi PM - 14:30 - 16.30
SABATO CHIUSO

CENTRO PER L'IMPIEGO - SAVIGNANO SUL RUB.
Via Donizetti, 21
Tel. 0541-800511 - Fax 0541-800516
Orario di apertura al pubblico
dal Lunedi al Venerdi - 8.30 - 12.30
Martedi e Giovedi PM - 14:30 - 16.30
SABATO CHIUSO

Ufficio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale – CESENA
Piazza Antonio Vesi 6, 47043 - Gatteo (FC)
tel: 0541934001

Servizi Demografici – CESENA
Viale Aurelio Saffi 1, 47042 - Cesenatico (FC)
tel: 054779262

Ufficio Anagrafe - Gatteo
Sede Municipale - piano terra - piazza A. Vesi, 6 - 47043 Gatteo
Orario:
dal Lunedì al Venerdì: 8.30 - 13.00
Sabato: 8.30 - 12.30
Martedì: Giornata di chiusura al pubblico
Contatti:
tel. 0541.935523
fax 0541.930884

Ufficio Agenzia delle Entrate – Cesena
Indirizzo: CESENA (FC) - VIA RICCARDO BRUSI, 231
CAP: 47521
Telefono: 0547/618001
Fax: 0547/618098
Prenotazione Appuntamenti :
telefono **848 800 444** (Tariffa Urbana a Tempo)

Ringraziamenti

Ringraziamo tutti i volontari e volontarie dell'Associazione Rumori Sinistri.
Gli attivisti del Laboratorio Paz Project per le suggestioni e gli stimoli.
L'Associazione Città migrante e lo Sportello Migranti dell'Ass. Ya Basta di Reggio Emilia. L'Associazione Ya basta di e lo Sportello Migranti di Bologna. Neva Cocchi e Federica Zambelli per il sostegno. Nicola Grigion e tutto il Progetto Melting pot Europa per il loro prezioso lavoro. Il Comitato Schiavi in Riviera. GlobalProject.info per darci la possibilità di mettere in rete le informazioni. Ercole Pappalardo della Filcams Cgil Cesenatico. Matteo Marini e Federico Formica per la video inchiesta pubblicata dall'Espresso.it. Dr. Fitz per la colonna sonora. L'avvocato Paola Urbinati. La Casa della Pace e Gianni Ceccarelli. Mauro Turrini, Federico Chicchi e tutto Riminilabs.
Tutti i nostri compagni ovunque siano. Chi ha camminato con noi.
Un ringraziamento prezioso alla passione e all'impegno di Sandra e a Viorica, Cosmina e le tante altre belle donne "stagionali" incontrate in questi tre anni di attività.

Contatti:

⇒ **Sportello lavoratori/lavoratrici stagionali Cesenatico**
Lunedì: Via Roma, h. 21.30- 24.00
Martedì: Viale Carducci (di fronte Hotel Torino), h. 21.30- 24.00
Mercoledì: Viale Carducci (di fronte Galleria Maggioli),
h. 21.30- 24.00
Giovedì: Via delle Nazioni Villamarina n. 55,
h. 21.30- 24.00
Tel. 347 2641040

⇒ **Sportello Migranti Associazione Rumori Sinistri**
Tutti i giovedì dalle 18.00 alle 20.00 presso i locali della Casa della Pace in via Tonini n. 5
Tel. 320 1126686 (per appuntamento)

⇒ **Associazione Rumori Sinistri - Rimini**
ass.rumorisinistri@gmail.com –
http://associazionerumorisinistri.blogspot.com

⇒ **Progetto Melting Pot**
http://www.meltingpot.org/

Testi a cura di: Manila Ricci, Sandra Polini
Hanno collaborato: Massimo Brigante,
Federica Montebelli
Grafica: Melissa Cecchini