

La FILLEA CGIL Di Reggio Emilia, in previsione dell'avvio delle procedure per la riduzione della forza lavoro (artt. 4 e 24 della legge 223/91) impegnata nei cantieri AV/AC insistenti nel loro territorio, hanno presentato, all'ufficio SOSAPPALTI della FILLEA CGIL, 6 quesiti, tesi a conoscere meglio la normativa di riferimento e le condizioni, per i lavoratori "definiti dell'Unione europea" e per quelli extracomunitari, per accedere alle provvidenze dell'art. 11 della già citata legge 223/91.

Per l'importanza della materia trattata e per la convinzione che altre nostre strutture si potranno trovare a gestire, nel loro territorio, le stesse problematiche, abbiamo ritenuto opportuno riportare sul sito SOSAPPALTI, i quesiti rivolti, le risposte, le normative di riferimento e quant'altro attinente ai problemi sollevati.

## PREMESSA

In relazione ai quesiti, presentati dalla nostra struttura territoriale di Reggio Emilia, è necessario affrontare, innanzi tutto, l'aspetto del trattamento spettante ai lavoratori, sia per quelli **aventi la "qualità di cittadino dell'Unione europea e sia per quelli definiti: "Extracomunitari"**.

## LE DISPOSIZIONI DI LEGGE PER I LAVORATORI DELL'UNIONE EUROPEA ED EXTRACOMUNITARI

In base al principio di parità di trattamento sancito dalle norme comunitarie, il lavoratore **comunitario, in qualità di cittadino dell'Unione europea**, a prescindere dal suo luogo di residenza, ha il **diritto** di esercitare un'attività subordinata in **qualunque Stato membro e alle stesse condizioni dei cittadini di quel paese**. **La parità di trattamento** si applica a tutte condizioni di lavoro e di impiego e, quindi, in materia di retribuzione, licenziamento e reintegrazione professionale, sicurezza e salute sul posto di lavoro, prestazioni a sostegno del reddito.

Con particolare riferimento **ai lavoratori extracomunitari**, si osserva che anche le Sezioni Unite della Corte di cassazione (sent. N. 62 del 30 marzo 2000) hanno riproposto il principio, affermato dall'art. 10 della Convenzione OIL n. 143 del 1975 e dall'art. 1 della legge n. 943 del 1986, che **garantiscono ai lavoratori extracomunitari, legalmente residenti in Italia, la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione e di professione**.

In materia di licenziamenti, esiste, per i lavoratori extracomunitari, una disposizione generale rappresentata dall'art. 37 del DPR n. 394/1999, come modificato dal DPR 334/2004, che ha dato attuazione all'art. 22 comma 11 del D.Lgs. n. 286/1998 (TESTO UNICO SULLE DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA DISCIPLINA DELL'IMMIGRAZIONE E NORME SULLE CONDIZIONI DELLO STRANIERO), come modificato dalla legge n. 189/2002, che testualmente dispone: **"La perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti"**. Al riguardo, inoltre, deve essere precisato che, "la perdita del posto di lavoro, anche per dimissioni, consente l'iscrizione nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno e, comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore a sei mesi" (dobbiamo evidenziare, che la normativa risale al 2002, ed era giusto fare riferimento alle liste di collocamento oggi superate dalla legge "Biagi")

In attuazione delle suddette norme del Testo Unico, il primo comma dell'art. 37 del DPR 394/1999, prevede che: " quando il lavoratore straniero perde il posto di lavoro ai

sensi della normativa in vigore in materia di licenziamenti collettivi, l'impresa che lo ha assunto deve darne comunicazione allo Sportello Unico e al Centro per l'impiego competenti entro 5 giorni dalla data del licenziamento. Il Centro per l'impiego procede, in presenza delle condizioni richieste dalla rispettiva disciplina generale, all'iscrizione dello straniero nelle liste di mobilità ove spettante, nei limiti del periodo di residua validità del permesso di soggiorno e, comunque, salvo che il lavoratore stagionale, per un periodo non inferiore a sei mesi.

Pertanto, in base alle disposizioni di cui al già citato Testo Unico, il principio di parità di trattamento ed alle norme sopra richiamate, rientrano anche le provvidenze spettanti per la disoccupazione speciale per l'edilizia, disciplinata dall'art. 11 della legge 223/91. Dette provvidenze, **spettano a tutti i lavoratori del settore edili, compresi i lavoratori extracomunitari**, sempre che ogni singolo lavoratore interessato detiene le condizioni soggettive ed oggettive prescritte dalla legge di seguito meglio delucidate.

### IL PRIMO QUESITO

1) Per i lavoratori dell'UE i requisiti d'accesso alla procedura della legge sono gli stessi degli italiani? Noi abbiamo circa 15 Portoghesi, di cui alcuni hanno già da tempo fissato la residenza nel campo base altri stanno provvedendo in questi giorni, per questi ultimi ci possono essere problemi visto che i licenziamenti sono previsti per dicembre 2005?

### LA RISPOSTA

Al riguardo del 1° quesito, è necessario, innanzi tutto, esaminare l'art. 9 della legge 427/75 poiché, l'art. 11 della legge 223/91 sostituisce il 2° e 3° comma del già citato art.9 L. 427/75.

**La legge di cui sopra e tutte le altre leggi in materia di strumenti di sostegno al reddito, si rivolge "ai lavoratori impiegati e operai licenziati dopo l'entrata in vigore della presente legge da imprese edili ed affini, anche artigiane, per cessazione dell'attività aziendale o per ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative .....**".

L'art. 11 della legge 223/91, precisa il periodo della provvidenza della disoccupazione speciale la quale, è commisurata alla residenza dei lavoratori. E' demanda al CIPI (il CIPI è stato soppresso dall'art. 11 della legge 24 dicembre 1993, n. 537 e le competenze sono passate al CIPE, al Ministero Attività Produttive e Ministero Lavoro) su proposta del Ministero del Lavoro, l'individuazione e le norme per definire un'area di crisi, la quale, **ovviamente deve ricadere nel territorio nazionale.**

Quindi, le disposizioni di legge si rivolgono ai lavoratori, come prestatori della forza lavoro senza **MAI** menzionare la loro nazionalità, quali beneficiari delle norme; precisando, però, che devono essere **LICENZIATI** dall'Impresa ed avere **LA RESIDENZA NELL'AREA DOVE E' UBICATO IL CANTIERE O IN UNA CIRCOSCRIZIONE TERRITORIALE PER LA QUALE IL CIPI / CIPE HA EMANATO IL PROVVEDIMENTO DI CIRCOSCRIZIONE CON GRAVE CRISI OCCUPAZIONALE** (es. un lavoratore che ha i 18 mesi di lavoro effettivo su un'opera pubblica, che la stessa opera pubblica è al 70% dello Stato Avanzamento Lavori, che è licenziato con altri lavoratori a seguito di una procedura di licenziamento di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/91 ed è residente in una Circoscrizione del collocamento **nella quale il tasso di disoccupazione è inferiore alla media nazionale, questo lavoratore non ha diritto ai benefici dell'art. 11 L. 223/91**, poiché la sua residenza inibisce l'applicazione dell'art. 11 L. 223/91.)

Giacché non è precisata **la nazionalità dei lavoratori ma, la residenza**, è necessario, esaminare le disposizioni di legge per verificare i requisiti che i lavoratori devono avere per accedere o no ai benefici delle leggi.

> Il 1° requisito, è dato dall'art. 11 della L. 223/91 il quale dispone: “ hanno diritto al trattamento di disoccupazione speciale i lavoratori per i quali, **nel biennio antecedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, siano stati versati o siano dovuti** all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione **involontaria almeno dieci contributi mensili o quarantatré contributi settimanali per il lavoro prestato nel settore dell'edilizia**”.

Questa norma precisa, non solo la consistenza dei contributi che il lavoratore deve possedere all'atto del licenziamento per accedere alla disoccupazione speciale, ma anche se questi contributi **non sono stati tutti versati**, purché il lavoratore sia stato licenziato e non invece dimesso, **potrebbe** accedere ai benefici dell'art. 11 L. 223/91.

> Il 2° requisito Hanno diritto al trattamento di disoccupazione speciale i lavoratori i quali, sono stati impegnati nella realizzazione di opere pubbliche ubicate **in CIRCOSCRIZIONI geografiche per le quali, il CIPI, su proposta del Ministro del Lavoro, ha accertato la sussistenza di uno stato di grave crisi dell'occupazione ed emesso apposito provvedimento**, ed abbiano prestato la loro attività, **nella costruzione dell'opera, per almeno 18 mesi di lavoro effettivo** e siano stati licenziati dopo che l'opera ha superato il 70% dello Stato Avanzamento Lavori.

Giacché la norma stabilisce “ abbiano prestato la loro attività nella costruzione dell'opera”. Sottace che, i 18 mesi non devono, necessariamente, essere una scansione temporale senza interruzione del rapporto di lavoro, né devono essere intesi alle dipendenze di una sola impresa.

### LA SINTESI AL 1° QUESITO

Per i lavoratori dell'UE i requisiti di accesso alla procedura della legge sono gli stessi degli italiani?

**purché RESIDENTI NELLA CIRCOSCRIZIONE OVE E' UBICATO IL CANTIERE O IN UNA CIRCOSCRIZIONE NELLA QUALE LA DISOCCUPAZIONE E' SUPERIORE ALLA MEDIA NAZIONALE.**

Noi abbiamo circa 15 Portoghesi, di cui alcuni hanno già da tempo fissato la residenza nel campo base altri stanno provvedendo in questi giorni, per questi ultimi ci possono essere problemi visto che i licenziamenti sono previsti per dicembre 2005?

**NO GIACCHE' LE DISPOSIZIONI DI LEGGE NON INDICANO IL PERIODO MINIMO CHE IL LAVORATORE DEVE ESSERE RESIDENTE IN UNA DETERMINATA AREA GEOGRAFICA, SI' PURCHE' ALL'ATTO DEL LICENZIAMENTO RISULTI RESIDENTE IN ITALIA.**

### IL SECONDO QUESITO

2) Per i lavoratori extracomunitari che provengono dalla Romania vale la stessa normativa degli italiani? Questi abbiamo provveduto a fargli fare residenza nel campo base già dall'inizio dell' anno 2005 e hanno cominciato a lavorare ad ottobre 2003 come somministrati, il 21 aprile 2004 hanno fatto il contratto con la Rodano Consortile che è il consorzio che esegue i lavori.

### LA RISPOSTA

Le disposizioni di legge, come esaminato nel 1° quesito, non intervengono solo in favore

dei lavoratori italiani o dei lavoratori dell'Unione Europea o di quei lavoratori che abbiano acquisito la nazionalità italiana, ma dispongono **in favore dei lavoratori residenti** nelle aree geografiche per le quali il CIPI / CIPE ha emanato il provvedimento di area di crisi occupazionale.

Al riguardo della seconda domanda di questo quesito, possono accedere ai benefici degli strumenti di sostegno al reddito **SOLO I LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO e che abbiano "un'anzianità" di lavoro sull'opera di almeno 18 mesi di lavoro effettivo.**

Da questa norma, ne discende:

- A) che i 18 mesi non devono, necessariamente, essere una scansione temporale senza interruzione del rapporto di lavoro, né devono essere intesi alle dipendenze di una sola impresa;
- B) sono escluse tutte le altre forme di assunzione ivi compresi i contratti di collaborazione, il lavoro a progetto e comunque il lavoro fatturato con partita IVA;
- C) la norma dei 18 mesi di lavoro effettivo, nel combinato disposto delle leggi 451/94 (art.3), 236/93 (art.6) e 223/91 (art. 11), devono intendersi compresi **SOLO I PERIODI DI SOSPENSIONE DEL LAVORO DERIVANTI DA FERIE, FESTIVITA' E INFORTUNI** (ART. 3 L. 451/94).

### LA SINTESI AL 2° QUESITO

Per i lavoratori extracomunitari che provengono dalla Romania vale la stessa normativa degli italiani?

**SI' PURCHE' RESIDENTI NELLA CIRCOSCRIZIONE OVE E' UBICATO IL CANTIERE O IN UNA CIRCOSCRIZIONE NELLA QUALE LA DISOCCUPAZIONE E' SUPERIORE ALLA MEDIA NAZIONALE.**

Questi abbiamo provveduto a fargli fare residenza nel campo base già dall' inizio dell' anno 2005 e hanno cominciato a lavorare ad ottobre 2003 come somministrati, il 21 aprile 2004 hanno fatto il contratto con la Rodano Consortile che è il consorzio che esegue i lavori.

**SI' HANNO DIRITTO, SEMPRE CHE' ALLA DATA DEL LICENZIAMENTO ABBIANO MATURATO I 18 MESI DI LAVORO EFFETTIVO.**

### IL TERZO QUESITO

- 3) Per la malattia come sono gli orientamenti dell' INPS rispetto al fatto che la legge dice 18 mesi di effettiva prestazione?

#### LA RISPOSTA

L'INPS riconosce, anche nel periodo assunzione in prova o di preavviso di licenziamento, la carenza malattia e quindi l'indennità di sussidio prevista per legge e non quella derivante dagli accordi contrattuali, a condizione che il lavoratore **sia un dipendente.**

**Per le altre forme di dipendenza (somministrazione, tempo determinato, ecc) la normativa cambia a secondo se trattasi di periodo di prova o di preavviso di licenziamento.**

Per i lavoratori **dipendenti**, nei periodi di prova o di preavviso di licenziamento, la malattia interrompe, **per tutto il tempo del comporta di legge**, detti periodi. Al termine della carenza per malattia, il lavoratore deve ripresentarsi al lavoro e gli spetterà il seguente trattamento:

- A) nei casi di periodo di prova, l'Impresa può interrompere, adducendo un giustificato motivo, la prova e **licenziare** il lavoratore, giacché la legge dispone l'obbligo dell'assunzione del lavoratore contestualmente al suo ingresso nel ciclo produttivo;
- B) nei casi di preavviso di licenziamento, l'Impresa ha l'obbligo di far ultimare il periodo di preavviso di licenziamento. In caso contrario deve corrispondere al lavoratore l'intero importo del tempo restante al preavviso.

## IL QUARTO QUESITO

- 4) Nel caso di lavoratori extracomunitari e comunitari ai quali si applica la disoccupazione speciale, se questi tornano per determinati periodi nei loro paesi, come si regola l' INPS, gli toglie il diritto per il periodo di assenza o per l' intera durata della disoccupazione? Nel caso dei Portoghesi, visto che non hanno il passaporto da timbrare il discorso è diverso? In caso che non possano tornare a casa perchè perderebbero il diritto, vi sono delle scappatoie es : problemi familiari seri ecc...?

### LA RISPOSTA

Come abbiamo visto, la legge dispone solo che il lavoratore deve avere la residenza in una **CIRCOSCRIZIONE DEL COLLOCAMENTO PER LA QUALE IL CIPI / CIPE HA EMANATO IL PROVVEDIMENTO DI CRISI OCCUPAZIONALE**. Per cui, un lavoratore cittadino dell'Unione europea o extracomunitario, sempre che residente in Italia, beneficia degli strumenti di sostegno al reddito di cui all'art. 11 l. 223/91 può **andare liberamente al suo paese d'origine o altro paese. Il problema può sorgere per qualsiasi avviso di presentazione agli sportelli INPS e il lavoratore, in quanto non presente al ritiro della corrispondenza, NON SI' PRESENTI NEL GIORNO E NELL'ORA INDICATA; oppure, se un lavoratore, chiamato dalle liste di mobilità non si presenta al lavoro. IN QUESTO CASO, IL LAVORATORE, SIA ESSO ITALIANO O CITTADINO DELL'UNIONE EUROPEA OPPURE EXTRACOMUNITARIO SEMPRE CHE' RESIDENTI IN ITALIA , PERDE IL DIRITTO AL BENEFICIO DELLA DISOCCUPAZIONE SPECIALE POICHE' NON SI' E' PRESENTATO ALLA "CHIAMATA AL LAVORO"**.

Altresì, perdono il diritto al beneficio di cui all'art. **11 L. 223/91** tutti quei lavoratori che, nel periodo di valenza dell'art. 11 prestano la loro opera nelle forme illegali (lavoro nero), accertati ed identificati dalle Autorità di Polizia Giudiziaria.

## IL QUINTO QUESITO

- 5) Nel momento in cui faremo le procedure i lavoratori residenti nei campi base avranno quello come indirizzo, poi successivamente il campo chiude, a questo punto è necessario che diano un indirizzo di residenza in Italia? E in tal caso se sono residenti comunque in Italia e decidono di fare un periodo di vacanze nei loro paesi o in altri paesi avranno problemi con l'INPS?

### LA RISPOSTA

La condizione per accedere ai benefici dell'art. 11 L. 223/91 è la residenza nell'area dove è ubicato il cantiere o in una Circonscrizione del collocamento per la quale è in vigore la dichiarazione di crisi occupazionale. Da ciò discende che, i lavoratori che hanno le loro residenze al campo base del cantiere, **QUANDO QUESTO CHIUDE, devono trasferirle In un'altra parte NELLA QUALE, PERO', ESISTE GIA' LA DICHIARAZIONE, DEL CIPI / CIPE, DI AREA DI CRISI OCCUPAZIONALE. IN CASO CONTRARIO E CIOE' CHE IL LAVORATORE TRASFERISCE LA PROPRIA RESIDENZA E IN UNA AREA GEOGRAFICA ITALIANA NELLA QUALE LA DISOCCUPAZIONE E' INFERIORE ALLA MEDIA NAZIONALE PERDE IL DIRITTO AL BENEFICIO DELL'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE SPECIALE.**

## IL SESTO QUESITO

- 6) Per alcuni lavoratori abbiamo un problema dovuto al fatto che si erano dimessi, e poi sono

stati riassunti dopo qualche mese. Come si considerano i 18 mesi dalla seconda assunzione o anche dalla prima visto che alcuni sono comunque andati a lavorare a Bologna per qualche mese sempre in edilizia?

### **LA RISPOSTA**

I 18 mesi si considerano come “anzianità anagrafica di lavoro nell’opera”

Cordialmente

**SOSAPPALTI**