

REFERENDUM DEL 15 GIUGNO 2003

art.

SULLA REINTEGRAZIONE
DEI LAVORATORI
ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATI

18

Questo opuscolo realizzato da Radicali Italiani non è il solito volantino di propaganda.

In una situazione nella quale la maggioranza dei cittadini sa poco o niente dei due referendum sui quali saranno presto chiamati a votare, non ha senso accettare di condurre qualsiasi campagna per il sì o per il no, come se fosse possibile farlo con qualche possibilità di influenzare i risultati.

Non abbiamo convocato noi questi referendum, e quindi ancor di più il nostro compito di radicali è quello di denunciare in ogni modo l'ennesimo attentato realizzato contro il diritto costituzionale dei cittadini al voto referendario, all'informazione, alla conoscenza.

Questo opuscolo dunque vuole essere anzitutto uno strumento di conoscenza. All'interno troverete sia una spiegazione il più possibile completa ed imparziale dei quesiti referendari, sia le ragioni del Sì e del No, esposte dalle parti in gioco, e cioè, laddove è stato possibile, dai Comitati Promotori dei referendum e dai Comitati per il No.

In particolare, abbiamo voluto offrire uno spazio a disposizione dei Comitati Promotori nella loro veste di "potere dello Stato", alla pari del Parlamento e del Governo, come riconosciutogli dalla Corte Costituzionale in quanto unico soggetto legittimato ad esprimersi per conto dei cittadini che hanno firmato i referendum.

Questo opuscolo è dunque uno strumento di informazione, ma allo stesso tempo di denuncia. Siamo infatti noi radicali, costituiti in Comitati per il No, a dover supplire in questo modo al sequestro di informazione e di legalità operato dalla Commissione parlamentare di Vigilanza Rai e dall'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni che hanno di fatto censurato la campagna referendaria.

In tutti gli altri Paesi democratici libretti come questo sono prodotti e inviati a tutti gli elettori dalle autorità dello Stato un mese prima del voto. In Italia vige invece da sempre la regola aurea del potere: al popolo non far sapere.

Crediamo che questo piccolo libretto possa costituire la migliore risposta, ancorché insufficiente, in termini di iniziativa politica alla vergogna di un Paese, l'Italia, in cui i partiti politici, e fra tutti il partito Rai-set, vogliono costringere milioni di cittadini elettori all'ignoranza, negando loro la possibilità di scegliere consapevolmente, il diritto a "conoscere per deliberare".

**REFERENDUM DEL 15 GIUGNO 2003 n.1
SULLA REINTEGRAZIONE DEI
LAVORATORI ILLEGITTIMAMENTE
LICENZIATI**

**abrogazione delle norme che stabiliscono limiti
numerici ed esenzioni per l'applicazione dell'art.
18 dello Statuto dei lavoratori**

MODALITÀ DEL VOTO

**SI VOTA DOMENICA 15 GIUGNO
DALLE ORE 8.00 ALLE ORE 22.00**

E

**LUNEDI' 16 GIUGNO
DALLE ORE 7.00 ALLE ORE 15.00**

***il risultato del voto è giuridicamente vincolante solo se voterà la
maggioranza più uno degli aventi diritto.***

IL QUESITO REFERENDARIO

Il quesito referendario chiede di abrogare alcune parti dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300) e della legge n. 108 dell'11 maggio 1990.

La finalità di tali abrogazioni è quella di estendere alle imprese che occupano fino a 15 dipendenti l'obbligo del reintegro per il lavoratore con contratto a tempo indeterminato licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, al posto del risarcimento economico che è attualmente previsto, estendendolo anche ai lavoratori di partiti, sindacati.

La domanda referendaria propone un'alternativa netta: votando NO si lascia la normativa vigente invariata, caratterizzata dalla coesistenza di due parallele forme di tutela, quella obbligatoria (riassunzione o indennizzo, per le imprese che occupano sino a 15 dipendenti) e quella reale (obbligo del reintegro, per le imprese che occupano più di 15 dipendenti).

Votando SI' si estende la tutela reale (obbligo di reintegro) ai lavoratori a tempo indeterminato di tutte le imprese, indipendentemente dal numero di lavoratori che impiegano.

COME SONO REGOLATI I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI NELLA NORMATIVA VIGENTE

I licenziamenti individuali sono regolati dal principio della **necessaria giustificazione**. Il lavoratore, in caso di licenziamento arbitrario, può rivolgersi a un giudice (art. 18 della legge 300/7970, cosiddetto "Statuto dei lavoratori").

La legge prevede due forme di tutela, in dipendenza del numero dei lavoratori occupati:

a) la **garanzia reale** che, in caso di licenziamento ingiustificato, inefficace e nullo, stabilisce per il datore di lavoro, l'**obbligo di "reintegrare"** il lavoratore nel posto di lavoro e di corrispondergli un'indennità - a titolo di risarcimento del danno subito - commisurata alla retribuzione globale dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione. Il datore di lavoro è inoltre obbligato al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi per lo stesso periodo di tempo. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, il lavoratore ha tuttavia la possibilità di rinunciare al "reintegro" e di ottenere, in alternativa, un'ulteriore indennità pari a quindici mensilità di retribuzione.

L'**obbligo di reintegro** trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupino **più di quindici dipendenti** in ciascuna unità produttiva, come individuata dalla legge, e, in ogni caso, quando occupino più di sessanta dipendenti; per i datori di lavoro imprenditori agricoli, il limite numerico è stabilito in più di cinque dipendenti;

b) la **garanzia obbligatoria**, quando il licenziamento risulti privo di una giusta causa, che comporta l'obbligo del datore di lavoro di riassumere il lavoratore o, in alternativa, di corrispondergli un'indennità (da un minimo di 2,5 ad un massimo di 14 mensilità) - **riassunzione o indennizzo**;

Questa tutela si applica in tutti i casi in cui non vale la tutela reale, cioè nei confronti dei datori di lavoro che occupino **fino a quindici lavoratori** o fino a cinque dipendenti, se imprenditori agricoli; nonché nei confronti dei datori di lavoro che comunque occupino fino a sessanta dipendenti, sempre che non sia applicabile la garanzia reale.

L'obbligo di reintegro è comunque previsto in tutti i casi di licenziamento dettato da ragioni discriminatorie (art. 3 della legge n. 108 del 1990), come discriminazioni per ragioni razziali, sessuali, religiose, credo politico, appartenenza ad un sindacato, ecc. QUESTA TUTELA PERMANE SIA VOTANDO SÌ CHE VOTANDO NO AL QUESITO REFERENDARIO

La differenza tra le due forme di tutela è evidente:

- la **garanzia obbligatoria** è incentrata sulla garanzia patrimoniale, sul presupposto che il recesso illegittimo sia comunque idoneo a risolvere il rapporto di lavoro;
- la **garanzia reale** è invece incentrata sulla continuità del rapporto di lavoro, garantita dal diritto al reintegro, sul presupposto che il licenziamento illegittimo non sia idoneo a risolvere il rapporto di lavoro.

Accanto a questa disciplina generale esistono norme che:

- a) **escludono dall'obbligo del reintegro** i lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze di datori non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività cosiddette di tendenza, cioè «di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto» (art. 4, comma 1, secondo periodo, della legge n. 108 del 1990);
- b) **escludono sia dall'obbligo del reintegro che dalla riassunzione o dall' indennizzo** alcune categorie di lavoratori come: i lavoratori domestici; i lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici e che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto; i dirigenti; i lavoratori in prova, fino all'assunzione definitiva e comunque per non oltre sei mesi dall'inizio del rapporto.

COSA CHIEDE IL QUESITO REFERENDARIO E CHI SONO I SOGGETTI INTERESSATI

Con la soppressione delle disposizioni e delle parti di disposizioni indicate nel quesito, il *referendum* tende in primo luogo **all'estensione della garanzia reale (obbligo del reintegro)** contro i licenziamenti ingiustificati ai lavoratori che attualmente godono esclusivamente della garanzia obbligatoria (indennizzo o riassunzione). Questo obiettivo viene raggiunto, da un lato, eliminando quei limiti numerici che impediscono all'obbligo del reintegro di essere applicato nelle piccole strutture produttive; dall'altro abolendo, contestualmente, la norma che assicura a questi lavoratori soltanto la garanzia obbligatoria (riassunzione o indennizzo).

Inoltre, il *referendum* si prefigge di estendere l'obbligo del reintegro anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività «di tendenza», cioè di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Restano invece fuori della portata del *referendum* altre categorie di lavoratori del settore privato per le quali valgono discipline particolari (come i lavoratori domestici, i lavoratori ultrasessantenni, i dirigenti, i lavoratori in prova, i lavoratori a tempo determinato, e quelli con contratti atipici).

LE NORME DI CUI SI PROPONE LA MODIFICA

Il quesito referendario chiede di abrogare le parti dell'art. 18 dello Statuto (Legge 20 maggio 1970, n. 300) e della legge n. 108 dell'11 maggio 1990, che sono evidenziate in grassetto e sottolineate di seguito.

L'art.18 dello Statuto (Legge 20 maggio 1970, n. 300) disciplina il licenziamento individuale nei rapporti di lavoro, stabilendo che il giudice del lavoro possa disporre il reintegro nel proprio posto di un lavoratore licenziato senza giusta causa.

Al momento l'art.18 recita:

Art. 18 - (Reintegrazione nel posto di lavoro)[1].

Comma 1

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell' articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, **che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.**

Comma 2

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Comma 3

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva [2].

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all' articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro [2].

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l' ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile [2].

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa [2].

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all' articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Note:

1. Per l'applicabilità del presente articolo ai casi di licenziamento discriminatorio, vedi gli artt. 2, 3 e 4, L. 11 maggio 1990, n. 108, e l' art. 5, L. 23 luglio 1991, n. 223.

2. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente; in ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'art. 2121 Cod.Civ. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza è tenuto a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro alla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

LA LEGGE N. 108 DELL'11 MAGGIO 1990 disciplina dei licenziamenti individuali

Art. 1 - Reintegrazione

I primi due commi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

"Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva

reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti".

Art. 2 - Riassunzione o risarcimento del danno

Comma 1

I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

Comma 2

L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 2, Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti".

Comma 3

L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 8, Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Art. 3 - Licenziamento discriminatorio

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art.4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal

datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4 - Area di non applicazione

Comma 1

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto. Le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'art. 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'art. 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

LE RAGIONI PER VOTARE SÌ

ARTICOLO 18: UN REFERENDUM DI TUTTI

di Paolo Cagna Ninchi, Presidente Comitato Promotore Referendum art.18

1. Con un dibattito surreale si avvicina la data del 15-16 giugno. Surreale perché i grandi mezzi di comunicazione, tv pubblica in testa, si rifiutano di informare i cittadini che tra un mese voteranno su due referendum, uno dei quali, il n. 1, è il referendum sull'articolo 18 promosso dal Comitato per le libertà e i diritti sociali di Milano.

Cioè a dire il vero, se ne parla ma indirettamente, il punto centrale dei teatrini comunicazionali è "la politica": cosa fa Cofferati, è il referendum di Bertinotti contro l'Ulivo, ecc., dimenticando che il referendum è l'unico strumento di democrazia diretta a disposizione dei cittadini per intervenire sul legislatore, in primo luogo.

In secondo luogo rispettando le ragioni dei promotori che non hanno un interesse che va oltre la vittoria del SI, cosa che legittimamente possono avere le forze che lo sostengono, chiunque esse siano.

Allora vediamole un po' queste ragioni dei promotori.

La vittoria del SI permette di realizzare un progetto incardinato nel principio dell'universalità dei diritti che leghi insieme: le questioni della rappresentanza, come diritto del cittadino lavoratore; l'estensione dell'art. 18 come diritto alla dignità della persona; la parità dei diritti e delle tutele sul lavoro a prescindere anche dalla nazionalità del lavoratore.

Questo è il senso della proposta contenuta nel referendum di estendere a tutti e a tutte l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Lo Statuto dei Lavoratori diventò legge nel maggio del 1970, quando in Italia c'era il protagonismo sindacale sia all'interno delle grandi fabbriche dove nascevano i consigli di fabbrica, sia nella società che evolveva nella cultura e nel costume

Nei trent'anni che sono trascorsi sono profondamente cambiati la struttura produttiva, l'organizzazione e il mercato del lavoro:

gli addetti nelle medie e grandi imprese erano maggioranza ora il rapporto si è rovesciato a favore delle imprese sotto i 15 dipendenti, per una modifica strutturale dell'assetto produttivo attraverso i grandi processi di outsourcing; negli ultimi dieci anni si è rovesciato anche il rapporto tra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato;

si è ridisegnata la struttura sociale con due grandi fratture che si intersecano tra loro: una tra lavoro ed esclusione sociale e una tra lavoro regolare e lavoro irregolare.

Quindi se da un lato vi è una questione che riguarda dignità, sicurezza sul posto di lavoro (3 milioni di infortuni all'anno di cui più di 1300 mortali) e libertà dei lavoratori, dall'altro c'è il problema di tutele e norme con questo valore che non hanno un carattere generale in una situazione nella quale, tra l'altro, la protezione sociale è estremamente fragile.

L'altro elemento che ha caratterizzato questo trentennio è costituito dai grandi processi di trasformazione legati allo straordinario progredire dell'innovazione tecnologica. Ma l'innovazione, anziché migliorare le condizioni di lavoro e produrre più ricchezza per tutti è stata finalizzata a un'enorme riconversione dei processi di lavoro, e insieme con il decentramento produttivo nelle aree nelle quali il costo del lavoro è svincolato da diritti e tutele, ha consentito un devastante attacco ai diritti sociali - il welfare - e alle libertà del lavoro nei

paesi del primo mondo come condizione dell'ultima fase dello sviluppo capitalistico.

Infine il mercato globale ha reso strutturale il ricorso alla dequalificazione sociale del lavoro come strumento fondamentale della competizione capitalistica e questo processo si fonda essenzialmente sul radicale cambiamento dell'impianto costruito in un secolo di conflitto sociale, di organizzazione delle grandi masse lavoratrici sia sul piano sociale con il sindacato, sia sul piano politico con i partiti della sinistra.

Oggi questa storia si conclude con l'approvazione da parte del governo della legge delega 848 sul mercato del lavoro che fa della precarietà la nuova forma istituzionale del lavoro, cancella il contratto come strumento collettivo e elimina il ruolo di rappresentanza e di contrattazione del sindacato. Così trent'anni dopo quella che sembrava una conquista destinata a durare anche come conquista di un parametro di civiltà, il complesso di norme approvato dalla legge delega costituisce il più radicale attacco al sistema di regole e diritti costruiti in un secolo di lotte sociali, politiche e giuridiche; stravolge l'intero diritto del lavoro, attua una vera, profonda rivoluzione del patto sociale su cui si regge la Costituzione..

Rispondere a questo attacco a tappeto non è possibile limitandosi a un'azione puramente difensiva e di contenimento dell'aggressività di una destra che ha un programma chiarissimo: impresa e competitività al governo dell'economia, del lavoro e dello stato sociale; attacco al modello universale di scuola e sanità; messa in discussione della mediazione sociale realizzata attraverso il ruolo delle rappresentanze sociali e politiche su cui si fonda la nostra Costituzione.

Considerando questo stato di cose il referendum rappresenta non solo l'opportunità, ma la necessità di rovesciare questa tendenza, mettere al centro dello scontro politico il tema del lavoro e del suo ruolo per le persone e per la società.

Né basta difendere la situazione esistente, già precaria di per sé – il 95% delle imprese e il 64% dei lavoratori dipendenti non ha più la tutela dell'articolo 18 - per mantenere l'efficacia della norma che impedisce che un lavoratore non possa essere licenziato senza giustificato motivo.

Voglio sottolineare tema della universalità dei diritti, principio liberale, ostico ai liberal-liberisti di oggi, perché esso è tanto più cruciale nella situazione attuale, nella quale le diverse fasi della produzione vengono distribuite in varie parti del mondo, considerato quale centro produttivo globale, facendo così emergere differenze di trattamento, di condizioni di lavoro e frammentazioni dei diritti dei lavoratori. Da una parte quindi produzione senza confini e, dall'altra, diritti confinati.

Non si difende un diritto se lo si lascia a pochi, così come un diritto o è universale o non è. Per questo io credo che la campagna per l'estensione dell'articolo 18, per la vittoria del SI, riguarda da un lato dignità, sicurezza sul posto di lavoro e libertà dei lavoratori, dall'altro rende effettiva la nostra Costituzione, dà corpo alla Carta europea dei diritti fondamentali, deve incidere sulla Costituzione europea a cui si sta lavorando in questa fase.

2. Ma detto tutto ciò, consideriamo le critiche che vengono mosse al referendum.

C'è troppa rigidità nel lavoro dicono governo e Confindustria.

Tralasciando il dato oramai noto che le nuove forme contrattuali hanno introdotto decine di forme di lavoro flessibile e che già oggi i famosi co.co.co. sono oltre 2 milioni, è bene riflettere su un dato: negli ultimi dieci anni sono stati licenziati 2.500.000 lavoratori, mentre ne vengono reintegrati ogni anno

in forza dell'articolo 18 circa 1300. Questo vuol dire che nel nostro Paese si può licenziare liberamente per ragioni che riguardano l'andamento dell'impresa. Inoltre lo stesso Statuto dei lavoratori all'articolo 7 prevede le procedure di licenziamento in caso di intervento disciplinare. L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori impedisce soltanto che un lavoratore possa essere licenziato senza giustificato motivo e, nel caso ciò avvenisse, consente che quel lavoratore possa rivolgersi alla magistratura, ovvero a un giudice terzo, per ritornare in possesso di ciò che gli è stato ingiustamente tolto: il posto di lavoro. Vale a dire, citando Massimo D'Antona, di quei «diritti fondamentali che devono riguardare il lavoratore non in quanto parte di un qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, ma in quanto persona che si aspetta dal lavoro l'identità, il reddito, la sicurezza, cioè i fattori costitutivi della sua vita e della sua personalità».

Favorisce forse lo sviluppo, fa emergere dal sommerso, rende l'impresa più competitiva poter licenziare liberamente il lavoratore che porta i capelli lunghi, la lavoratrice che denuncia molestie sessuali, l'impiegato di banca omosessuale, l'immigrato che perde tre dita sotto una pressa, la commessa che va in maternità? Questi sono casi emblematici di sentenze di reintegro che chiunque può trovare sulle riviste giuridiche e che ci dicono che senza la tutela reale dal licenziamento arbitrario, il lavoratore vive sotto un ricatto permanente, che non consente il concreto ed effettivo esercizio dei propri diritti, lo rende totalmente indifeso di fronte all'arbitrio e inoltre impoverisce il suo contributo alla qualità del lavoro a detrimento anche dell'impresa.

Ci sono poi i molti dubbi della sinistra.

L'intenzione è buona, lo strumento, il referendum, è sbagliato, si dice. Intanto il referendum è un diritto costituzionale, unica forma di intervento popolare sul legislatore e di proposta al paese da parte di una minoranza, per questo non ci può essere un referendum buono - quello che modifica l'articolo 18 che voleva Cofferati - e uno cattivo - quello che lo estende. In ogni caso dopo la sentenza della Consulta, questa discussione è accademica: il referendum c'è e non si può evitare se non con una legge che estenda l'articolo 18, vada cioè nel senso voluto dai promotori.

E per una legge sono in campo più proposte, compresa quella della CGIL. Una buona cosa e una importante battaglia parlamentare, se verrà fatta. E il comitato che ha promosso il referendum, anche per il suo ruolo istituzionale, non è contrario a una legge, solo sa - come tutti - che per farne una che vada nella direzione dell'estensione dei diritti - e quindi eviti il referendum e dia uno sbocco alla straordinaria mobilitazione del 2002 e ai 5 milioni di firme della CGIL - ci vogliono condizioni politico-parlamentari che oggi non ci sono.

Cade anche l'idea che si possa impedire per altra via se non referendaria l'approvazione delle modifiche all'articolo 18 contenute nel Patto per l'Italia, la legge delega 848bis. La difesa dell'articolo 18 così com'è oggi è possibile solo con la vittoria del SI. Nel 2003 il governo approverà la 848bis, se lo fa prima del referendum, essa verrà inglobata nel quesito, in quanto in contraddizione con esso, e quindi sottoposta al voto, se invece, come è certo, la fa dopo a maggior ragione è necessario sostenere il SI, perché non si legifera contro un voto popolare appena espresso, che, tra l'altro, per come è formulato il quesito, produce l'immediata efficacia della nuova norma senza intervento del legislatore.

Ma l'alleanza con le piccole imprese? Questa preoccupazione sembra sinceramente un po' datata. Nella crisi dell'impianto produttivo del paese non sono alcune centinaia di vertenze per licenziamento ingiustificato a mandare a rotoli l'economia e Fazio, che lo sa, ci dice cosa è accaduto in questi anni al tessuto produttivo di questo paese, che ha oggi il 95% delle imprese sotto i 10 dipendenti.

C'è anche l'attacco "egualitario": date i diritti ai dipendenti garantiti, e agli atipici, al lavoratore in nero chi ci pensa? La risposta è semplice. Estendere la tutela dalla libertà di licenziamento ai 6.000.000 di lavoratori che oggi non l'hanno, non è già meglio che ridurla alla minoranza che ancora ce l'ha? E i 2.000.000 di atipici e i 3.000.000 di lavoratori in nero non conteranno sull'effetto che avrà la vittoria del SI, trovando ragioni di speranza e di solidarietà in un mondo del lavoro ricomposto e sottratto al ricatto permanente del licenziamento arbitrario? E non è forse per questo che il 23 marzo del 2002 erano a migliaia al circo Massimo?

Infine l'accusa più dura: divide la sinistra, è il referendum di Bertinotti. Intanto, ringraziamo ancora Rifondazione, la FIOM, la CGIL di LavoroSocietà, i Verdi, Socialismo 2000, il sindacalismo extraconfederale, ATTAC, e gli altri soggetti che lo hanno sostenuto durante la raccolta delle firme e reso possibile. Ma noi non l'abbiamo promosso per unire la sinistra, né per definire uno schieramento, fare un nuovo partito o altro. Con il referendum vogliamo porre una questione di merito e non di schieramento. Poi diventa il referendum di Bertinotti (a parte la strumentale campagna di stampa) se si lascia solo lui a difenderne le ragioni: se lo fanno anche i DS diventerà il referendum di Fassino, ma non si dà questo caso perché Fassino è troppo occupato a inseguire Berlusconi; se lo fa, come ha fatto, la CGIL diventa il referendum della CGIL. Noi promotori non siamo gelosi, chiediamo solo di ricordare che questo referendum è di tutti e che la battaglia per il SI è una battaglia per la giustizia, per la civiltà. Su questo chiediamo un giudizio.

E' certo comunque che dalla vittoria del SI, può nascere una nuova stagione sociale e politica con vantaggio e ragioni di unità per una sinistra ancora troppo attenta alle logiche di schieramento, ai propri processi interni, piuttosto che alle domande della società, del mondo del lavoro, dei più deboli.

Perciò proviamo a lavorare insieme a una campagna affrontata con spirito unitario e aperto, confrontandoci con tutti e tra tutti, senza barriere ideologiche, senza steccati di schieramento, senza logiche di primazia: per far crescere e diffondere nel nostro paese una cultura di libertà e di giustizia sociale.

Paolo Cagna Ninchi,
presidente Comitato promotore del referendum sull'articolo 18 dello
Statuto dei lavoratori
lagiustacausa@supereva.it - www.lagiustacausa.it

LE RAGIONI PER VOTARE NO

UN “NO” ALL’ESTENSIONE DELL’ARTICOLO 18 UN REFERENDUM CHE DÀ MENO LIBERTÀ E RENDE PIÙ DIFFICILI LE OPPORTUNITÀ DI OCCUPAZIONE

A cura del Comitato Nazionale per il NO

Attualmente in Italia, per i lavoratori dipendenti delle aziende private con contratto a tempo indeterminato, sono in vigore due differenti discipline, a seconda che il lavoratore sia assunto in un’azienda fino a o con più di quindici dipendenti. In ogni caso il licenziamento individuale deve essere motivato da “giusta causa” o “giustificato motivo”. Qualora il magistrato stabilisca che non sussista nessuna di queste due motivazioni, nel caso di licenziamento operato in azienda con più di quindici dipendenti viene decretato il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro, con condanna del datore di lavoro al pagamento di tutte le retribuzioni e di tutti i contributi relativi al periodo dal licenziamento alla sentenza, che spesso giunge dopo numerosi anni. Tale meccanismo di automaticità ed obbligatorietà del reintegro è riscontrabile solo in Italia. Il licenziamento senza giusta causa operato da un datore di lavoro fino a quindici dipendenti viene invece sanzionato dal giudice con la corresponsione al lavoratore licenziato di un indennizzo monetario, non essendo in questo caso applicabile l’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

L’articolo 18 ha determinato, per le imprese alle quali si applica, secondo le valutazioni dell’OCSE, una situazione di estrema rigidità del mercato del lavoro, che è una delle principali cause dell’elevato tasso di disoccupazione strutturale e di lungo periodo in Italia – in particolare tra i giovani – , di un ricorso, fin troppo massiccio ormai, ai contratti atipici (con conseguente elevato turnover), del più basso tasso di attività fra lavoratori della fascia 30-35 anni. Sul fronte delle imprese più grandi, l’art. 18 funziona come potente deterrente a nuove assunzioni con “normali” contratti a tempo indeterminato; per le aziende più piccole, invece, costituisce un disincentivo alla crescita degli addetti oltre le quindici unità.

I dati mostrano che l’articolo 18 ormai assicura due cose soltanto: disoccupazione nel peggiore dei casi, e lavoro nero nel migliore, dal momento che nessun imprenditore accetta più di contrarre con i propri dipendenti un matrimonio indissolubile sotto forma di contratto a tempo indeterminato. Secondo le ultime stime, il “sommerso” occupa nel nostro Paese circa dieci milioni di persone. I promotori del referendum che si andrà a votare il 15 giugno non vogliono soltanto *conservare* questo sistema, che fa sì che in Italia l’unico mercato del lavoro funzionante sia quello del lavoro illegale: vogliono *estenderlo*, ed estenderlo proprio a quella parte del sistema produttivo – le imprese fino a 15 dipendenti – che presenta i maggiori tassi di crescita.

Qual è l’effetto pratico del referendum sull’art. 18? Se c’è un bar, un negozio, una bottega a conduzione familiare che ha bisogno di un lavoratore in più, con il referendum di Fausto Bertinotti questa assunzione assumerebbe la connotazione di un matrimonio senza nessuna possibilità di divorzio. Insomma, viene venduto come un referendum che dà più diritti, in realtà dà meno libertà e rende ancora più difficili le opportunità di occupazione. Anche perché è ragionevole prevedere che le imprese saranno costrette a ricorrere sempre di

più alle altre forme contrattuali che non prevedono alcuna garanzia in caso di licenziamento, come già avviene per le imprese con più di 15 dipendenti.

In realtà la concezione che i promotori del referendum paiono avere dei “diritti”, è ben strana, e più vicina a quella di “gabbia” o “costrizione” formale: se un cittadino perde il lavoro, due cose più di tutte vuole che gli siano garantite. La prima è un mercato del lavoro libero, vivo, competitivo e legale, che gli possa offrire una nuova occupazione in tempi ragionevoli. La seconda, è poter contare su un ammortizzatore sociale che gli consenta di sopravvivere dignitosamente fino al momento in cui avrà trovato un lavoro nuovo. Oggi uno strumento di questo tipo non esiste se non per i lavoratori della grande industria: con cassa integrazione, mobilità e prepensionamenti, si sono pagate le ristrutturazioni della Fiat senza salvare un solo posto di lavoro; si sono violate le più elementari regole della concorrenza, sia tra le imprese che tra i lavoratori (inoccupati, precari, disoccupati si sono trovati in una competizione – persa in partenza – con i cassintegrati a zero ore che svolgevano un altro lavoro, ovviamente sommerso, potendo già contare sull’assegno erogato dallo Stato). Per tacer delle finte pensioni di invalidità al sud.

Quindi il referendum non affronta in alcun modo al questione cruciale dell’assenza di tutele nei confronti del numero sempre maggiore di lavoratori con contratti diversi da quelli a tempo indeterminato, destinati ad aumentare se vinceranno i Sì, con danni sicuri per i diritti dei lavoratori, e per la parte più vitale dell’economia italiana.

La vera garanzia non sta in un reintegro obbligatorio che gli stessi lavoratori, almeno all’80%, rifiutano per ottenere il risarcimento economico, ma in un mercato di lavoro che consenta a chi perde il posto di lavoro di ritrovarlo con una soglia di garanzie.

Come dire, le chiacchiere stanno a zero. Anche quelle dei promotori.