



**Segreteria di Coordinamento
della Cassa di Risparmio
del Veneto**

Tel. 049 8944241 – Fax 049 8944239
e-mail: fisac.padova@veneto.cgil.it

ARTICOLO 18 SARANNO ANCHE TECNICI MA SONO SEMPRE CONTRO I LAVORATORI

Dopo una cortina fumogena propagandistica, fatta di falsificazioni e mistificazioni, il Governo Tecnico ha varato un disegno di legge di Riforma del Mercato del Lavoro che opera una pesante manomissione dell'articolo 18, **con l'obiettivo di rendere più facili i licenziamenti individuali, in un contesto drammatico per l'economia Italiana già falciata da licenziamenti collettivi di massa.**

Non entriamo nell'analisi e nelle valutazioni in merito alle previsioni in materia di flessibilità in ingresso e tipologie contrattuali di assunzione e alle scelte inerenti gli ammortizzatori sociali. Nella bozza del Governo accanto ad alcune innovazioni condivisibili, permangono forti limiti e risorse drammaticamente insufficienti.

Intendiamo invece fare chiarezza sulla disciplina dei licenziamenti individuali e sulle drammatiche conseguenze sociali che potrebbero derivare dallo stravolgimento che il Governo intende operare sull'articolo 18. Prima di tentare una prima analisi sui possibili effetti del provvedimento, **ricordiamo che questa norma definita dalla CGIL "di civiltà", è considerata un importantissimo diritto che sorregge l'esercizio di molti altri diritti.** Se passa la proposta governativa le aziende potranno liberarsi più facilmente di qualsiasi dipendente non gradito o considerato non più utile, utilizzando il licenziamento per ragioni economiche. Colpire l'articolo 18 significa quindi colpire tutti i diritti faticosamente conquistati dai lavoratori, portando indietro di un secolo il calendario della storia.

L'articolo 18 com'è oggi

In presenza di una sentenza che accerti l'illegittimità o la nullità del licenziamento individuale, il Giudice è attualmente tenuto al reintegro nel posto di lavoro, indipendentemente dalle cause che lo hanno determinato (discriminatorie, disciplinari, oggettive ed economiche). Più volte abbiamo ricordato come in realtà il numero dei casi di effettivo reintegro è assai limitato rispetto ai casi in cui è lo stesso lavoratore a chiedere ed ottenere un indennizzo economico. **Il vincolo al reintegro in capo al Giudice, costituisce però un forte deterrente contro gli abusi e i licenziamenti arbitrari operati dal datore di lavoro.**

Cosa cambia se passano le modifiche proposte da Governo

Le modifiche approvate dal Governo introducono 3 diversi regimi sanzionatori del licenziamento individuale, a seconda della natura accertata dal giudice: **discriminatoria, disciplinare o economica.**

Licenziamenti discriminatori: operati in ragione del proprio credo religioso, politico o sindacale, di appartenenza ad una razza, di genere, di tendenza sessuale, etc.

Resta immutato il regime attuale che dispone il reintegro, estendendo tale previsione alle aziende con meno di 15 dipendenti.

Licenziamenti soggettivi o disciplinari: viene introdotto un doppio regime prevedendo il reintegro quando il fatto contestato al lavoratore è inesistente o punibile con sanzioni più lievi, con il risarcimento economico con indennità modulata dal Giudice tra 15 e 27 mensilità nei casi diversi da quelli sopra descritti.

Licenziamenti oggettivi o economici: il Giudice, ove accerti l'inesistenza del Giustificato motivo oggettivo o economico, **non può più disporre il reintegro del lavoratore ma esclusivamente stabilire l'ammontare dell'indennizzo tra un minimo di 15 ed un massimo di 27 mensilità.**

Quest'ultima fattispecie rappresenta indubbiamente il colpo mortale inferto alla normativa di tutela sui licenziamenti, a cui si aggiunge la breccia aperta nelle situazioni dei licenziamenti disciplinari.

LE POSSIBILI CONSEGUENZE

Il Governo offre alle aziende un formidabile strumento per rendere più facili i licenziamenti individuali, accampando le motivazioni più astruse e mistificatorie: lo chiede l'Europa per uniformare l'Italia agli altri paesi, serve per favorire la nuova occupazione, etc.

Se il provvedimento diventerà legge, quale azienda sarà così sprovvista da operare licenziamenti discriminatori o disciplinari, rischiando il reintegro in caso di accertata illegittimità?

Ogni datore di lavoro potrà avvalersi del "cavallo di troia" dei licenziamenti oggettivi o economici: l'azienda o la filiale è in perdita, sopprime o accentra una determinata attività produttiva, etc.

In questi casi, addirittura, si potrà giungere all'assurdo di un lavoratore costretto ad autodenunciarsi per violazione delle normative di servizio (licenziamento disciplinare) per avere qualche probabilità di ottenere il reintegro nel posto di lavoro.

PROVVEDIMENTO INGIUSTO E INCOSTITUZIONALE

Il provvedimento varato dal Governo oltre ad essere socialmente ingiusto e perciò inaccettabile, presenta anche palesi elementi di incostituzionalità laddove introduce una tutela differenziata per il lavoratore illecitamente licenziato, violando il principio sancito dall'articolo 24 della Costituzione.

Tale principio prevede che la sanzione o la tutela non possono essere determinate dalla volontà di una delle parti in causa (in questo caso le aziende con l'abuso del licenziamento economico), ma dal Giudice in base all'ordinamento vigente.

Contro questa operazione di attacco ai diritti dei lavoratori, la reazione della CGIL è stata immediata: **16 ore di sciopero tra azioni articolate nel territorio e di carattere generale, assemblee nei luoghi di lavoro e presidi permanenti nelle piazze di tutto il paese, da organizzarsi nelle prossime settimane.**

La CGIL e la FISAC svilupperanno la massima mobilitazione con spirito unitario nei confronti di tutte le Organizzazioni Sindacali, con l'obiettivo di unificare ed estendere la lotta democratica per ottenere radicali modifiche del provvedimento in sede parlamentare.

**LA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO
FISAC/CGIL – CARIVENETO**

Padova, 2 aprile 2012