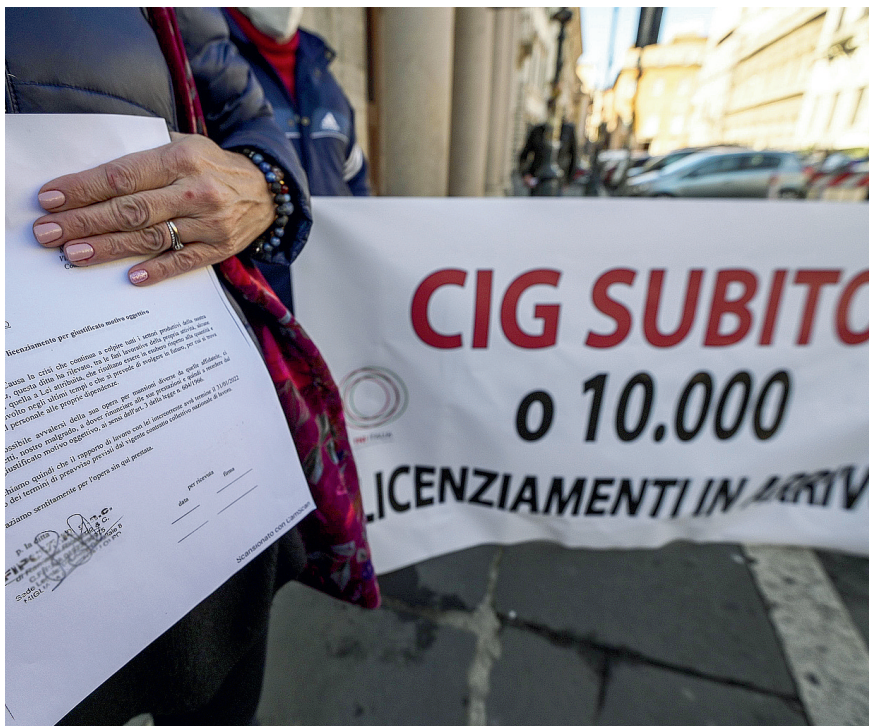


Consultazione referendaria

Il quesito sul "Contratto di lavoro a tutele crescenti - Disciplina dei licenziamenti illegittimi" (**n. 1 scheda verde**) interviene sul trattamento che il giudice può decretare dopo aver stabilito che il lavoratore è stato licenziato in maniera non corretta nelle aziende oltre i 15 dipendenti.

L'obiettivo della Cgil che l'ha proposto è quello di ripristinare il reintegro del dipendente licenziato in maniera illegittima nel suo posto di lavoro, così come prevedeva originariamente il famoso articolo 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970. In realtà, la questione è più complessa e ha a che fare non solo con il Jobs Act o meglio il decreto 23 del 2015 sulle "Tutele crescenti" di cui si chiede l'abrogazione, ma anche con le sentenze della Corte Costituzionale che hanno cambiato di molto la riforma approvata dal Governo Renzi. E soprattutto con la precedente normativa - la riforma Fornero varata nel 2012 dal Governo Monti - che aveva già modificato quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e ristretto le possibilità della reintegra (la cosiddetta tutela reale) nel posto di lavoro. Per comprendere meglio la posta in gioco, occorrono allora alcune precisazioni preliminari. Anzitutto i contratti a Tutele crescenti su cui interviene il quesito referendario si applicano solo ai rapporti di lavoro costituiti dal 7 marzo 2015 in poi. Per tutti gli altri rapporti si applica invece la legge Fornero. Nel caso dei licenziamenti illegittimi perché considerati nulli o discriminatori (motivati dal credo reli-



Una manifestazione contro i licenziamenti collettivi in un'azienda. Il tema è al centro di uno dei referendum su cui si vota l'8 e 9 giugno

SCHEDA N.1 (COLORE VERDE)
Licenziamenti, il reintegro nel proprio posto? In un caso, perché non si torna solo all'art.18

gioso o per l'appartenenza a un sindacato o per l'orientamento sessuale, l'età ecc.) è sempre previsto il reintegro nel posto di lavoro. Negli altri casi in cui invece il licenziamento sia dichiarato "illegittimo", oggi la normativa, così come "corretta" dalla Consulta, prevede che il giudice possa stabilire solo un risarcimen-

to da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità (oltre sempre a stipendi e contributi non pagati nel periodo tra la fine della prestazione lavorativa e la sentenza).

Che cosa succede in caso di vittoria dei sì (e quorum valido)
 Se il licenziamento individuale fos-

se stato intimato per un motivo ritenuto dal giudice insufficiente, si tornerebbe a un indennizzo di entità compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità così come previsto appunto dalla legge Fornero successiva allo Statuto dei lavoratori ma antecedente al Jobs Act. Nel caso invece di licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti) in cui la scelta dei lavoratori sia stata indebita a giudizio della magistratura, il dipendente sarebbe reintegrato nel posto di lavoro.

I pro e i contro del quesito
 Per i lavoratori dipendenti, assunti dopo il 2015, sarebbe ampliata la possibilità di ritornare al proprio posto di lavoro. Ed eventualmente a concordare una transazione monetaria più alta da una posizione di maggior vantaggio. Questo perché molti lavoratori, per il logorarsi dei rapporti impresa-dipendente, alla fine preferiscono comunque il risarcimento e l'uscita dall'azienda. Secondo i promotori del referendum l'abolizione del contratto a Tutele crescenti rafforzerebbe in generale la condizione dei dipendenti, che risulterebbero meno "ricattabili", ad esempio in materia di sicurezza. E renderebbe più omogeneo il trattamento di tutti i lavoratori dipendenti (oggi 3,5 milioni su 20 milioni sono a Tutele crescenti). Per contro, il ritorno all'applicazione della legge Fornero abbasserebbe a 24 mensilità il massimale nel caso di licenziamenti individuali senza una motivazione sufficiente, mentre il minimo verrebbe innalzato da 6 a 12 mensilità. Inoltre, non sarebbero più tutelati i dipendenti delle organizzazioni di tendenza (sindacati, organizzazioni religiose, ecc.), oggi ricompresi nel regime delle Tutele crescenti. È possibile, infine, che il maggiore irrigidimento della normativa possa scoraggiare le assunzioni, ma non è provata una correlazione diretta tra i due fattori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA