

Articolo 18, ecco l'idea della Cisl

Sul tavolo del confronto sulla riforma del mercato del lavoro l'articolo 18 ormai pesa come un macigno. Inutile pensare che il problema possa essere eluso. Dunque, tanto vale affrontarlo. Ecco perché sul tavolo ora si discute di una proposta della Cisl al riguardo. In cosa consiste? Noi lo abbiamo chiesto direttamente al segretario generale ag-

giunto della Cisl,
Giorgio Santini.

Segretario, allora, qual è la posizione della Cisl sull'art.18 dello Statuto dei lavoratori?

L'articolo 18 non deve essere cancellato. E' necessario, però, definirne meglio l'ambito di applicazione, restituendogli la funzione originaria di tutela dal licenziamento individuale senza giusta causa o giustificato motivo, chiarendo esattamente cosa si intenda per giustificato motivo.

Ecco, ci chiarisca cosa si inten-

de per giustificato motivo di licenziamento?

Si deve prendere a riferimento la legge sui licenziamenti individuali precedente all'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori (la 604/66) la quale chiarisce che il giustificato motivo del licenziamento può essere soggettivo, se determinato da notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore, oppure oggettivo, se determinato da motivi economici. Nella prassi di questi anni sono stati unificati nelle modalità di tutela i licenziamenti individuali per motivi soggettivi e quelli per motivi economici (oggettivi) e l'articolo 18 è stato utilizzato anche a tutela di questi ultimi a causa di un vuoto legislativo.

Perché parla di vuoto legislativo? Quale dovrebbe essere la tutela nel caso dei licenziamenti per motivi economici?

La legge che tutela i licenziamenti per motivi economici è la 223/91, che riguarda i licenziamenti col-

lettivi, vale a dire dai 5 dipendenti insù. Per questo, surrettiziamente, quando ad essere licenziati per ragioni economiche siano un solo dipendente o comunque meno di 5 dipendenti, al lavoratore non resta che fare ricorso all'articolo 18. Nella realtà si verifica che in circa la metà dei casi il lavoratore decide di non fare neppure ricorso, mentre per coloro che decidono di ricorrere può esservi la reintegrazione nel posto di lavoro, mal'esito è ovviamente incerto. Al lavoratore (o ai lavoratori) vengono in ogni caso a mancare le garanzie previste dalla legge 223, vale a dire una procedura preventiva, la negoziazione con il sindacato e l'indennità di mobilità che può durare da uno a tre anni.

Quindi la questione è come passare da una tutela eventuale ad una tutela certa?

Esattamente. La sostanza della proposta Cisl è quella di applicare anche ai licenziamenti individuali

per motivi economici le tutele assicurate dalla legge 223, consentendo al lavoratore di passare da una tutela eventuale ad una tutela certa. Non solo. In questo modo si potrebbe anche contribuire allo sfoltimento delle cause di lavoro che appesantiscono la già sovraccarica macchina della giustizia civile. Giustizia che trova nella lunghezza dei tempi del processo la principale causa di insoddisfazione delle parti, qualunque sia l'esito processuale finale.

Non si dovrebbe quindi anche accorciare i tempi del processo?

Laddove ricorrono i motivi di applicazione dell'articolo 18, la Cisl propone di intervenire sui meccanismi del processo del lavoro favorendone la riduzione dei tempi, attraverso l'applicazione di una procedura d'urgenza che consenta di arrivare a sentenza nell'arco di un anno. Diversamente, i maggiori oneri causati dall'allungamento dei tempi proces-

suali dovrebbero essere posti a carico di chi è responsabile di tale inefficienza, vale a dire l'amministrazione pubblica.

In sintesi?

Insomma, come si vede, nella proposta Cisl non c'è alcuna demolizione dell'articolo 18 ma, al contrario, una rivisitazione dell'impianto complessivo sui licenziamenti individuali funzionale ad ottenere una più efficace tutela dei lavoratori anche accelerando i tempi del giudizio. L'articolo 18, invece, resta intatto laddove serve a contrastare tutti gli abusi delle aziende, in particolare per tutelare i lavoratori nel caso di licenziamenti senza giusta causa e giustificato motivo soggettivo, oltre che nel caso di licenziamenti discriminatori.

Ester Crea

