

L'articolo 18 e la sua storia

di Lucia Rossi



La notorietà dell'articolo 18 è tale che non si fa in genere riferimento alla legge di cui questo articolo fa parte, perché lo si associa automaticamente al problema del "licenziamento individuale", rispetto al quale, dal 1970 in avanti, l'articolo 18 è stato il punto di riferimento. Tuttavia, per procedere a una valutazione adeguata e individuare i motivi per i quali in tutti questi anni l'articolo 18 è stato alla ribalta del mondo del lavoro, difeso e osteggiato, ridimensionato nel-

la portata e negli effetti e destinato a scomparire lentamente, è necessario disegnare a grandi linee la sua storia, riportandolo in primo luogo nell'alveo della legge di cui è parte, la l. 300/1970: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", meglio nota come **Statuto dei diritti dei lavoratori**.

Lo Statuto dei diritti dei lavoratori

La **legge 20 maggio 1970 n. 300** rappresenta una pietra miliare per il mondo del lavoro e in particolare per i lavoratori dipendenti, in quanto, come è stato affermato da più parti, "con lo Statuto la Costituzione è entrata nelle fabbriche".

Fino al 1970, infatti, ai lavoratori non erano stati riconosciuti quei diritti sanciti nel testo costituzionale e posti a tutela della loro dignità e libertà:

- il diritto di riunione pacifica (art. 17 Cost.);
- il diritto di libera associazione (art. 18 Cost.);
- il diritto di manifestare il pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione (art. 21 Cost.);
- la libertà sindacale (art. 39 Cost.).

Nel complesso, l'attuazione di queste norme contribuisce alla **realizzazione dell'uguaglianza sostanziale** sancita nell'art. 3 Cost. «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo

della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Lo Statuto è considerato il coronamento delle lotte del mondo del lavoro, culminate nel cosiddetto "autunno caldo" del 1969, ed è espressione della tutela della **libertà e della dignità dei lavoratori**.

Infatti, con questa legge è stata presa in considerazione la posizione del lavoratore nel luogo di lavoro e sono state disciplinate tutte quelle situazioni che potevano condizionare la sua personalità, perché in qualche modo gli impedivano di esprimere liberamente se stesso.

In particolare nello Statuto sono stati ribaditi i principi enunciati dalla Costituzione, ponendo in primo piano il soddisfacimento di una duplice necessità:

- **limitare il potere direttivo e disciplinare** dell'imprenditore;
- **potenziare il ruolo del sindacato** nell'ambito dell'impresa.

Tutto ciò, in seguito all'eliminazione dei regolamenti interni delle singole aziende, diversi tra loro e in contrasto con i principi di libertà e il rispetto della dignità umana, e mediante l'introduzione di regole uguali per tutti che ponessero limiti alla supremazia dell'imprenditore.

Del resto, il pregio più grande che viene riconosciuto allo Statuto non è soltanto quello di avere garantito una tutela al lavoratore come singolo, ma di aver operato in una visione più ampia, quella dello sviluppo dell'autonomia collettiva.

L'articolazione dello Statuto

Lo Statuto si compone di 41 articoli, così distinti:

Titolo I (artt. 1-12)	Della libertà e dignità del lavoratore (art. 13 abrogato)
Titolo II (artt. 14-18)	Della libertà sindacale
Titolo III (artt. 19-27)	Dell'attività sindacale
Titolo IV (artt. 28-32)	Disposizioni varie e generali
Titolo V (artt. 33-34)	Norme sul collocamento (abrogato)
Titolo VI (artt. 35-41)	Disposizioni finali e generali

Tra gli articoli che compongono la legge 300/1970 alcuni hanno una rilevanza particolare:

Ai lavoratori:	Agli imprenditori:
<ul style="list-style-type: none"> • è riconosciuto il diritto di manifestare liberamente il pensiero nell'ambito dell'azienda (art. 1); • è garantita la libertà sindacale all'interno del luogo di lavoro (art. 14); • è consentito raccogliere adesioni per le organizzazioni sindacali anche all'interno dei luoghi di lavoro, purché questo non nuoccia all'attività lavorativa (art. 26). 	<ul style="list-style-type: none"> • è vietato impiegare guardie giurate per vigilare sull'attività lavorativa (art. 2); • è imposto di far conoscere ai lavoratori i nomi e le mansioni del personale di vigilanza (art. 3); • è vietato l'uso di impianti audiovisivi per il controllo a distanza dei lavoratori (art. 4); • è vietato effettuare personalmente accertamenti sanitari ai propri dipendenti (art. 5); • è vietato effettuare visite personali di controllo a meno che non siano indispensabili per tutelare il patrimonio aziendale (art. 6); • è vietato indagare sulle opinioni politiche, religiose, sindacali del lavoratore (art. 8); • è vietato compiere atti e trattamenti discriminatori verso un lavoratore per l'appartenenza a un sindacato, per l'attività sindacale svolta o per l'adesione a uno sciopero (art. 15).



Licenziamento illegittimo e articolo 18

Tuttavia, tra gli articoli dello Statuto, quello che ha avuto, da subito e nel corso degli anni, un'importanza e una notorietà del tutto particolari è l'**articolo 18**, che disciplina la **tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo**.

In verità, i problemi legati al licenziamento individuale, compreso quello illegittimo, non sono stati affrontati per la prima volta dall'art. 18 della legge 300/1970; già in precedenza, in seguito ad episodi di licenziamenti per motivi politici, era stata approvata una **prima legge sui licenziamenti individuali** (l. 604/1964), che conteneva alcune conquiste fondamentali come:

- il divieto per il datore di lavoro di licenziare **senza motivazione**;
- l'obbligo di comunicare il licenziamento in **forma scritta**;
- l'obbligo di liquidare al lavoratore il **trattamento di fine rapporto**.

Tra l'altro, in merito alla motivazione, la legge 604/1964, aggiungeva alla **giusta causa**, già prevista dal Codice civile (art. 2119 c.c.), il **giustificato motivo**.

Questa legge presentava tuttavia due limiti fondamentali:

- non si applicava alle imprese di **piccole dimensioni**;
- in caso di licenziamento illegittimo lasciava al datore di lavoro la discrezionalità **di scegliere tra la riassunzione e il risarcimento del danno** (da 5 a 12 mensilità).

È evidente che il datore di lavoro preferiva optare per il risarcimento, per cui, con la legge 604, licenziare era più costoso, ma ancora possibile.

L'**articolo 18** dello Statuto dei lavoratori ha cancellato il potere discrezionale dell'imprenditore in caso di licenziamento illegittimo, in quanto ha previsto **esclusivamente la reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro.

È rimasta, invece, la non applicabilità alle imprese di piccole dimensioni (al di sotto di 15 dipendenti, se industriali o commerciali, e di 5 dipendenti, se agricole).

L'art. 18, nella stesura originale, prevedeva che:

[...] il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento, ai sensi dell'articolo 2 della legge n. 604/1964, o annulla un licenziamento intimato senza giusta causa o senza giustificato motivo, oppure ne dichiara la nullità ai sensi dell'art. 4 della legge 604, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Per il lavoratore "reintegrazione" significa **non interruzione** del **rapporto** di lavoro e dell'**anzianità** di servizio, nonché il diritto al **risarcimento del danno**.

È evidente che l'articolo 18 ha rappresentato una garanzia, una **tutela reale del posto di lavoro**, in quanto ha svolto un'azione limitativa dei licenziamenti, conferendo maggiore stabilità al rapporto di lavoro.

Ma, proprio per questo, l'articolo 18 ha sempre vissuto in acque turbolente: è stato oggetto di referendum per l'abrogazione, ha più volte subito modifiche e, attualmente sopravvive solo per i contratti a tempo indeterminato anteriori al 4 marzo 2015, cioè quelli precedenti all'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti.

La storia dell'articolo 18

Tra i tentativi messi in atto per ridimensionare la portata dell'articolo 18 o addirittura cancellarlo dal nostro ordinamento, il più rilevante, in ordine di tempo, è il **referendum del 21 maggio 2000**, promosso per determinarne

l'**abrogazione**, che non ha però avuto effetti per il voto contrario dei cittadini.

A distanza di poco più di un anno (novembre 2001) venne presentato dal Governo il cosiddetto "Libro bianco" per la riforma del lavoro, un disegno di legge delega che comprendeva anche sostanziali modifiche all'art. 18 e la sospensione dell'applicazione di questa norma per quattro anni. Tuttavia, i sindacati si opposero tenacemente alle modifiche e chiesero che fossero stralciate dal testo della riforma.

Poco dopo, fu richiesto un nuovo **referendum** (15 e 16 giugno 2003), questa volta non per abrogare l'articolo 18, ma per cancellare i limiti di applicazione ed **estenderlo anche alle imprese più piccole**, cioè quelle impieganti meno di 15 (industria e commercio) o 5 dipendenti (agricoltura). La consultazione non ebbe però alcun esito a causa del mancato raggiungimento del quorum.

A distanza di dieci anni venne varata una nuova riforma del lavoro (l. 92/2012) che trasformò sostanzialmente la disciplina dei licenziamenti illegittimi prevista dall'articolo 18. Con la riforma del 2012, nota come **riforma Fornero** (dal nome dell'allora ministro del lavoro), nel caso di un licenziamento illegittimo **non è più previsto esclusivamente il reintegro** del lavoratore nel posto di lavoro: nel testo dell'articolo 18 sono state inserite **quattro tipologie di sanzioni** in base al vizio riscontrato nel licenziamento. Tra le diverse disposizioni contenute nella legge 92/2012 le modifiche in materia di "licenziamento illegittimo" apportate all'art. 18, sono senza dubbio quelle che hanno accresciuto le incertezze dei lavoratori, in quanto sono diminuite le garanzie a favore della sicurezza del posto di lavoro.

La disciplina del licenziamento illegittimo art. 18 legge 300/1970 modificato dalla legge 92/2012	
Vizio del licenziamento	Sanzione
<ul style="list-style-type: none"> ● in forma orale; ● discriminatorio (es. per motivi politici); ● in concomitanza con il matrimonio; ● in violazione delle tutele per la maternità o la paternità. 	reintegrazione , più risarcimento economico integrale non inferiore a 5 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> ● disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) se il fatto contestato non sussiste; ● per giustificato motivo oggettivo dovuto all'attività produttiva o per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, se non sussistono. 	reintegrazione con un risarcimento di 12 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> ● per motivo oggettivo determinato dall'attività produttiva se le ragioni addotte non sono del tutto insussistenti; ● disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo) quando il fatto sussiste ma il giudice ritiene la sanzione eccessiva. 	indennità risarcitoria stabilita dal giudice da 12 a 24 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> ● disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) ma sono state violate le regole previste per la procedura; ● inefficace per violazione del requisito di motivazione (art. 2 l. 604/66). 	indennità risarcitoria stabilita dal giudice da 6 a 12 mensilità

Con il decreto legislativo 23/2015 attuativo della delega 183/2014, relativa a una nuova riforma del lavoro, il cosiddetto **Jobs act**, è stato introdotto il contratto a tempo indeterminato a **tutele crescenti** che, per i neo assunti, sancisce il **superamento dell'articolo 18** al fine di rendere più flessibile il rapporto di lavoro. Con questo nuovo contratto, nelle imprese con più di 15 dipendenti in caso di licenziamento illegittimo il **reintegro** da parte del giudice rimane soltanto per:

- licenziamento **nullo** (es. contiguo al matrimonio, nel periodo di maternità, motivo illecito ecc.), **discriminatorio**, intimato **in forma orale**, **disabilità** fisica o psichica del lavoratore. Per questi casi di licenziamento il reintegro avviene anche per le imprese di piccole dimensioni, così come previsto dalla l. 92/2012;
- licenziamento **disciplinare** (giusta causa o giustificato motivo) nel caso in cui in giudizio venga dimostrato che il fatto contestato al lavoratore è «**materialmente insussistente**».

In tutti gli altri casi è previsto un **indennizzo economico** che cresce in **rapporto all'anzianità di servizio** (tutele crescenti). L'indennizzo consiste in **due mensilità per ogni anno di lavoro** (da 4 a 24). Per le imprese con meno di 15 dipendenti l'indennizzo è dimezzato e non può superare le 6 mensilità.

Anche per il licenziamento per **motivo oggettivo** (economico) la regola generale è l'**indennizzo** conseguente al cattivo andamento dell'impresa o del mercato, mentre in passato il reintegro era possibile se il giudice accertava l'insussistenza del «cattivo andamento».

Tuttavia, l'articolo 18 non è stato abrogato, ma rimane applicabile soltanto ai contratti a tempo indeterminato attivi alla data di entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 (6 marzo 2015) e manterrà la sua validità finché gli stessi non saranno completamente esauriti.

Ma l'articolo 18 non ha ancora cessato di essere oggetto del contendere: il sindacato (Cgil), dopo aver raccolto tre milioni di firme, ha richiesto nel 2016 il **referendum** per «l'abrogazione delle disposizioni in materia di licenziamenti illegittimi», cioè delle norme del Jobs act in materia, e il ripristino integrale dell'art. 18.

Tuttavia, siccome la richiesta contemplava, in caso di licenziamento illegittimo, «una nuova tutela reintegratoria nel posto di lavoro per tutte le aziende al di sopra dei cinque dipendenti», la Corte costituzionale, l'11 gennaio 2017, ne ha dichiarato l'**inammissibilità**, in quanto i giudici della Consulta, a maggioranza, hanno considerato il referendum non solo «abrogativo», come previsto dall'art. 75 Cost., ma anche «propositivo», poiché, abbassando la soglia dell'applicabilità da 15 a 5 dipendenti avrebbe modificato la legge, prerogativa questa che appartiene esclusivamente al Parlamento.

Rifletti e rispondi

1) A quale legge appartiene l'art. 18?

2) Perché lo Statuto dei diritti dei lavoratori è considerato tanto importante?

3) Si dice che “con lo Statuto dei lavoratori la Costituzione è entrata in fabbrica”. Spiega perché.

4) Scegli un articolo che riconosce una libertà ai lavoratori e uno che prevede un divieto per il datore di lavoro e commentali brevemente.

5) Qual è la differenza fondamentale, in caso di licenziamento illegittimo, tra la legge 604/64 e l'articolo 18 della legge 300/1970?

6) Quale parte del rapporto di lavoro favoriscono i cambiamenti apportati dalla legge 92/2012 all'art. 18?

7) Con il contratto a tutele crescenti è stato abrogato l'art. 18? Spiega perché.
