

di Maria Mantello

La legge 300, meglio conosciuta come lo Statuto dei diritti dei Lavoratori, vedeva la luce il 20 maggio 1970.

Varata nel clima politico-culturale delle lotte per l'emancipazione e la giustizia per tutti, faceva sì che finalmente quei diritti, pur garantiti dalla Costituzione Repubblicana, ma puntualmente disattesi nei posti di lavoro attraverso regolamenti interni e misure repressive, divenissero pratica democratica. Finalmente si riconosceva che si è cittadini della Repubblica Italiana sempre! Proprio perché lo Statuto sanciva che la dignità della persona e le sue libertà civili e democratiche non possono essere messe tra parentesi sui posti di lavoro. Libertà di pensiero, iscrizione a partiti, associazioni, sindacati, ecc. non potevano più essere motivo di discriminazione, persecuzione, fino alla perdita del posto di lavoro.

Il lavoratore è libero col lavoro e nel lavoro, proprio nella misura in cui è riconosciuto il principio che fatti estranei alla sua professionalità non possono più mettere in crisi la sua sicurezza economica col ricatto del licenziamento.

Con la legge 300 si conquistava una fetta di libertà quotidiana fondamentale, che dava al "pane quotidiano" il sapore forte dell'emancipazione individuale e sociale.

Nella dignità sul lavoro e nel lavoro si realizzava una fondamentale conquista di civiltà e di democrazia. La stessa laicità dello Stato ne era più garantita, perché in fabbrica, negli uffici ..., le diverse visioni del mondo potevano confrontarsi: non ci si doveva tappare la bocca per paura delle vendette del padrone.

L'articolo 18 non si tocca!



E come ogni buona legge, essa introduceva un formidabile deterrente affinché dignità e libertà del lavoratore fossero rispettate, togliendo il lavoratore dal ricatto del licenziamento come misura di ritorsione padronale. Di qui l'art. 18, che prevede l'obbligo del reintegro del lavoratore licenziato senza giusta cau-

rafforzare le politiche d'incremento del lavoro nella certezza del diritto per tutti. In questo impegno vorremmo vedere all'opera il rigore governativo. E sarebbe senz'altro un fatto di equità. Quella promessa da questo Governo, e che però sembra sempre più dileguarsi.

sa o giustificato motivo. In assenza di queste condizioni - previste dalla legislazione sul lavoro - nessuno può perdere il lavoro.

Lo Statuto dei Lavoratori non è allora un capriccio, un puntiglio dei Sindacati, ma un baluardo contro gli assalti di quelle aree imprenditoriali e forze politiche con loro conniventi, che vogliono cancellare diritti e tutele dei lavoratori faticosamente conquistati, nella speranza di riportare i lavoratori ad una situazione da medioevo, dove i padroni dell'industria e della finanza tornano a dominare con lo sfruttamento masse di precari.

Allora il problema non è certo eliminare l'art. 18, ma

COSA DICE L'ART. 18

«Fermo 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 compu-

to 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 [...]. 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 [...].»