

Se passasse il referendum sull'articolo 18 l'Italia andrebbe verso un sistema in cui non c'è quasi nessuna possibilità di riassunzione: sarebbe un passo indietro. Lo vorremmo qui un sistema come il vostro

Questo diritto, nel Regno Unito, era stato introdotto dal governo laburista nel '75. Poi con la Thatcher vennero ristretti gli ambiti di applicabilità. Oggi sono molti i lavoratori che non hanno diritto di ricorso

3

referendum

L'intervista

Trade Unions

«La tua faccia non mi piace Da noi si licenzia anche così»

ALFIO BERNABEI

PARLA SARAH VEAL, ESPERTA LEGALE DEL TUC. IN GRAN BRETAGNA PER PRESENTARE RICORSO IL LAVORATORE DEVE AVERE UN'ANZIANITÀ AZIENDALE DI UN ANNO

Sarah Veal è l'esperta di leggi sul lavoro del Trade Unions Congress. Il TUC è l'organo confederato dei sindacati britannici che diedero origine al partito laburista inglese. Ha un ruolo importante nelle decisioni prese al Congresso annuale del Labour e attraverso i sindacati affiliati conta circa sei milioni e mezzo di iscritti.

Qual è l'attuale situazione in Inghilterra sui licenziamenti con riguardo alla loro causa ed eventuali risarcimenti?

«Nel Regno Unito un operaio o un impiegato deve aver lavorato per almeno un anno sotto un datore di lavoro prima di aver il diritto di presentare ricorso in caso di licenziamento senza giusta causa. A meno che il contratto d'impiego non sia stato infranto, cosa che permetterebbe di far ricorso sulle basi di quanto stipulato dal contratto. Il "reinstatement", o l'obbligo di riassumere la persona che è stata licenziata senza giusta causa, è un fenomeno molto raro nel Regno Unito anche se esistono procedure al riguardo. I tribunali hanno facoltà di imporre la riassunzione. Ma di casi del genere ce ne sono ben pochi e quando avvengono di solito il datore di lavoro se la cava senza dover ottemperare all'obbligo. Nei casi in cui l'operaio o l'impiegato riescono a dimostrare di essere stati vittime di un licenziamento senza giusta causa la cosa viene risolta con dei risarcimen-

ti».

Qual è la percentuale di casi di riassunzioni avvenute dopo aver presentato e vinto delle cause davanti ai tribunali inglesi?

«Stiamo parlando di cifre intorno all'uno per cento nel corso di un anno».

Che ne pensa dei cambiamenti chiesti in Italia dal referendum che intende abrogare la situazione attuale?

«Mi pare che si tratti di un cambiamento radicale. Si tratterebbe di un passaggio da un sistema che

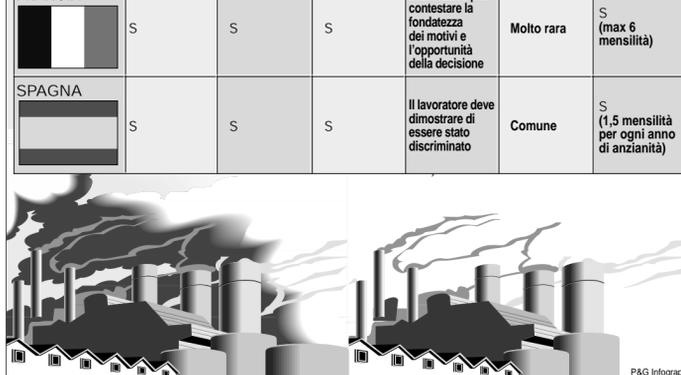
prevede la riassunzione in caso di licenziamento senza giusta causa ad un sistema in cui non c'è quasi nessuna possibilità di riassunzione. Sarebbe un passo indietro. Noi del TUC preferiremmo di gran lunga avere un sistema come quello che avete voi in Italia».

Quali sono stati i passaggi che hanno portato all'attuale situazione nel Regno Unito?

«Nel 1975 l'allora governo laburista (sotto Harold Wilson, ndr) istituì il diritto di far ricorso per licenziamento senza giusta causa dopo sei mesi d'impiego. Quando i conservatori giunsero al governo (nel 1979, sotto Margaret Thatcher, ndr) portarono il periodo da sei mesi a un anno. Più tardi cambiarono di nuovo portandolo da un anno a due anni. In questo modo diventò molto più difficile per operai o impiegati di far ricorso per licenziamenti avvenuti senza giusta causa. Approfitando di questi cambiamenti, i datori di lavoro cominciarono a stipulare contratti per una

IL REGIME DEI LICENZIAMENTI

	Licenziamento individuale per motivi economici	Specifiche procedure per licenziamento collettivo	Licenziamento individuale per giustificato motivo	Impugnabilità giudiziale	Reintegrazione obbligatoria se il datore di lavoro perde la causa	Risarcimento se il giudice non ravvisa il giustificato motivo
ITALIA	S (per le imprese con meno di 16 dipendenti) No (per le altre)	S	S	Il datore di lavoro deve dimostrare l'esistenza del giustificato motivo	S	S
OLANDA	S	S	S	Il datore di lavoro deve dimostrare che il licenziamento è "profondamente ingiusto"	Molto rara	S (stabilito dal giudice)
G. BRETAGNA	S	S	S	Il lavoratore deve dimostrare di essere stato discriminato	Molto rara	S (max 12.000 sterline)
GERMANIA	S	S	S	Il lavoratore deve dimostrare di essere stato colpito in modo "non equilibrato"	Molto rara	S (max 18 mensilità)
FRANCIA	S	S	S	Il lavoratore può contestare la fondatezza dei motivi e l'opportunità della decisione	Molto rara	S (max 6 mensilità)
SPAGNA	S	S	S	Il lavoratore deve dimostrare di essere stato discriminato	Comune	S (1,5 mensilità per ogni anno di anzianità)



È spesso una storia di ricatti, di discriminazioni, di minacce, di rappresaglie, di licenziamenti quella che, nelle fabbriche, dal primo dopoguerra all'inizio degli anni settanta, precede l'approvazione della legge 300, lo Statuto dei lavoratori. Le vittime, va da sé, sono loro, i lavoratori. Quelli più deboli e quelli più attivi sul fronte sindacale, nella maggior parte dei casi militanti della Cgil. Ed è una storia che forse non sarebbe male aver presente nel momento in cui un quesito referendario chiede l'abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto, quello che prevede la reintegrazione nel posto di lavoro - a seguito di una sentenza della magistratura - del dipendente licenziato senza giusta causa o giustificato motivo. Per avere qualche elemento di giudizio in più. E perché è una storia che potrebbe ripetersi. Senza innescare, questa volta, epiche lotte. E senza suscitare eccessivi clamori, nell'epoca della frammentazione che ha fatto della flessibilità ad ogni costo la (pretesa) condizione del successo economico e produttivo.

Delle lotte del dopoguerra, delle vittorie e delle sconfitte, e anche dei molti drammi personali. Nella Marcellino è una testimone d'eccezione. Classe 1923, torinese d'origine, madre attivista sindacale nello

LA TESTIMONIANZA/NELLA MARCELLINO

Prima dello Statuto, quando si lavorava senza rete

ANGELO FACINETTO

stabilimento Fiat di via Dante quando si accendono i fuochi del «biennio rosso», padre animatore del circolo socialista di Mirafiori presto costretto all'esilio dal fascismo, comincia la sua vita di militante giovanissima quando, è il 1941, lascia Parigi occupata dai tedeschi e rientra a Torino. Con un compito preciso, lavorare nel capoluogo piemontese alla ricostruzione del movimento comunista. È in quella veste che, nel marzo del '43, la ritroviamo tra gli artefici degli scioperi alla Fiat, prima di prendere parte attiva alla lotta partigiana. Un segno premonitore di quello che sarà, poi, la sua vita. Negli anni del dopoguerra, come dirigente di partito e come parlamentare (viene eletta deputato nel '48 a Bologna) prima, come sindacalista poi (nel 1961 entra a far parte delle segreteria nazionale dell'organizzazione dei lavoratori dell'industria alimentare per passare poi ai tessili, di cui diventerà una dirigente storica), si occupa di lavoro. «Nel 1951 - ricorda - vengo man-

data a Milano, in federazione. Sono gli anni della crociata anticomunista. Nelle fabbriche si respira aria pesante. Le commissioni interne subiscono continui attacchi da parte del padronato. Gli attivisti sindacali - specie quelli della Cgil e quelli iscritti al Pci - pagano i prezzi più alti. Masano anche gli anni della riconversione dell'economia. L'industria di guerra cede il passo a quella di pace, i mercati si aprono e le fabbriche si ristrutturano. E licenziano. Soltanto nelle città del triangolo industriale - Genova, Milano, Torino - sono decine di migliaia gli operai a ritrovarsi senza posto». E i due fattori - ristrutturazione e repressione - a volte interagiscono, si intrecciano. Sembrano fatti l'u-

no per l'altro. «La situazione politica influisce molto su ciò che accade in fabbrica», spiega Nella Marcellino. «Sono anni di grande tensione. È la stagione della scissione sindacale, seguita da quella degli accordi separati, firmati soprattutto con la Cisl. Le condizioni di lavoro degli operai subiscono colpi terribili. In azienda si lotta per migliorarle, si punta a ricontrattare i premi di produzione. In questo quadro le commissioni interne assumono un ruolo di sempre maggiore importanza. Così proprio sui membri delle commissioni interne si scatena la lotta del padronato. Una lotta davvero senza quartiere. Con un obiettivo, contrastare la crescita in fabbrica

di un potere sindacale autonomo». Le manovre messe in atto, non è un mistero, sono di tutti i tipi. Dalle blandizie alle intimidazioni. Con la spada di Damocle del licenziamento arbitrario a pendere minacciosa sulla testa di tutti. Perché non ci sono, allora, tutele legislative. «Gli operai, gli impiegati sono sempre sotto ricatto, anche quando, negli anni sessanta - come non ricordare la loro reazione dopo la strage di piazza Fontana? - con le loro lotte, la loro presenza, sono determinanti nel fermare le spinte alla destabilizzazione del paese. Ma di lavoro non ce n'era moltissimo e per questo si accettavano anche le condizioni peggiori. Ricordo l'Acna e la Sna di Cesano Maderno, Brianza milanese. Si lavorava in situazioni incredibili. Là dentro il sindacato non poteva entrare. I comizi li facevamo fuori, ai cancelli. E lì gli operai arrivavano spesso con una gabbietta in mano e l'uccellino dentro. Non capivo. Il perché l'ho scoperto dopo. Quando si mettevano all'ope-

ra appendevano la gabbietta sopra la loro postazione, in mezzo alle esalazioni. Finché l'uccellino se ne stava tranquillo continuavano a lavorare, quando cominciava ad agitarsi, a dar segni di nervosismo, abbandonavano il reparto. Significava che le esalazioni avevano raggiunto la soglia limite, che c'era pericolo. Ma quell'espedito non è servito a tutti. Ne sono morti a decine di cancro alla vescica». Ma non era solo un problema di condizioni di lavoro. E non era solo una situazione circoscritta ad alcune realtà. Se cercavi di organizzarti, di protestare, venivi bersagliato, non avevi tutele. E non avevi tutele nemmeno dopo, quando il provvedimento «disciplinare» ti aveva colpito. Casi particolari? «Ricordo un'impiegata della Barilla, era molto brava nel suo lavoro, ma era sindacalizzata. Troppo. Fu richiamata, minacciata. Ma lei niente, continuava. Per gli operai era un punto di riferimento, finché fu messa in un

ufficio tutta sola, dove non poteva vedere nessuno. E lì restò. Ma lei è andata ancora bene. Peggio invece è andata a Mario Trezzi, membro della commissione interna della Falck di Sesto San Giovanni. Il lavoro in acciaieria era organizzato su turni e gli operai venivano da via, dalla Brianza, dalla Bergamasca. Intercettarli era difficile, richiedeva grandi disponibilità, spirito di sacrificio, e lui ne aveva. Così l'azienda tentò di corromperlo offrendogli un milione. All'epoca, eravamo nel '51, non era una cifra da poco. Lui rifiutò pubblicamente denunciando il tentativo. Venne preso di mira e alla fine fu licenziato. Motivo: aveva tenuto un comizio non autorizzato. Ci furono scioperi, manifestazioni, ricorsi alla magistratura. Ma niente, non fu mai reintegrato».

«Una sorte simile - ricorda ancora Nella Marcellino - la subì un altro attivista sindacale, Manlio Pirola. Questa volta alla Pirelli Bicocca. Era il '55. In fabbrica c'erano grandi tensioni. Il lavoro era duro e si era formato un gruppo di giovani lavoratori sindacalizzati. Ci furono lotte per la revisione del premio di produzione cui l'azienda replicò proponendo lo sprofondamento del cottimo. Si arrivò allo sciopero del gruppo. Uno sciopero che riuscì benissimo. Tanto che la proprietà, per rappsaglia, licenziò Pirola, che di quella lotta era stato uno dei capi. E anche lui in fabbrica non ci tornò più. Nonostante le proteste, i ricorsi, le manifestazioni».

Finché, appunto, i tempi cambiarono. E sulla spinta delle lotte operaie, del '68, dell'autunno caldo arrivò lo Statuto dei lavoratori, anche col suo articolo 18. Licenziare i Trezzi, i Pirola, confinare l'impiegata della Barilla, sarebbe diventato molto più difficile. E soprattutto meno arbitrario.

Una manifestazione operaia degli anni Sessanta a Milano

ufficio tutta sola, dove non poteva vedere nessuno. E lì restò. Ma lei è andata ancora bene. Peggio invece è andata a Mario Trezzi, membro della commissione interna della Falck di Sesto San Giovanni. Il lavoro in acciaieria era organizzato su turni e gli operai venivano da via, dalla Brianza, dalla Bergamasca. Intercettarli era difficile, richiedeva grandi disponibilità, spirito di sacrificio, e lui ne aveva. Così l'azienda tentò di corromperlo offrendogli un milione. All'epoca, eravamo nel '51, non era una cifra da poco. Lui rifiutò pubblicamente denunciando il tentativo. Venne preso di mira e alla fine fu licenziato. Motivo: aveva tenuto un comizio non autorizzato. Ci furono scioperi, manifestazioni, ricorsi alla magistratura. Ma niente, non fu mai reintegrato».

