



REFERENDUM

Otto per il diciotto per ridare dignità al lavoro

Claudio Maria Rossi

Vice Segretario Regionale Regione Lombardia

**I motivi dell'adesione
del SIVeMP al
Comitato promotore**

On un mio precedente articolo* richiamavo l'attenzione sugli "accordi separati" siglati tra FIAT e organizzazioni sindacali, con la sola importante eccezione della FIOM-CGIL (la cui rappresentatività, almeno in termini meramente numerici, non sembra poter essere messa in discussione), a Pomigliano nel giugno 2010 e a Mirafiori nel dicembre 2010. In tali accordi locali, tra l'altro, si derogava da leggi e Contratti collettivi nazionali di Lavoro.

Quasi tutti i giornali, i politici, i sindacati - CGIL compresa (con le sue ambiguità rispetto alla FIOM) - si trovarono uniti in un coro che andava dall'esaltazione della fine dello strapotere sindacale fino alla resa vista come male minore, in quanto comunque locale, straordinaria e non estendibile.

Una strada spianata

In realtà, la strada a Marchionne era stata spianata dall'Accordo Quadro separato di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, firmato da CISL, UIL, UGL, Governo e Associazioni imprenditoriali e fermamente contestato, oltre che dalla CGIL, anche dalla nostra COSMeD. In periodi di crisi o per favorire lo sviluppo nei contratti locali le parti possono accordarsi e derogare su "singoli" Istituti dei contratti nazionali. Scrivevo nell'articolo: «La FIAT, non ancora soddisfatta del potere riacquistato con quell'accordo,

annuncia di rinunciare alla chiusura degli impianti, in cambio di un accordo separato con i sindacati, per superare persino quel favorevole accordo quadro nazionale [...]». Naturalmente le parti spergiurarono, a Pomigliano, che si trattasse di una sola e non ripetibile deroga, giustificata dallo "storico" assenteismo dello stabilimento. Ora anche Mirafiori è unica (impianto troppo sindacalizzato), ma solo gli ingenui, o quelli in malafede, fingono di ignorare che simili accordi si ripeteranno a cascata e non solo negli altri impianti FIAT, ma ovunque possibile. Attenzione, anche nel pubblico impiego, dove la strada in verità è già spianata... Gli obiettivi sono: far decidere solo la parte datoriale, sostituire il contratto nazionale con gli accordi aziendali, la concertazione con la complicità, il sindacalismo con il neocorporativismo. E aggiungevo: «Senza il Contratto nazionale unico di categoria per noi (veterinari) sarebbe la fine, in quanto localmente non riusciremmo mai a salvaguardare i nostri diritti contrattuali, messi in discussione già oggi in ASL da solerti "capetti". Dobbiamo concentrare le scarse risorse sindacali nella contrattazione nazionale, dove si trovano risposte generali a quei problemi dei lavoratori che nella dimensione aziendale non avremmo la forza di sostenere».

Marchionne fa scuola

Nel frattempo Marchionne ha continua-



Analisi degli effetti dei quesiti referendari

1° QUESITO

L'eliminazione integrale dell'articolo 8 della legge Sacconi (L. 14 settembre 2011 n. 148) intende abolire le manomissioni e ristabilire la certezza dei diritti previsti e conquistati dal contratto nazionale. Alla contrattazione aziendale va restituito il giusto valore: ossia deve 'accompagnare' l'andamento dell'impresa - garantendo eventualmente tutele aggiuntive ai suoi dipendenti -, contrattare l'organizzazione del lavoro, l'articolazione degli orari e dei turni nell'ambito e nei limiti previsti dal contratto nazionale.

Articolo 8

~~Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità-~~

~~1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.~~
~~2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:~~

- ~~a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;~~
- ~~b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;~~
- ~~c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;~~
- ~~d) alla disciplina dell'orario di lavoro;~~
- ~~e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.~~

~~2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti col-~~

~~lettivi nazionali di lavoro.~~

~~3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.~~

~~3-bis. All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modifiche:~~

~~a) all'alinea, le parole: «e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate» sono sostituite dalle seguenti: «la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati»;~~

~~b) dopo la lettera b), è inserita la seguente:~~

~~«b-bis) condizioni di lavoro del personale».~~

2° QUESITO

Nel testo qui riprodotto sono evidenziate le parti del testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla Legge Fornero (L. 28 giugno 2012 n. 92), che il referendum si propone di sopprimere - Ciascun comma del testo legislativo modificato o soppresso dal referendum è corredato da un breve commento in corsivo.

Commi 1, 2 e 3

I primi tre commi dell'art. 18 non vengono modificati, resta pertanto invariata la sanzione della reintegrazione più risarcimento pieno del danno per il caso di licenziamento discriminatorio, di rappresaglia, o comunque dettato da motivo illecito (primo comma), la disciplina del risarcimento (secondo comma) e l'opzione del lavoratore per le 15 mensilità al posto della reintegrazione (terzo comma).

Comma 4

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la

contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Con i tagli chirurgici evidenziati nel testo, il quesito referendario mira a ripristinare il vecchio apparato sanzionatorio in materia di licenziamenti illegittimi, nel quale la reintegrazione nel posto di lavoro con risarcimento del danno scattava automaticamente in qualsiasi caso di licenziamento il cui motivo – anche eventualmente in sé lecito – fosse ritenuto dal giudice insufficiente per sua natura, o non sufficientemente dimostrato. L'entità del risarcimento che altrettanto automaticamente accompagna la reintegrazione è pari alle retribuzioni maturate tra il licenziamento e la sentenza di reintegrazione, senza alcuna riduzione in relazione ai redditi di lavoro eventualmente percepiti dal lavoratore durante lo stesso periodo (né tanto meno in relazione ai redditi che avrebbero potuto essere percepiti se fosse stata accettata una congrua offerta di lavoro alternativo): per questo aspetto, l'esito dell'abrogazione referendaria produrrebbe l'effetto di confutare un orientamento giurisprudenziale, secondo il quale il risarcimento dovuto al lavoratore doveva essere ridotto in misura pari all'aliunde perceptum, cioè a quanto il lavoratore stesso avesse tratto nell'intervallo tra licenziamento e reintegrazione da un'altra attività lavorativa. Stesso discorso in riferimento alla corrispondente contribuzione previdenziale.

Comma 5

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Questo comma dispone il solo indennizzo per i casi di licenziamento disciplinare non rientranti nella previsione del comma precedente. Con l'abrogazione integrale di questo comma, il referendum mira a eliminare questa distinzione estendendo a tutti i casi la sanzione massima.

Comma 6

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successi-

ve modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto e settimo.

Questo comma regola il caso del licenziamento invalido per vizio formale o procedurale, prevedendo in questo caso – quando la giustificazione sostanziale ci sia – soltanto l'indennizzo a favore del lavoratore. Con l'abrogazione totale di questo comma, il referendum estende la sanzione della reintegrazione più risarcimento anche al caso di vizio puramente formale.

Comma 7

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'invalidità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Questo comma regola il caso del licenziamento per motivo oggettivo, cioè economico od organizzativo, prevedendo come regola generale l'indennizzo del lavoratore, con alcune possibili eccezioni. Con l'abrogazione integrale di questo comma, il referendum si propone di ripristinare la sanzione della reintegrazione più risarcimento anche in tutti i casi di licenziamento non disciplinare.

Commi successivi

Le modifiche ai commi successivi dell'art. 18 sono finalizzate soltanto a un coordinamento del testo, in relazione alle modifiche apportate.



to a fare scuola: il licenziamento di tre operai dello stabilimento FIAT di Melfi, avvenuto nel 2010 con l'accusa di avere bloccato la produzione, mirava in realtà a sbarazzarsi di alcuni sindacalisti della Fiom. Lo hanno scritto i giudici della Corte d'Appello di Potenza nelle motivazioni della sentenza del 23 febbraio 2012, che condannava la condotta antisindacale della FIAT nello stabilimento di Melfi e reintegrava al lavoro i tre operai. E fin qui, bene per i lavoratori. Però la FIAT ha reagito alla sentenza di reintegro ammettendo sì i tre operai all'interno della fabbrica e pagandoli a fine mese, ma senza farli avvicinare alla linea produttiva, sostenendo che non intendeva avvalersi della loro prestazione di lavoro. Cioè li paga, ma non li fa lavorare. Oltre all'aspetto odioso e umiliante di non permettere l'attività lavorativa, colpendo umanamente la dignità dei singoli, afferma così il principio che l'indennizzo economico è risarcitorio del diritto a lavorare, pur decretato da un giudice.

Un marziano?

La domanda cui bisogna cercare di rispondere a questo punto è: Marchionne è un marziano, piovuto nella realtà del mondo del lavoro italiano in cui il patto sociale tra le parti è improntato alla morigeratezza dei rapporti di forza e il Governo media per far prevalere l'interesse comune sulle rivendicazioni delle parti, o è un'avanguardia del pensiero unico dominante, ormai entrato nelle corde di tutto il complesso della nostra società? Per rispondere vediamo cosa è successo nel frattempo, perché come spesso succede, la realtà ha superato anche le più pessimistiche previsioni. La Banca centrale europea, BCE, con una ormai famosa lettera a doppia firma di Jean Claude Trichet e Mario Draghi, il 5 agosto 2011 comanda al Governo italiano le cose da fare «*con decreto legge e con ratifica parlamentare entro la fine di settembre 2011*». Tralascio in questa sede ogni commento sulla crisi della democrazia rappre-

sentata dalla dittatura della finanza planetaria (i mitici "Mercati") sulla politica. Fatto sta che nell'agosto 2011 il Governo Berlusconi emana il DL "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" (convertito con L. 14 settembre n. 148) del Ministro del Lavoro Sacconi, «*[...] limitando drasticamente la centralità del contratto nazionale di lavoro, rimandando agli accordi aziendali materie importantissime quali la classificazione e l'inquadramento del personale, le mansioni, la disciplina dell'orario di lavoro, i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, il regime della solidarietà negli appalti, il ricorso alla somministrazione di lavoro e la modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro. L'articolo 8 di quella manovra finanziaria è carico di livore antisindacale e contrasta duramente le spinte alla solidarietà tra i lavoratori contro i drammatici effetti della crisi economica. Con questo articolo si vuole annullare l'accordo del 28 giugno 2011, che ha riconfermato il contratto nazionale al centro delle relazioni sindacali del Paese*» (da www.referendumlavoro.it).

La norma sancisce l'abbandono del principio d'inderogabilità delle regole prodotte dalle fonti costituzionalmente legittimate del diritto del lavoro nonché la scomparsa del principio per cui a lavoro uguale, devono corrispondere uguali diritti, economici e no.

Sindacati da Nobel

Già, perché, come si diceva, il contratto nazionale di lavoro è vitale per la tutela dei lavoratori. I sindacati son 150 anni che lottano per questo, ben consci che solo la forza contrattuale di tanti uniti può ottenere buoni risultati nell'altrimenti iniqua contrattazione tra datore di lavoro e singolo lavoratore. L'Accademia Reale Svedese delle Scienze ha annunciato il Premio Nobel 2012 per l'Economia agli economisti americani Alvin Roth e Lloyd Shapley "Per la teoria delle allocazioni stabili e gli studi sulla configurazione dei mercati".

Questi studi sono testimonianza di ciò che oggi l'Economia vuole essere: una sorta di scienza universale capace di ridurre ogni comportamento individuale e sociale a problema allocativo, cioè quali beni produrre, per chi produrre e in quali condizioni. In questo scenario dominano i tecnici. Le applicazioni sul mercato del lavoro dell'algorithm ideato dai due Nobel (*deferred-acceptance algorithm*) ben si sposano con l'idea che la contrattazione collettiva sia una struttura istituzionale da superare per aspirare a una stabilità che si fonda su scambi individuali. I lavoratori non sono concepiti come forza lavoro e tutta l'architettura istituzionale sorretta dai teoremi e dagli esperimenti di questa "scienza" mira – a ben vedere – a non far emergere una classe, ma un insieme di singoli. La contrattazione uno-a-uno è quella che genera il miglior risultato per l'economia e quindi, il peggiore per il lavoratore, che se lasciato solo non può che soccombere nell'impari lotta con chi può dare lavoro o negarlo con una logica di profitto, contrapposta a quella di soddisfazione del bene primario della propria sopravvivenza. Come agli inizi della prima rivoluzione industriale inglese.

Compiti a casa

Ma la sistematica demolizione delle conquiste sindacali e della civiltà del lavoro non finisce qui. Ci pensa il ministro Fornero del Governo Monti a completare i "compiti a casa" indicati dalla BCE, intervenendo a piedi uniti in un santuario dei diritti dei lavoratori, lo Statuto dei Lavoratori e in uno dei suoi più sacri articoli, il 18, quello del reintegro del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo. L'articolo 1 comma 4 della L. 28 giugno 2012 n. 92 "Disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" ha cancellato la norma che imponeva il reintegro obbligatorio del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo a fronte di una sentenza del giudice del



lavoro favorevole al lavoratore stesso, introducendo tutta una serie di distinguo macchinosi e diversamente interpretabili e la possibilità per il giudice di prevedere in alternativa al reintegro obbligatorio, una indennità risarcitoria (minimo 6 mensilità e comunque, nel caso più favorevole, fino a un massimo di 24 mensilità, variamente ridotte se nel frattempo il lavoratore, per vivere, ha lavorato altrove o addirittura avrebbe potuto lavorare!). Insomma, proprio come sognava Marchionne!

«L'articolo 18 è stato manomesso nella sua essenza e nella sua funzione. Il Governo ha agito con forte iniquità sul tema cruciale del mercato del lavoro, scegliendo - per combattere gli effetti della crisi - di aggredire i diritti, le conquiste storiche del movimento operaio e il sistema di protezione sociale pubblica. Le modifiche all'articolo 18 riscrivono con motivazioni inaccettabili un tratto saliente della giurisprudenza del lavoro, prefigurando rapporti sociali e sindacali autoritari che avranno ripercussioni nella vita di tutti i cittadini onesti, cui è stato scippato un diritto fondamentale» (da www.referendumlavoro.it).

La smaccata impronta ideologica della riforma è talmente evidente, che alla conversione in legge del decreto, costato non poco imbarazzo in entrambi gli schieramenti della maggioranza, il Parlamento ha contemporaneamente approvato un ordine del giorno dell'esigua opposizione contenente la promessa di riesaminare la questione.

Norme inutili

Norme oltre che ideologiche, anche certamente inutili. Infatti, è sicuro che da queste due disposizioni, indispensabili per la tanto invocata crescita, non sia derivata l'auspicata invasione di capitali globali, per investire finalmente in un'Italia liberata dalla prepotenza sindacale. Ma sono disposto a scommettere anche che neanche un nuovo posto di lavoro sia da ciò derivato, mentre già cominciano le prime cause a cui dovrà essere applicato il nuovo

articolo 18.

Scrivevo, nel mio citato articolo, e confermo a maggior ragione oggi: «In molti affermano che Marchionne e la Fiat hanno ragione a minacciare di fuggire da un'Italia improduttiva, nella quale operai e sindacati mettono il piombo nelle ali al dinamismo industriale. Ma è vero che se in Italia la produttività non cresce, ciò non è dovuto a presunti privilegi operai, ma principalmente alle piccole dimensioni medie delle imprese, al volume contenuto degli investimenti in nuove tecnologie, alla inadeguatezza delle infrastrutture in molte parti del territorio nazionale, alla ridondanza delle norme burocratiche, alla corruzione, all'intrusività della criminalità organizzata e alle alte tasse. Quindi, colpe dell'imprenditoria e della politica, non di certo dei lavoratori».

SIVeMP aderisce al Comitato promotore dei referendum

Quanto riportato fin qui costituisce l'insieme delle motivazioni che hanno indotto il nostro sindacato ad aderire al Comitato promotore dei referendum. Quando sono in gioco la democrazia e la civiltà del lavoro di una società che li aveva elevati a valori fondativi nella sua stessa carta Costituzionale, non si può stare alla finestra a guardare, ma è indispensabile agire in prima persona. È quanto ha chiesto il nostro Segretario nazionale nella lettera aperta inviata a tutti gli iscritti il 26 ottobre 2012: «Quando i cittadini non trovano riscontro ai propri bisogni nell'attività Parlamentare, nel nostro sistema democratico la Costituzione prevede la libertà di manifestare il dissenso nelle piazze e lo strumento del referendum popolare per abrogare le leggi non condivise.

Per questo motivo, in primo luogo vi invito ancora con la massima fermezza alla partecipazione alla manifestazione nazionale di sabato 27 ottobre 2012 a Roma per salvare il nostro Servizio Sanitario Nazionale. Noi dirigenti tutti del SSN, rappresentiamo una parte

considerevole della classe dirigente di questo Paese e abbiamo il dovere e la responsabilità di far comprendere ai nostri concittadini e alla politica, quali gravi errori si stiano commettendo con le politiche di taglio delle risorse, invece che d'investimento in salute che genera ricchezza, e di deresponsabilizzazione e umiliazione degli operatori sanitari e dei lavoratori.

In secondo luogo vi informo che il primo mandato che la nuova Segreteria nazionale ha ricevuto da una mozione approvata all'unanimità dai Delegati al Congresso Nazionale di Fiuggi, è l'adesione al Comitato Promotore dei Referendum Popolari per l'abrogazione dell'articolo 8 della L. 148/11 (cosiddetta Legge Sacconi), e per l'abrogazione delle modifiche apportate dall'art. 1 c. 4 della L. 92/12 (cosiddetta riforma Fornero) all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori».

Votiamo!

Quando questo articolo sarà pubblicato, la campagna di raccolta delle firme necessarie per presentare i referendum sarà terminata, raggiungendo, ne sono sicuro, il numero richiesto, anche grazie agli iscritti SIVeMP e nonostante il silenzio dei media (guarda caso di proprietà della grande finanza) che l'avrà accompagnata.

Poiché le maggioranze e il Governo che usciranno dalle urne a marzo avranno ancora un comportamento contraddittorio sui temi del lavoro e non riusciranno ad accordarsi per modificare questi obbrobri giuridici, dovremo vigilare e impegnarci affinché nel 2014 i referendum popolari possano essere svolti regolarmente e, come successe per quelli sui beni comuni, stravinti dalla maggioranza degli Italiani, che nonostante le appartenenze politiche, capiscono "a pelle" quali sono i grandi temi che li riguardano.

* "Relazioni sindacali: Marchionne versus veterinari" – Argomenti 1/2011, pagina 20.