

## Legge 20 maggio 1970, n. 300

### Articolo 18

#### (Reintegrazione nel posto di lavoro – Il testo)

Ferma 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 legge predetta 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 di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente.

In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente e' tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma e' provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, e' tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

-----

Da Wikipedia

L'**articolo 18 dello statuto dei lavoratori**, nel [diritto del lavoro](#) italiano fa riferimento all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivit  sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", nota appunto come [statuto dei lavoratori](#).

Esso costituisce applicazione della cosiddetta [tutela reale](#) disciplinando in particolare il caso di [licenziamento illegittimo](#) (ovvero effettuato senza comunicazione dei motivi, ingiustificato o discriminatorio) di un [lavoratore](#).

## Ambito di applicazione

Riguarda:

- le [unit  produttive](#) con pi  di 15 [dipendenti](#) (5 se [agricole](#));

- le unità produttive con meno di 15 dipendenti (5 se agricole) se l'azienda occupa nello stesso comune più di 15 dipendenti (5 se agricola);
- le aziende con più di 60 dipendenti.

L'insussistenza del fatto, e la possibilità di reintegrazione, non concerne la condotta materiale, ma il "fatto giuridico". Ovvero, è il giudice che deve valutare se un determinato comportamento del lavoratore è giuridicamente rilevante e reca le conseguenze di legge. Ciò deriva:

- dal proporzionalismo fra gravità del fatto e pena, fondante e imprescindibile nel [diritto penale](#), così come criterio di determinazione di una [sanzione amministrativa](#) nel [diritto civile](#). Oltre a valere come criterio per le sanzioni decise da un [giudice](#) o da un altro potere pubblico, è pacifico che valga per sanzioni inflitte fra privati (potere disciplinare del [datore di lavoro](#)), di cui un giudice è chiamato a valutare la legittimità;
- dalla previsione, operata dalla [riforma del lavoro Fornero](#) (legge 28 giugno 2012, n. 92), di applicare il licenziamento in *extrema ratio*, e la sanzione più conservativa e favorevole al dipendente fra quelle relative alle condotte tipizzate nei [contratti collettivi](#) e nei codici etici o disciplinari aziendali;
- anche in assenza di una previsione di legge esplicita in merito, resterebbe il valore legale e l'esigibilità giudiziale di tutti i contratti o atti scritti inerenti al rapporto di lavoro (quali sono i contratti collettivi e i regolamenti aziendali).

## Tentativi di riforma

Dall'inizio degli anni 2000, vari [governi italiani](#) hanno tentato a più riprese di [riformarlo](#). I [sindacati](#) si sono sempre opposti con decisione ad ognuno di essi, temendo un allentamento della tutela dei lavoratori.

-----  
 Da "Il FattoQuotidiano.it"

Provo a riassumere, per noi che non siamo giuslavoristi, in parole comprensibili e un poco crude. **Art. 18 sì** perché altrimenti i padroni potrebbero ricattare i lavoratori con la possibilità del licenziamento costringendoli ad accettare qualsiasi angheria. **Art. 18 no** perché così com'è formulato protegge i lavativi e gli incapaci che gravano sulle aziende a tal punto da indurle a non assumere altri dipendenti.

Facciamo esempi perché incarnare i problemi è più proficuo che discutere di **teorie**.

**Esempio 1:** Una ragazza, di origine straniera, racconta che il suo datore di lavoro, in una piccola ditta con dieci dipendenti, si era invaghito di lei. Cercava tutti i modi per starle vicino, le faceva pesanti allusioni sessuali. Lei sopportava e cercava di evitarlo. Una sera, casualmente, avevano fatto tardi e sul lavoro erano rimasti solo in tre: lei, il **datore di lavoro** e sua moglie. In quell'occasione lui cercò di appartarsi con lei e allungò le mani. Lei scappò e il giorno seguente mandò il marito a parlare con la coppia dei datori di lavoro. Da quel momento in modo pretestuoso, sentendosi rifiutato, il "**padrone**" cominciò ad affermare che lei lavorava male, che non era efficiente. Le mandò due lettere di addebito poi la licenziò. In quel momento lei scoprì che nessuno dei **colleghi** voleva testimoniare per lei e che la moglie del padrone avrebbe negato l'accaduto.

**Esempio 2:** Un imprenditore racconta che fra i suoi 200 operai due sono “**spine nel fianco**”. Lui sa benissimo che lavorano poco e male. Una è stata scoperta diverse volte collegata a Facebook. Lui le ha mandato una lettera di addebito, ha provato a spostarla nel lavoro ma, tramite i sindacati e avvocati, ha capito che non poteva farlo perché sarebbe parso un **demansionamento sanzionabile**. Un altro dipendente è spesso in malattia, quando è al lavoro non si capisce cosa faccia. L'imprenditore ha addirittura il sospetto che in più occasioni abbia sabotato intenzionalmente i progetti provocando danni aziendali. Racconta che l'azienda avrebbe necessità, almeno per i prossimi tre mesi, di alcuni nuovi **dipendenti**. Preferisce prenderli tramite agenzia interinale per non doversi vincolare in una assunzione.

**Esempio 3:** In una media azienda un ragazzo ingegnere ventottenne racconta che è la normalità lavorare dieci/undici ore al giorno. Se non accetti questa consuetudine vieni emarginato. Cominci il lavoro alle otto del mattino per cui alle cinque del pomeriggio, calcolando la pausa pranzo di un'ora che in realtà non si riesce a fare per la mole di impegni, dovresti avere finito. Ti mettono però le riunioni con il capo alle diciotto con la tendenza a protrarsi fino alle venti. Tutti, indistintamente, rimangono fino a tardi per cui anche lui, che ha rinnovi annuali dell'incarico, deve restare. Mi descrive un ambiente di lavoro caratterizzato da forte tensione perché i capi **pretendono sempre di più**. Urlano e sbraitano se non raggiungi gli obiettivi che loro ti fissano. Il problema è che costantemente alzano l'asticella delle richieste per cui lui ha la sensazione di non farcela. Per cercare di smaltire certe incombenze è arrivato a portarsi a casa il lavoro per riuscire a finire gli impegni con calma la Domenica.

**Esempio 4:** Un amico mi racconta che la sua collega di insegnamento alle scuole elementari da tre anni è quasi sempre assente. Quando è stata messa in ruolo era chiaro che per lei trasferirsi per circa mille chilometri sarebbe stato un grande **disagio**. Da allora, prima ha usufruito della legge 104 per assistere la madre anziana, poi sono cominciate ad arrivare **malattie “strategiche”**. Ad esempio gode di buona salute tutta l'estate, quando la scuola è chiusa, poi si ammala dopo i primi quindici giorni di scuola verso inizio d'ottobre per tornare in forma in dicembre ed usufruire delle vacanze di Natale. Di nuovo ammalata in gennaio starà bene per Pasqua e dopo una nuova malattia si ristabilirà definitivamente in giugno. Per il mio amico questo continuo andare e venire è un grave disagio in quanto cambiano le **supplenti** con cui lui si deve rapportare. Inoltre quando la titolare della cattedra torna è una penitenza perché non conosce i ragazzi e deve formulare i giudizi e gli scrutini senza cognizioni. I genitori sono imbufaliti ma pare che nessuno possa farci nulla.

Come emerge da questi esempi, che sono venuti alla mia attenzione, la realtà è molto complessa e variegata. Non sono neanche sicuro che gli esempi citati riguardino direttamente l'art. 18 o esulino dai suoi effetti ma credo che il clima e l'ideologia del lavoro che traspare siano condizionati da un **modello “ingessato” di lavoro** in cui si è tutelati a prescindere o da un modello flessibile e precario in cui devi subire ogni angheria.

[Non conosco il modello proposto dal governo a tutele crescenti](#) sia perché non pare ancora chiaramente delineato, sia perché non sono in grado di capirne tutte le conseguenze pratiche visto che come al solito gli antigovernativi lo descrivono come la fine dei diritti e i filogovernativi come una innovazione civile di miglioramento. Ritengo che nessuna legge possa risolvere tutti i problemi del

rapporto complesso fra datori del lavoro e dipendenti in quanto si intrecciano problemi organizzativi, emotivi, relazionali e ideologici. Forse occorre proporre **un nuovo provvedimento** fissando subito una rivalutazione dopo due o tre anni degli effetti positivi o negativi che determinerà.

---

Da il "Corriere della Sera"

*LA RIFORMA DEL LAVORO*

Milano, 21 settembre 2014 - 13:34

## **Lavoro, ancora duello interno al Pd** **Art.18, la Uil apre. Squinzi: eliminarlo**

### **Renzi alla minoranza del partito: «Cascate male, io cambio davvero». Cuperlo: basta propaganda e ultimatu. Confindustria: l'art. 18 frena gli investimenti. Sindacati divisi.**

[di Redazione online](#)

Dopo lo scontro, l'apertura. È il segretario della Uil **Luigi Angeletti** a tendere sul serio la mano a Matteo Renzi sul tema spinoso della riforma del lavoro e in particolare dell'articolo 18. Angeletti spiega alle agenzie di stampa il suo pensiero che sinteticamente si traduce così: disponibilità al dialogo ma senza toccare le tutele acquisite. «Un conto è avvicinare due mondi, ma quello che non si può fare è modificare l'art.18 per chi già ce lo ha». Più nel dettaglio, dice Angeletti: «Non si deve togliere nessuna protezione a coloro che già ce l'hanno. Se si tratta di dare un diverso sistema dai licenziamenti illegittimi a coloro che, o sono disoccupati, o hanno dei contratti per i quali non sono previste tutele, cioè di dare qualcosa di più a chi non ha nulla, è ovvio che noi siamo disposti a discutere sul fatto che non necessariamente dovrà continuare a essere quello che oggi è scritto sull'articolo 18, quindi la reintegra anche nei casi di licenziamento per motivi economici».

Spaccatura nel Pd

Lo scontro interno al Pd continua. Dopo aver lasciato dietro di sé [la lettera di sfida alla «vecchia guardia» del Pd](#) e prima di partire per gli Usa (interverrà all'Onu), **Matteo Renzi** ha parlato al Tg2. Sempre all'attacco il premier: « Nel mio partito c'è chi pensa che dopo il 40,8% alle europee si possa continuare con un "facite ammuina", per cui non cambia niente e Renzi fa la foglia di fico: sono cascati male, ho preso questi voti per cambiare l'Italia davvero». Ma **Gianni Cuperlo** fa la voce grossa: « Basta con le provocazioni e gli ultimatum. La delega sul lavoro è ancora troppo vaga. Chi fa il segretario ha il dovere di indicare il percorso. Non possiamo accettare una discussione strumentalizzata per dividere il Pd tra innovatori e conservatori o minacciare decreti».

Squinzi su art 18 d'accordo con Renzi, va eliminato

A esprimersi a favore di ciò che ha in mente il premier sull'articolo 18 è il presidente di Confindustria, **Giorgio Squinzi** che, parlando a *l'Intervista* di Maria Latella, su SkyTg24, dice: «Fa bene Renzi a pensare di abolirlo. È un ostacolo agli investimenti. In tutto il mondo pensano che i vincoli posti dall'articolo 18 siano insormontabili. Poi possiamo anche essere d'accordo che in

termini percentuali l'incidenza degli articoli 18 è diventata piuttosto limitata, perché negli ultimi anni si assume con contratti a tempo determinato e ci sono altre forme di flessibilità».

## Decreto

Il Jobs act, l'oggetto del contendere, il provvedimento che sta accendendo lo scontro nel centrosinistra e tra il governo e i sindacati, [è già scritto in forma di decreto](#). Perché Renzi non può consentirsi il lusso di mandare le cose troppo per le lunghe. La minoranza Dem, intanto, lavora agli emendamenti da presentare alla delega sul lavoro. Il governo punta alle risorse da mettere sugli ammortizzatori, definendo così i contorni di una possibile mediazione. **Marianna Madia** rassicura sull'articolo 18, spiegando che nessuno perderà diritti, ma che invece ci sarà più lavoro. Contraria a una modifica «per decreto» dell'articolo 18, la leader della Cgil **Susanna Camusso**: «Il tema del lavoro e dell'articolo 18 è una materia difficilmente decretabile - ha detto a Firenze la leader - aggiungendo che lo Statuto dei lavoratori è una carta «di rango costituzionale». Non accetta Camusso neppure l'idea di archiviare l'argomento lavoro come un tema caro solo alle «vecchie guardie», come il premier ha definito la minoranza Pd: «La dignità del lavoro non è un discorso vecchio», taglia corto Camusso.

## Direzione sul Jobs Act

Quanto al ministro del Lavoro, **Giuliano Poletti** in un'intervista definisce i «toni del confronto ormai sopra le righe» e afferma che «solo un impianto ideologico può far dipendere tutto dai licenziamenti, le imprese li usano come alibi, ma anche i sindacati sono responsabili». La resa dei conti ci sarà il 29 settembre: in Direzione un voto a maggioranza sancirà la linea sul Jobs act.

## Riforma del mercato del lavoro

Il numero uno di Confindustria sembra dettare la linea: «Bene eliminare l'articolo 18: ormai è un mantra, che in tutto il mondo ci addossano: ci dicono che in Italia non si può investire perché c'è l'articolo 18 e quando assumi un dipendente lo fai per la vita». «L'eventuale abolizione dell'articolo 18 deve essere ovviamente inquadrato - ha osservato - in una riforma del mercato del lavoro che secondo me dovrebbe portare a un contratto a tempo indeterminato che sia conveniente per le imprese e per i lavoratori, eliminando tutta una serie di complicazioni e di flessibilità che non aiutano a comprendere bene quello che succede nel mondo del lavoro».

21 settembre 2014 | 13:34

© RIPRODUZIONE RISERVATA