



## ***GILDA DEGLI INSEGNANTI*** provincia di Venezia

Sede: Cannaregio 472/A, 30121 Venezia – Sede Ve-Mestre, Via Vicolo Fucini 14  
tel. 0417790457, fax 0418620773 cell. 3881638560  
e-mail: [info@gildavenezia.it](mailto:info@gildavenezia.it), [gildavenezia@virgilio.it](mailto:gildavenezia@virgilio.it)

Care colleghe e cari colleghi,

mancano pochissimi giorni alla conclusione della raccolta di firme per l'indizione del referendum abrogativo su alcuni temi inerenti i diritti fondamentali dei lavoratori. Si tratta di cercare di togliere le norme del D.L. 13 agosto 2011, n. 133 che prevedono che i contratti integrativi aziendali possano derogare dal contratto collettivo nazionale e le norme della riforma Fornero sul mercato del lavoro che prevede la possibilità del licenziamento anche senza giusta causa in cambio di una sorta di risarcimento per il lavoratore.

Sono quesiti referendari che trattano specifiche situazioni di diritto del lavoro nel settore privato ma, come prevede l'art. 2 della riforma Fornero, sono atti di indirizzo anche per il pubblico impiego.

Per questo motivo la Gilda degli Insegnanti della Provincia di Venezia invita i docenti e il personale ATA della scuola statale a sottoscrivere la richiesta di referendum. Sono norme liberticide per i lavoratori del settore privato, ma sarebbe molto grave che si introducessero norme analoghe nel settore pubblico. Immaginate una contrattazione di Istituto che modifica unilateralmente le norme del contratto nazionale... Da anni la FGU-Gilda degli Insegnanti si è battuta per la prevalenza del contratto nazionale e per il depotenziamento della contrattazione aziendale di istituto incardinata alla gestione del FIS attraverso RSU frammentate nel territorio. La recente battaglia sul recupero degli scatti a discapito delle poste enormi previste per l'accessorio (MOF) va in questa direzione.

Sarebbe altresì gravissimo che, dopo l'introduzione del D.lgs 150/09 (Brunetta) che ha introdotto una sorta di potere assoluto discrezionale per i dirigenti nel campo delle sanzioni si introducessero norme che prevedono il licenziamento anche senza giusta causa in cambio di indennità.

***Gilda degli Insegnanti della Provincia di Venezia***

**DI SEGUITO I QUESITI REFERENDARI**



Federazione Gilda Unams della provincia di Venezia

## I QUESITO

### Abrogazione art 8

DECRETO-LEGGE 13 agosto 2011 , n. 138

#### Art. 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 ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, 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 incluse quelle relative:
  - 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 e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.
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

## II QUESITO

### Abrogazione dell'art. 18 modificato dalla Riforma Fornero

***I sottoscritti cittadini italiani richiedono referendum popolare abrogativo – ai sensi dell'art. 75 della Costituzione e in applicazione della legge 25 maggio 1970, n. 352, e successive modificazioni e integrazioni – sul seguente quesito:***

«Volete voi l'abrogazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, titolata "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", nel testo risultante per effetto di modificazioni ed integrazioni successive, limitatamente alle seguenti parti:

quarto comma, primo periodo, limitatamente alla parola: "soggettivo";

quarto comma, primo periodo, limitatamente alle parole: ", 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,";

quarto comma, primo periodo, limitatamente alle parole: ", 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.";

quarto comma, l'intero secondo periodo che recita: "In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.";

quarto comma, terzo periodo, limitatamente alle parole: ", 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";

quinto comma che recita: "Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati 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.";

sesto comma che recita: "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 successive 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 o settimo.";

settimo comma che recita: "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'inidoneità 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.";

ottavo comma, limitatamente alle parole: "dei commi dal quarto al settimo";

nono comma, primo periodo, limitatamente alle parole: "di cui all'ottavo comma";

nono comma, terzo periodo, limitatamente alle parole: "di cui all'ottavo comma";

nonché della legge 15 luglio 1966, n. 604, titolata "Norme sui licenziamenti individuali", nel testo risultante per effetto di modificazioni ed integrazioni successive, limitatamente alle seguenti parti:

articolo 7, comma 1, limitatamente alla parola "oggettivo";

articolo 7, comma 1, limitatamente alla parola "oggettivo";

articolo 7, comma 2, limitatamente alle parole "per motivo oggettivo";

articolo 7, comma 8, che recita: "8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.";

nonché della legge 23 luglio 1991, n. 223, titolata "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro", nel testo risultante per effetto di modificazioni ed integrazioni successive, limitatamente alle seguenti parti:

articolo 5, comma 3, secondo periodo, limitatamente alle parole: "terzo periodo del settimo comma del";

nonché della legge 24 dicembre 2007, n. 244, titolata "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)", nel testo risultante per effetto di modificazioni ed integrazioni successive, limitatamente alle seguenti parti:

articolo 2, comma 479, lettera a), limitatamente alla parola "oggettivo";

nonché della legge 29 dicembre 1990, n. 407, titolata "Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993", nel testo risultante per effetto di modificazioni ed integrazioni successive, limitatamente alle seguenti parti:

articolo 8, comma 9, primo periodo, limitatamente alla parola "oggettivo"».

