

1. Il caso della jeanseria abruzzese Manuero 2000 - autodefinitasi come «la prima fabbrica della seconda Repubblica» - ha suscitato nelle scorse settimane l'attenzione di tutti i mezzi di informazione più che per un suo valore emblematico o di costume, di difficile decifrazione, per la sua completa e volontaria estraneità rispetto all'insieme di regole e sanzioni poste dallo statuto dei lavoratori a sostegno e promozione dell'attività sindacale.

Da quando è entrata in vigore la legge 20 maggio 1970, n. 300 non era infatti mai capitato di imbattersi in una vicenda così «orgogliosamente» illegale, nella quale l'antisindacalità risulta essere il presupposto dichiarato del licenziamento di quattro operai e non il suo movente occulto o il suo risultato oggettivo. Viene da pensare ad una sorta di «sbornia dei principi», con conseguente euforico distacco dalla realtà.

Un riferimento diretto alla giurisprudenza più recente della Corte di Cassazione su tale materia può forse avere l'effetto benefico di una salutare doccia fredda. E chissà che anche per il protagonista del singolare caso non sia possibile riscoprire in questo modo che lo Statuto dei lavoratori non è stato ancora abrogato e che le posizioni giuridiche attive di favore per la presenza del sindacato nel posto di lavoro, identificate e riconosciute dal legislatore, hanno attualmente un'ampiezza ed una solidità piuttosto consistenti.

2. Una recente sentenza della 2. Sezione Lavoro (Cass. 23 marzo 1994, n. 2808) ha infatti risolto definitivamente una causa promossa alcuni anni fa dal sindacato dei metalmeccanici, con la quale venivano denunciati numerosi comportamenti antisindacali verificatisi negli stabilimenti dell'Alfa Lancia Industriale dopo l'acquisto dell'azienda da parte del gruppo Fiat.

Il giudizio di merito si era concluso con una sentenza del Tribunale di Milano che confermava l'illegittimità dei comportamenti, costituiti essenzialmente: a) nel mancato rispetto dei diritti di informazione sulle modalità di svolgimento del lavoro straordinario previsti dal contratto collettivo;

■ Cara Unità, un mio conoscente è stato licenziato dall'azienda, circa 30 dipendenti, con l'affermazione che il posto di lavoro era stato soppresso. In realtà le mansioni che svolgeva sono state divise tra gli altri dipendenti, per cui non si può parlare di soppressione. È possibile fare questo?

Lettera firmata. Ancona

La giurisprudenza è consolidata su alcuni punti: 1) l'imprenditore non può essere censurato in ordine al-

LEGGI E CONTRATTI

filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Nino Raffone, avvocato CdL di Torino, responsabile e coordinatore; Bruno Aguglia, avvocato Funzione pubblica Cgil; Piergiorgio Allevis, avvocato CdL di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Garofalo, docente universitario; Enzo Marini, avvocato CdL di Torino; Nyranno Moasi, avvocato CdL di Milano; Saverio Nigro, avvocato CdL di Roma

La Cassazione e il caso della fabbrica abruzzese Attività sindacale e comportamenti aziendali

SERGIO VACIRCA

tivo; b) nella defissione di manifesti elettorali dalle bacheche sindacali; c) nell'esercizio di indebiti pressioni sui quadri allo scopo, in parte raggiunto, di ottenere le dimissioni dal sindacato.

La Corte di Cassazione ha respinto integralmente il ricorso proposto dalla Fiat Auto, che non solo investiva sotto vari profili di ordine processuale agli accertamenti compiuti dai giudici milanesi, ma sosteneva anche la legittimità del proprio operato e la inesistenza in concreto di una specifica volontà antisindacale. Se si esaminano più da vicino alcuni brani della novitativa sentenza si rende conto con estrema chiarezza del profondo distacco che esiste tra il «diritto vivente» dello Stato italiano e le stravaganti idee di libertà professate dal proprietario della ormai famosa «prima fabbrica della seconda Repubblica».

3. La Suprema Corte ha in primo luogo posto in evidenza che a qualificare come antisindacale il comportamento tenuto dalla Fiat con riferimento alle modalità dello svolgimento del

lavoro straordinario, non era stata tanto la violazione di un obbligo previsto da una singola clausola contrattuale, quanto «una condotta posta in essere e cioè, in buona sostanza, non avevano detto a chiare lettere che il comportamento tenuto dall'azienda era volutamente antisindacale».

La Corte di Cassazione ha risposto che i giudici del merito avevano fatto bene a non essere tale questione, in quanto deve essere qualificata come antisindacale quella condotta che «obiettivamente e anche solo potenzialmente risulti lesiva degli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali». Se è facile immaginare quali saranno i temi che i giudici ai quali sarà affidato il caso della fabbrica abruzzese dovranno esaminare, una cosa si può però dire fin da ora con assoluta certezza: essi non saranno chiamati ad affrontare il sofisticato tema della necessità o meno di qualificare la condotta antisindacale con l'elemento soggettivo della volontarietà del comportamento.

\* Avvocato Fisac-Cgil nazionale (assicurazioni e credito)

affiggere negli spazi riservati rappresentati infatti - secondo la Corte - «il cuore della libertà di organizzazione ex art. 39 Cost., del diritto di sciopero... della stessa autonomia sindacale». Ciò significa che «qualsiasi argomento può considerarsi d'interesse sindacale ove il sindacato lo assuma ad oggetto della propria azione» e che «il datore di lavoro non ha, in ogni caso, il potere di impedire le affissioni, né di manomettere le bacheche o di rimuoverle da esse un qualunque materiale».

4. Come si vede, la distanza che separa il livello di elaborazione del diritto sindacale in Italia dalla realtà che emerge dal caso della fabbrica abruzzese è piuttosto notevole. Tale distanza appare davvero incolmabile se si considera che la sentenza segnalata contiene un'altra importante affermazione di principio, relativa ad una questione che - pur avendo a volte originato orientamenti giurisprudenziali contrastanti - è già stata risolta nello stesso modo dalla Suprema Corte in ripetute occasioni. La difesa della Fiat aveva infatti sostenuto che la decisione del Tribunale di Milano doveva essere riformata dal momento che i giudici di appello non avevano esaminato i connotati soggettivi della condotta posta in essere e cioè, in buona sostanza, non avevano detto a chiare lettere che il comportamento tenuto dall'azienda era volutamente antisindacale.

La Corte di Cassazione ha risposto che i giudici del merito avevano fatto bene a non essere tale questione, in quanto deve essere qualificata come antisindacale quella condotta che «obiettivamente e anche solo potenzialmente risulti lesiva degli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali». Se è facile immaginare quali saranno i temi che i giudici ai quali sarà affidato il caso della fabbrica abruzzese dovranno esaminare, una cosa si può però dire fin da ora con assoluta certezza: essi non saranno chiamati ad affrontare il sofisticato tema della necessità o meno di qualificare la condotta antisindacale con l'elemento soggettivo della volontarietà del comportamento.

Per quanto concerne poi l'iniziativa presa dal datore di lavoro di togliere dalla bacheca sindacale manifesti elettorali sul presupposto che tali manifesti non rientravano tra quelle «pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materia di interesse sindacale e del lavoro» previsti dall'art. 25 dello statuto come oggetto del diritto di affissione spettante alle rappresentanze sindacali, la Corte di Cassazione è stata ancora più chiara nel disattendere le tesi della Fiat. La identificazione e la qualificazione del materiale da

reale impossibilità di continuare a utilizzare le energie del licenziato per lo svolgimento di altri compiti.

È facile comprendere come un controllo siffatto rischi di essere poco incisivo, anche perché il lavoratore non è a conoscenza della reale situazione aziendale, e non è quindi in grado di fornire parametri di riferimento. Al momento, non resta che affidare la sensibilità dei giudici nel ricostruire le possibilità di occupazione dell'azienda. [Nino Raffone]

Quali effetti, sulla pensione se si passa dal tempo pieno al tempo parziale

Il signor Amedeo Marantoni di Cittaducale (Rieti), a nome del consiglio di fabbrica dell'Alcatel-Telettra, ha inviato la seguente lettera a «l'Unità».

Vorremmo dei chiarimenti in merito agli effetti sulla pensione in conseguenza del passaggio dal tempo pieno al rapporto di lavoro parziale.

Ci risulta che, al di sopra di un certo limite di versamenti effettuati (circa 12.000.000 di lire) nell'anno, non ci sono riduzioni sulla maturazione del diritto alla pensione; al di sotto si ha una riduzione delle settimane di anzianità proporzionale ai minori versamenti effettuati.

L'entità della pensione, invece, subisce una riduzione se il lavoratore passa a part-time proprio negli anni utili al calcolo dell'importo. Ci sembra che sarebbe più corretto, in via di principio tenere conto nel calcolo della pensione dei periodi di versamenti pieni oppure consentire al lavoratore versamenti integrativi in modo da permettergli di ottenere una pensione più adeguata.

Tenete presente che il più delle volte il part-time viene scelto per l'assistenza dei familiari, quasi sempre da donne, e che le aziende fanno molta difficoltà, specie nell'attuale situazione, a impegnarsi per un ritorno al tempo pieno.

L'altro caso che vi sottoponiamo è in conseguenza dell'uso del part-time per risolvere crisi aziendali.

Se un lavoratore a part-time decide di intraprendere una attività autonoma (per esempio, stagio-

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA: Rita Cavaterra; Ottavio Di Loreto; Angelo Mazzieri; Nicola Tisci

nale) può cumulare i versamenti sempre al fine di compensare la sola pensione di dipendente?

Data la formulazione dei quesiti, riteniamo si tratti di contratto a tempo parziale «orizzontale» (ovvero, la riduzione dell'orario settimanale è distribuita su tutti i giorni lavorativi).

In questo caso (come stabilisce l'articolo 7 del decreto legge n. 463/83 convertito, con modificazioni, in legge n. 638/83 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 2, del decreto legge n. 338/89 convertito, con modificazioni, in legge n. 389/89) se viene erogata o accreditata figurativamente, per ogni settimana, una retribuzione non inferiore a una determinata percentuale dell'importo corrispondente al minimo Inps vigente al 1° gennaio dell'anno di riferimento, non c'è riduzione del numero di settimane accreditate. Dal 1° gennaio 1989 tale percentuale è pari al 40%. Per il 1994 corrisponde a una retribuzione settimanale di lire 240.940.

Se la retribuzione settimanale è inferiore all'importo corrispondente alla percentuale di cui al citato articolo 7 del decreto legge n. 463/83, viene accreditato un numero di contributi settimanali pari al quoziente, arrotondato per eccesso, che si ottiene dividendo la retribuzione complessivamente corrisposta, dovuta o accreditata figurativamente nell'anno solare, per l'importo determinato ai sensi dell'articolo 7 del decreto legge n.

Se un lavoratore a part-time decide di intraprendere una attività autonoma (per esempio, stagio-

Una lettera del prof. avv. Luciano Ventura

Cara Unità, nel pezzo della rubrica «Previdenza» dedicato alle conseguenze della sentenza della Corte Costituzionale n. 243 del 1993, apparso il 9 maggio, viene fatto il mio nome come «responsabile dell'ufficio giuridico della Cgil» e come legale nominato, appunto, dalla Cgil per difendere i pensionati del pubblico impiego nella causa che ha portato alla inclusione della inden-

dità integrativa speciale nei trattamenti di fine servizio.

Evidentemente il profondo rapporto che mi lega da sempre alla Cgil ha indotto in errore l'autore dell'articolo. Ma ciò non toglie che io non ho e non ho mai avuto la funzione che mi viene attribuita.

Per quanto riguarda, poi, la causa alla quale ho partecipato (relativa, specificamente, al trattamento dei ferrovieri) è giusto precisare che essa è stata promossa dall'Anlafer, cioè da una associazione di lavoratori anziani delle Ff Ss che non aderisce né alla Cgil né ad altre confederazioni sindacali. La ordinanza di rimessione alla Corte da parte del Pretore di Roma è stata ottenuta dall'avv. Claudio Torrie-

463/83.

Il numero delle settimane di contribuzione, determinato sul criterio sopra illustrato, è considerato ai fini della maturazione del requisito per il diritto alla pensione.

Il numero di anni utili per il calcolo della pensione è determinato riproponendo il periodo a orario ridotto, rispetto all'orario settimanale intero, ma la retribuzione pensionabile è sempre considerata come se il rapporto di lavoro fosse stato a orario pieno. In tal modo diventa influente la collocazione del periodo con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Se durante il periodo con rapporto di lavoro a tempo parziale «orizzontale», si svolgono anche attività a tempo determinato ma a orario pieno, il nostro avviso occorre procedere nel modo seguente:

- una volta determinato il numero di settimane accreditate nell'anno per effetto del rapporto di lavoro a tempo parziale «orizzontale», tale numero si divide per 12 stabilendo così quante settimane vengono accreditate mediamente per ogni mese dell'anno;

- il numero medio di cui al precedente alinea va moltiplicato per il numero di mesi nei quali non vi è stato l'altro rapporto di lavoro a tempo pieno determinando il numero di settimane da accreditare per i soli mesi nei quali vi è stato soltanto il rapporto di lavoro a tempo parziale «orizzontale»;

- al periodo di cui al secondo precedente alinea va aggiunto il periodo di contribuzione relativo al rapporto di lavoro a tempo determinato e a orario pieno.

Circa le considerazioni relative ai motivi per cui, in genere, si ricorre all'orario part-time, possiamo convenire ma riteniamo si debba affrontare e risolvere in relazione alla questione dei lavori di cura in ambito familiare.

Con i saluti più cordiali. Prof. avv. Luciano Ventura Roma

Soppressione del posto di lavoro

l'organizzazione e dimensione che intende dare alla propria azienda; 2) le scelte di riduzione del personale, ove siano effettivamente mirate ad una riorganizzazione dell'impresa, costituiscono un giustificato motivo di licenziamento. In questa situazione va inquadrato il problema del licenziamento per soppressione del posto di lavoro non comporta che tutte le mansioni

precedentemente svolte non vengano più eseguite in azienda, potendo le stesse essere ripartite diversamente tra i lavoratori rimasti. Ne consegue che il lavoratore licenziato può richiedere il controllo all'autorità giudiziaria per far accertare che il licenziamento non abbia natura discriminatoria, e soprattutto che il datore di lavoro sia nella

MAROCCO SOGGIORNO AD AGADIR PARTENZE DI GRUPPO Partenza da Milano, Verona e Bologna: 13 giugno, 11 luglio, 12 settembre e 10 ottobre. Durata del viaggio: 8 giorni (7 notti) Quota di partecipazione giugno e luglio da Milano e Verona L. 1.007.000; settembre da Milano e Bologna L. 1.054.000; ottobre da Milano L. 1.035.000. Settimana supplementare L. 458.000. La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, la sistemazione in camere doppie presso l'hotel Anezi (4 stelle), la mezza pensione. L'albergo è situato a duecento metri dal mare, a disposizione degli ospiti la piscina e i campi da tennis.

DUE CAPITALI BERGEN FIORDI E CAPONORD Partenza da Roma e da Milano ogni venerdì dal 24 giugno al 12 agosto. Trasporto con volo di linea Durata del viaggio 12 giorni (11 notti) Quota di partecipazione: dal 24 giugno al 24 luglio L. 3.709.000; dal 25 luglio al 14 agosto L. 3.879.000; dal 15 al 20 agosto L. 3.709.000. Suppl. part. da Roma L. 69.000. Itinerario: Italia/Oslo - Bergen - Tromsø - Hammerfest - Caponord - Alessund - Copenaghen/Milano. La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, i trasferimenti interni in aereo, pullman e traghetto, la sistemazione in camere doppie in alberghi di categoria turistica, prima categoria e lusso a seconda delle località, tre giorni in pensione completa, tre giorni con la prima colazione, quattro giorni in mezza pensione, tutte le visite incluse, le guide locali.

IL PERÙ. LA GOSTA, LA SIERRA E LE CIVILTÀ PRECOLOMBIANE MINIMO 15 PARTECIPANTI Partenza da Milano e da Roma 26 luglio 4 ottobre - Trasporto con volo di linea Durata del viaggio 15 giorni (14 notti) Quota di partecipazione luglio L. 4.650.000 ottobre L. 4.200.000 Itinerario: Italia/Lima - Trujillo - Chiclayo - Cusco - Muchu Picchu - Chincheros - Ollantaytambo - Arequipa - Nasca - Paracas - Lima/Italia. La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, i trasferimenti interni, la sistemazione in camere doppie in alberghi di prima categoria e seconda categoria superiore, la mezza pensione, tutte le visite previste dal programma, gli ingressi alle aree archeologiche e ai musei, le guide locali peruviane, un accompagnatore dall'Italia.

IN CINA LUNGO LA VIA DELLA SETA MINIMO 15 PARTECIPANTI Partenza da Roma il 18 luglio, 8 agosto e 3 settembre Trasporto con volo di linea Durata del viaggio 15 giorni (12 notti) Quota di partecipazione luglio e agosto L. 4.980.000 - settembre L. 4.500.000. Su richiesta, con supplemento, partenza anche da altre città Itinerario: Italia/Pechino - Urumqi - Turfan - Dunhuang - Lanzhou - Xian - Pechino/Italia. La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, il visto consolare, i trasferimenti interni, la sistemazione in camere doppie in alberghi di prima categoria superiore e nei migliori disponibili nelle località minori, la pensione completa, tutte le visite previste dal programma, un accompagnatore dall'Italia e le guide locali cinesi.

OSLO BERGEN FIORDI NORVEGESSI ISOLA DI GRETA PARTENZE DI GRUPPO Partenza da Milano, Verona e Bologna il 9 luglio, 4 settembre e 9 ottobre. Trasporto con volo di linea Durata del viaggio 8 giorni (7 notti) Quota di partecipazione: giugno L. 1.270.000; settembre L. 1.242.000; ottobre L. 884.000. Riduzione per la partenza da Bologna e Verona lire 37.000. Settimana supplementare: luglio lire 561.000 settembre ad ottobre lire 323.000. Supplemento partenza giugno L. 30.000. La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, i trasferimenti, la sistemazione in camere doppie presso l'hotel Rinella Beach (4 stelle), la mezza pensione (a buffet), riduzione del 50% sulla settimana supplementare per i bambini. L'albergo, distante 11 Km da Heraklion, si affaccia sulla spiaggia di sabbia fine. A disposizione degli ospiti due piscine, campi da tennis, biliardo e miniclub per i bambini.

LE TRE CAPITALI OSLO STOCCOLMA COPENAGHEN GRECIA. Isola di Kos (PARTENZE DI GRUPPO) Partenza da Milano il 31 maggio - 28 giugno - 19 luglio. Trasporto con volo speciale Durata del soggiorno 8 giorni (7 notti) Quota di partecipazione: maggio lire 870.000 - giugno lire 1.017.000 - luglio lire 1.108.000 - Settimana supplementare: maggio-giugno lire 445.000 - luglio lire 508.000 Itinerario: Italia / Kos / Italia La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, i trasferimenti, la sistemazione in camere doppie presso l'albergo Portobello (3 stelle), la mezza pensione. L'albergo è situato vicino al mare, a disposizione degli ospiti due piscine e una per i bambini, le strutture sportive.

TUNISIA Soggiorno a Monastir (PARTENZE DI GRUPPO) Partenza da Milano, Bologna e Verona il 16 maggio - 27 giugno - 18 luglio - 12 settembre e 10 ottobre. Trasporto con volo speciale Durata del soggiorno 8 giorni (7 notti) Quota di partecipazione: maggio e ottobre lire 790.000 - settembre lire 810.000 - giugno lire 812.000 - luglio lire 825.000. Supplemento partenza da Milano lire 30.000. Settimana supplementare: lire 485.000 Itinerario: Italia / Monastir / Italia - La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, la sistemazione in camere doppie presso l'albergo Jockey Club (4 stelle), la pensione completa. L'albergo, situato a tre chilometri da Monastir, è immerso in un grande palmeto e vicino al mare. Panna colazione, pranzo e cena a buffet. A disposizione degli ospiti la piscina, i campi da tennis, il club per i bambini. Una équipe di animazione organizza giochi e serate con spettacoli.

SPAGNA Soggiorno a Mallorca (PARTENZE DI GRUPPO) Partenza da Milano e Verona il 9 maggio - 13 giugno - 11 luglio - 19 settembre e 10 ottobre. Trasporto con volo speciale Durata del soggiorno 8 giorni (7 notti) Quota di partecipazione: maggio e ottobre lire 575.000 - giugno e settembre lire 680.000 - luglio lire 810.000 Settimana supplementare: maggio e ottobre lire 232.000 - giugno e settembre lire 302.000 - luglio lire 425.000 Itinerario: Italia / Palma di Maiorca / Italia La quota comprende: volo a/r, le assistenze aeroportuali, la sistemazione in camere doppie presso l'Hotel Pionero Santa Ponsa (3 stelle), la mezza pensione (supplemento per la pensione completa lire 70.000 a settimana). L'albergo è situato al centro di Santa Ponsa a trecento metri dalla spiaggia. A disposizione degli ospiti la piscina per adulti e bambini, solarium e palestra. Una équipe di animazione è a disposizione per i bambini e organizza serate danzanti e spettacoli.