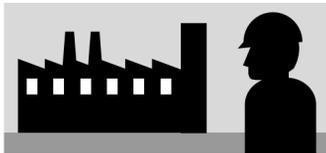


## Legnano, accordo Ansaldo-Castiglioni

Perfezionata l'intesa per la cessione all'imprenditore varesino Gianfranco Castiglioni di tutte le attività manifatturiere della Ansaldo di Legnano. Il passaggio riguarderà 850 lavoratori degli attuali 1450 occupati e dovrebbe essere operativo dal prossimo 30 marzo. Ansaldo rimarrà sull'area di Legnano con circa 400 addetti nel settore power e caldaie, considerato strategico dal gruppo.



## Standa, oggi manifestazione a Roma

I lavoratori Standa-Coin manifestano oggi a Roma contro l'abbandono dei negozi Standa da parte del gruppo Coin ed il conseguente taglio di personale. La manifestazione si svolge in concomitanza con l'incontro al ministero del Lavoro tra sindacato e proprietà. Secondo l'ipotesi aziendale la riconversione in atto dovrebbe produrre 212 esuberanti. Particolarmente delicata la posizione della sede di Milano.

5

## La storia

Quale futuro per lo stabilimento di Cisterna di Latina che la multinazionale ha deciso di chiudere? Il sindacato si andrà in Ohio, nella sede centrale

# Quei 600 della Goodyear che ai licenziamenti non vogliono arrendersi

GIOVANNI LACCABO

Il 17 febbraio sarà il giorno della verità, per i 600 addetti della Goodyear di Cisterna di Latina. E potrebbe essere una verità drammatica se, al termine della procedura, scatteranno i temuti licenziamenti. La multinazionale ripete che intende andarsene dal suolo italiano, ma solo licenziando impianti e cancelli perché giamaica il sito dovrà cadere in mani nemiche, ossia della concorrenza. Gli impianti sono infatti altamente produttivi, tanto che in 560 riescono a sfornare 11.500 pneumatici al giorno contro i 40 mila della Polonia prodotti però da 4 mila operai.

Tutti si stanno mobilitando contro la chiusura. Il ministro dell'Industria, Letta, sta usando tutte le leve - in verità assai esigue - che la legge gli fornisce per indurre Goodyear a miglior consiglio. Minaccia di bloccare tutti gli incentivi già elargiti ed anzi di richiederne la restituzione. Anche il ministro del Lavoro, Salvi, ribadisce che non ritiene equo che Goodyear (che ha una partecipazione del 75% nella Dunlop) chiuda uno stabilimento ma mantenga il 17 per cento del mercato italiano del pneumatico, producendo all'estero: si tratta di circa 4 milioni di gomme di primo montaggio. Il sindacato sta per intraprendere una trasferta fino alla sede centrale Goodyear, nell'Ohio, per fare sapere al presidente mondiale Gibbarra che la scelta di chiudere l'Italia è sbagliata anche in base ai conti: in cambio infatti avrebbe sgravi e incentivi dal governo e vantaggiose contropartite dal sindacato che, nel frattempo, ha lanciato una campagna di boicottaggio anche tramite Internet. E se il 17 febbraio sarà il giorno dei licenziamenti? «Per noi la battaglia non finisce il 17 febbraio», spiega Salvatore D'Incertopadre, segretario dei chimici Cgil di Latina. «Nonostante la battaglia dei lavoratori, abbiamo per ora istituito solo un presidio che pilota le iniziative di mobilitazione. Però i lavoratori continuano a lavorare: una scelta per far capire che noi vogliamo il lavoro».

L'odissea inizia nel '95, con l'accordo che crea in fabbrica le condizioni di massima competitività nei confronti degli altri stabilimenti europei Goodyear di Francia, Inghilterra, Lussemburgo e Germania. I turni sono 18, fino al sabato, con assunzione di 300 giovani in contratti di formazione week end. Alzando i volumi a circa 17 mila pneumatici al giorno, il sito di Cisterna si colloca a ruota di Francia e Germania. Con buone condizioni di mercato sia rispetto alle monete europee, sia al dollaro: «Le cose procedevano bene. Confrontando i dati, si era convenuto con l'azienda che si poteva ulteriormente migliorare la produttività, per abbattere i costi». Da qui l'ulteriore intesa, nel '96, che stabilizza i livelli occupazionali ma sostituendo con operai giovani, quindi a costi ridotti, i lavoratori in condizione di andare in pensione. E soprattutto estendendo i turni fino a venti per consentire il massimo utilizzo degli impianti.

Ma per firmare, l'azienda avanza una discriminante: rinunciare alla riduzione dell'orario. D'Incertopadre: «Abbiamo risposto che la richiesta era irricevibile, in quanto la Federazione provinciale non può manomettere un contratto nazionale. In Italia il contratto è un limite invalicabile: una concessione a Goodyear si sarebbe trasferita sulle



altre aziende del settore. Con la nostra indicazione si arrivava ad un risparmio di costi di otto miliardi rispetto ai dieci chiesti dall'azienda, portando i volumi a circa 20 mila pneumatici al giorno, uguale ai tedeschi». Il braccio di ferro sulla riduzione d'orario si protrae per qualche mese: «All'improvviso l'azienda ci comunica che l'accordo non è più di suo interesse. E chiede di spedire a casa i ragazzi in formazione, ridurre i turni

a 15, ridurre i volumi produttivi. Una decisione unilaterale». Proteste del sindacato, incontri istituzionali: «Questa svolta tende ad ammassare lo stabilimento», dicono tutti. Ma l'azienda licenzia i 300 ragazzi, la produzione cala a 15 mila gomme e, alle proposte del sindacato, oppone un monotonico ritornello: «Non ci interessa». Ciononostante i lavoratori rispondono aumentando del 20 per cento la produttività con decisione uni-

laterale. Si riorganizza la produzione accrescendo la quantità di pneumatici e riducendo gli addetti su ciascuno degli impianti che preparano la gomma: «L'azienda rimane spazzata e a fine '98 firma un accordo che stabilizza la produttività. Garantisce almeno 14 mila pneumatici al giorno: per noi è solo un freno alla decadenza dello stabilimento». L'intesa viene rispettata per tre mesi ma d'improvviso l'azienda passa al contrattacco: in Europa c'è un surplus produttivo, dobbiamo scendere a 11.500 gomme. Colpa della crisi produttiva dell'Oriente in seguito alle partnership mondiali con i giapponesi.

Nuova mobilitazione del sindacato, ma nel contempo preme una nuova offensiva al ribasso: per il 2000 - dice l'azienda - si dovrà scendere a 8 mila gomme al giorno. Servirà anche un'ulteriore uscita di lavoratori ed una fase di cassa integrazione. Replica il sindacalista: «Abbiamo subito risposto che 8 mila gomme significavano la morte dello stabilimento. L'incertezza di scioglie il 24 novembre: convocata da noi in prefettura per chiarire il destino dello stabilimento, l'azienda comunica che il sito di Cisterna sarà chiuso e che le procedure di mobilità sono già state avviate».

## OCCUPAZIONE A RISCHIO

## «La Magnetek non deve chiudere»

Mobilizzazione dei 95 dipendenti milanesi della Magnetek, azienda multinazionale che produce componenti per l'illuminazione e alimentatori per personal computer e telefonia contro la decisione della direzione di chiudere la sede di Milano e licenziare tutto il personale. La scelta dell'azienda Usa, in Italia anche con lo stabilimento di Terranuova Bracciolini (Arezzo) che occupa 882 dipendenti, è stata comunicata ai lavoratori alla vigilia di Natale ed è motivata con l'abbandono della produzione dei componenti elettromagnetici. Sindacati e lavoratori contestano la decisione affermando che in realtà la Magnetek intende commercializzare in Italia gli stessi prodotti fatti però da aziende concorrenti in Spagna e Ungheria e ricordano che solo pochi mesi fa era stato firmato un accordo per il rilancio e il riposizionamento dello stabilimento milanese.

## il caso

## COSA ACCADRÀ

## OGGI

Parigi. Entrano ufficialmente in vigore oggi in Francia le 35 ore. Il provvedimento interessa tutte le aziende con più di 20 dipendenti, ma l'86 per cento delle imprese non ha ancora raggiunto alcun accordo sindacale sulle modalità di applicazione del provvedimento.

Bruxelles. Eurostat diffonde il rapporto sulla disoccupazione nei paesi dell'Europa dell'euro aggiornati a dicembre. A novembre il tasso di disoccupazione era del 9,8 per cento ed era rimasto invariato rispetto al mese precedente.

Roma. Cnel, Forum nazionale su "Turismo e occupazione" con Giuseppe De Rita, Patrizio Bianchi, Paolo Leon e Stefano Landi (Villa Lubin, ore 9.30).

Roma. L'Inps illustra l'attività di gestione svolta nel 1999.

Roma. Dopo le anticipazioni delle città campione, l'Istat comunica la stima provvisoria sull'andamento dei prezzi al consumo nel mese di gennaio.

Milano. Convegno sul primo anno di attività della Banca Centrale Europea (Università Cattolica, largo Gemelli 1, ore 14.30).

Milano. Benito Benedini, Innocenza Cipolletta, Sergio D'Antoni e Franco Debenediti discutono del libro «L'ultimo tabù, lavorare con meno vincoli e più responsabilità» di Aris Accornero e Alberto Orioli. Assolombarda, sala Falck, via Chiaravalle 8, ore 17.30.

Torino. La Skf diffonde i risultati del gruppo.

Milano. Vengono diffusi oggi i risultati conseguiti dalla Omnitel.

DOMANI

Roma. L'Istat rende noto l'andamento di fatturato ed ordinativi relativo al mese di ottobre.

Roma. La commissione Lavoro della Camera comincia l'esame del disegno di legge sui Lavori socialmente utili.

Roma. Il ministro dell'Industria, Enrico Letta, illustra in commissione le linee di politica industriale del suo dicastero.

Roma. Inizio dell'esame della proposta di legge sul sostegno alla maternità di ritorno dal Senato. Ore 15.45, commissione Lavoro della Camera.

GIOVEDÌ

Zurigo. L'Abb presenta nel corso di una conferenza stampa i dati del gruppo a livello mondiale.

VENERDÌ

Milano. Otto ore di sciopero, oggi, dei 124 mila lavoratori della Telecom per protestare contro il piano aziendale incentrato su dismissioni e tagli occupazionali. Due le manifestazioni: a Milano e Napoli.

Reggio Emilia. Convegno con il ministro del Lavoro, Cesare Salvi, sulla sicurezza sul lavoro.

## IL LEGALE

## Non è automatico il passaggio al part-time

VALERIO CERRETTI\*

Mentre è espressamente sancito dalla legge (art. 5, comma 3 bis, L. 863/1984) il diritto del lavoratore assunto con contratto di lavoro part-time alla trasformazione del suo rapporto di lavoro in rapporto di lavoro a tempo pieno - sia pure nella sola specifica ipotesi di nuove assunzioni a tempo pieno presso la medesima azienda (cd. diritto di precedenza) - analoga disposizione non è dettata dal nostro ordinamento per il caso inverso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In altri termini, non esiste nessuna norma di legge che sancisce il diritto del lavoratore a vedere tramutato

## L'ESPERTO RISPONDE

il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Invero, l'intero impianto normativo in materia di contratto di lavoro part-time, sin dalla sua legge istitutiva (L. 863/1984, cit.), richiede sempre per la sua legittima costituzione il consenso espresso tanto del lavoratore quanto del datore di lavoro. Nel quadro legislativo sopra descritto, la stessa elaborazione giurisprudenziale è andata affermando il principio in base al quale non sussiste un diritto soggettivo del lavoratore a detta trasformazione (Trib. Milano 14.9.1991). Il principio suddetto ha, peraltro, trovato conferma in giurisprudenza anche

nei casi in cui la contrattazione collettiva di settore - similmente a quella applicata al rapporto di lavoro della lavoratrice che ci scrive - contempli situazioni particolari delle quali l'azienda datrice di lavoro deve tenere conto nell'accoglimento delle domande di trasformazione. A tale proposito, occorre infatti precisare che il ccnl Postelegrafonici del 26.11.1994 all'art. 7 stabilisce che "1-12 ommiss. 13. Le domande volte alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e la specificità delle funzioni. 14. Nell'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale l'Ente terrà conto delle seguenti situazioni: a) dipendenti con figli portatori di handicap grave; b) dipendenti con figli di età inferiore a sei anni; c) dipendenti studenti di cui all'art. 10 della legge 20-5-1970, n. 300; d) dipendenti portatori di handicap grave; e) altre motivazioni, in particolare di carattere familiare". In riferimento a previsioni contrattuali simili a questa la giurisprudenza ha infatti so-

stenuto che la norma contrattuale non afferma un generale diritto soggettivo del lavoratore all'accesso al part-time, ma una semplice facoltà di richiesta, subordinata, quanto ad accettazione, all'insindacabile giudizio del datore di lavoro (Trib. Torino 14.3.1996). Su quest'ultimo incombe semmai l'unico onere di provare di aver valutato seriamente ed oggettivamente la richiesta, non subordinando il diniego a possibili situazioni discriminatorie, ma unicamente a esigenze tecnico-organizzative. Ed in effetti un ostacolo all'affermazione in capo alla lavoratrice interessata di un vero e proprio diritto soggettivo alla trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrebbe rinvenirsi nello stesso tenore letterale della norma contrattuale sopra riportata, che, con l'affermare che "l'Ente terrà conto sembra comunque mantenere in capo all'Ente medesimo un certo margine di discrezionalità, non im-

ponendogli essa un obbligo di accettazione della richiesta di trasformazione ma, a quanto parrebbe, un semplice onere di valutazione delle situazioni descritte nella norma, qualora queste vengano poste a base della richiesta suddetta. Detta discrezionalità trova del resto conferma nella espressa previsione contrattuale della norma in base alla quale "Le domande potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e la specificità delle funzioni". Ciò non toglie tuttavia che, nella vicenda in esame, le Poste abbiano quanto meno l'onere di prendere in considerazione e di valutare seriamente le ragioni della richiesta avanzata dalla lavoratrice di trasformazione del suo rapporto di lavoro in part-time, stante in ogni caso la previsione contrattuale che tale onere impone. "Dipendente portatore di handicap grave" deve considerarsi, infatti, a mio avviso, secondo la formulazione dell'art. 7 del ccnl, non solo colui che versi nelle condizioni descritte dalla legge n.104/1992, ma in generale colui che versa in condizioni fisiche tali che l'esercizio di determinate mansioni ovvero secondo determinate modalità

possa tradursi in un pregiudizio per la sua persona. Due elementi potrebbero, in ogni caso, supportare la rivendicazione della lavoratrice che ci scrive. Da un lato l'evidente violazione delle fondamentali e generali regole di "correttezza" e "buona fede" da parte delle Poste che, tra l'altro, a distanza di un anno dalla richiesta, nulla hanno fatto sapere in merito ad essa; dall'altro il generale obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro, che impone un dovere generale di adottare ogni misura idonea a garantire che il lavoratore presti la propria attività in condizioni non solo di sicurezza, ma anche compatibili con le capacità e condizioni fisiche soggettive.

In tal senso è di tutta evidenza che nell'ambito di una organizzazione di grandi dimensioni come è quella delle Poste è certamente rinvenibile una posizione lavorativa non solo diversa da quella di portaflettere (attività cui non è più idonea) ma anche con un orario a tempo parziale: su tale base andranno quindi valutate le eventuali esigenze tecnico produttive opposte dall'azienda per un eventuale diniego. I principi di correttezza e di buona fede rilevano, infatti, nel rapporto di lavoro, come in un qualsiasi altro rapporto giuridico, come norme di relazione con funzione di fonte integrativa del contratto ed assurgono a criteri di valutazione e qualificazione del comportamento delle parti, anche in relazione a quanto appena detto. Il consiglio, comunque, che rivolgo alla lavoratrice che ci scrive è quello di farsi assistere da un'organizzazione sindacale per sostenere la propria richiesta e valutare l'opportunità di un'azione giudiziaria.

\*Legale Cgil Bologna, Consulta giuridica Cgil

