

(I lavori iniziano alle ore 14.30 con l'esame delle interrogazioni a risposta immediata, ai sensi dell'articolo 100 del Regolamento interno del Consiglio regionale)

OMISSIS

Interrogazione a risposta immediata n. 575 presentata dalla Consiglieria Frediani, inerente a "Criteri di trasferimento adottati dalla catena francese Auchan S.p.A."

PRESIDENTE

Esaminiamo l'interrogazione a risposta immediata n. 575, presentata dalla Consiglieria Frediani, che ha la parola per l'illustrazione.

FREDIANI Francesca

Grazie, Presidente.

Qui parliamo del caso di un'azienda che è presente sul territorio piemontese già da diversi anni. E' un'azienda che da alcuni mesi sta attuando dei comportamenti che giudichiamo non propriamente corretti e ci chiediamo se la Regione stia monitorando in tal senso.

Il question time riguarda in particolare alcune lavoratrici dell'Auchan di Rivoli, che è una sede dell'azienda, quindi un punto vendita che non ha dichiarato esuberi, contrariamente ad altre sedi dello stesso ipermercato che si trovano sempre sul territorio piemontese.

L'Auchan, infatti, ha dichiarato ad aprile 2015 1426 esuberi in tutta Italia su 11 mila dipendenti. Nell'ipermercato di Torino sono 67.

In Piemonte ci sono quattro ipermercati; a Venaria, a Rivoli e a Cuneo non sono segnalati esuberi. Quindi, questo è anche uno dei dubbi che viene rispetto alle politiche che sta attuando l'azienda.

Che cosa capita? Capita che quattro lavoratrici dell'ipermercato di Rivoli vengono inizialmente mandate in missione a Cuneo. E già questo per loro comporta un notevole sacrificio, perché si sono ritrovate con una sede di lavoro distante vari chilometri da casa, avendo tra l'altro un contratto part time. Tengo a sottolineare che queste lavoratrici sono donne che normalmente scelgono un tipo di orario che consenta di gestire anche la famiglia. E questo dovrebbe essere uno dei capisaldi dell'azione sia del governo regionale che del Governo centrale, ovvero la possibilità di conciliare i tempi di vita e lavoro.

In questo caso abbiamo delle lavoratrici che vengono mandate inizialmente in missione da Rivoli a Cuneo e, a partire dal gennaio di quest'anno, addirittura vengono trasferite, quindi la sede di lavoro viene modificata. E cosa comporta questo? Comporta anche che non avranno più diritto ai rimborsi.

Ovviamente queste lavoratrici si stanno tutelando, quindi hanno presentato un ricorso presso il Tribunale di Torino e ci sono delle udienze fissate. A seguito del trasferimento definitivo il giudice, tra l'altro, ha rigettato una parte del ricorso e la competenza è passata sotto il Tribunale di Cuneo; quindi, anche questo provoca notevole disagio nel seguire la causa in corso.

Noi chiediamo se la Regione stia in qualche modo monitorando questo comportamento dell'azienda, proprio per il fatto che sta agendo nei confronti di donne e anche, a quanto

sembra - cosa che viene segnalata anche in altri punti vendita - nei confronti di persone che si sono rifiutate di sottoscrivere degli accordi peggiorativi rispetto alle condizioni di lavoro.

Quindi, pare che l'azienda stia attuando una specie di ritorsione nei confronti dei lavoratori che non accettano di rovinare ulteriormente le loro vite, perché le persone che lavorano negli ipermercati già vivono una vita abbastanza difficile. Noi siamo ben contenti magari di avere gli ipermercati aperti alla domenica e con orario fino alle 21, di pagare poco i prodotti, ma non ci rendiamo conto che dietro tutte queste agevolazioni per i clienti, ci sono dei grossi sacrifici da parte dei lavoratori, soprattutto quelli relativi alle domeniche, che comportano l'impossibilità di trascorrere il tempo con la propria famiglia.

Dover andare a Cuneo per svolgere quattro ore di lavoro con uno stipendio che potremmo definire minimo e, in più, il sospetto che questa azienda stia utilizzando questi trasferimenti come arma di ritorsione, è sinceramente una cosa che giudichiamo inaccettabile.

Per questo chiediamo all'Assessore se ha non dico la medesima opinione, ma se sta monitorando questa situazione. Grazie.

PRESIDENTE

La parola all'Assessore Pentenero per la risposta.

PENTENERO Giovanna, Assessore al lavoro

Grazie, Presidente.

Posso condividere le valutazioni che sono state fatte dalla Consigliera Frediani nell'ultima parte del suo intervento, ma noi, purtroppo, dobbiamo attenerci a valutazioni di carattere politico. Per quello che può essere competenza della Regione, credo sia sicuramente utile attivarci e trovare strumenti per modificare un contesto che è esattamente quello che lei ha rappresentato.

Nello specifico, riguardo alla questione relativa all'interrogazione che lei ha presentato, posso affermare quanto segue.

Secondo la giurisprudenza il trasferimento del lavoratore consiste in uno spostamento definitivo e senza nessun limite di durata. Lo Statuto dei lavoratori ne contempla addirittura l'ipotesi.

La contrattazione collettiva integra la disciplina legale sotto diversi aspetti: il trasferimento può riguardare il singolo lavoratore ed essere disposto su iniziativa del datore di lavoro in modo unilaterale o previo consenso del dipendente espresso nel contratto individuale o su esplicita richiesta del lavoratore stesso; può infine riguardare più lavoratori (trasferimento collettivo).

Il trasferimento individuale su iniziativa del datore di lavoro è quello più frequente, in quanto egli ha un'ampia discrezionalità nel decidere unilateralmente i trasferimenti individuali. La contrattazione collettiva può prevedere che il trasferimento sia preceduto da un periodo di preavviso.

I trasferimenti devono essere motivati da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e possono avvenire obbligatoriamente da unità produttiva o da più unità produttive nell'ambito della stessa azienda.

La legittimità del trasferimento si limita all'accertamento della sussistenza delle comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, mentre è insindacabile la scelta del datore di lavoro tra le diverse soluzioni organizzative adottabili. Quindi, è un atteggiamento che è, ad oggi, insindacabile.

La giurisprudenza individua ulteriori limiti rispetto a quelli legali: i motivi di trasferimento devono sussistere al momento in cui viene deciso (e quindi non dopo); le ragioni

del trasferimento devono essere oggettive (non valgono ad esempio le scelte fatte in caso di sanzioni disciplinari); deve sussistere un rapporto di causalità tra ragioni organizzative e lavoratore trasferito; il trasferimento deve essere finalizzato al miglior funzionamento dell'azienda.

Anche la contrattazione collettiva può stabilire ulteriori limitazioni al potere del datore di lavoro di disporre trasferimenti e possono riguardare tutti i dipendenti o solo alcune categorie. Sono legittimi i trasferimenti causati dall'apertura di una nuova filiale, da esigenze di incremento di organico nel luogo di destinazione, mentre sono illegittimi i trasferimenti ad un posto di lavoro per un temporaneo aumento di attività.

I singoli lavoratori trasferiti, anche se la ricorrenza delle ragioni giustificatrici del trasferimento abbia formato oggetto di un esame congiunto in sede sindacale, possono sempre impugnare il provvedimento di trasferimento al fine di ottenere la verifica giudiziale della loro sussistenza.

L'exkursus sulla tematica dei trasferimenti è per rappresentare che la Regione Piemonte non può intervenire in alcun modo sulle scelte organizzative di un datore di lavoro. Se il lavoratore ritiene di esserne leso, anche fosse operante un accordo con le organizzazioni sindacali, deve adire in giudizio.

Per quanto riguarda la procedura del licenziamento collettivo attivata a livello nazionale da Auchan e che riguardava anche 65 lavoratori dell'ipermercato di corso Romania a Torino, è noto che il 6 luglio è stato raggiunto un accordo presso il Ministero del Lavoro. L'accordo prevede la mobilità volontaria per 1.345 lavoratori.

Per le organizzazioni sindacali l'accordo non era una soluzione scontata perché Auchan aveva avviato la procedura nel mese di aprile, ma da parecchio tempo azienda e organizzazioni sindacali fronteggiavano una situazione complessa e di portata più generale, che scaturiva dallo stato di grave crisi in cui versa la società stessa.

La sottoscrizione dell'accordo da parte del sindacato è stata volta a salvaguardare l'occupazione rispetto ad un piano di riassetto ed un nuovo modello organizzativo prospettato da Auchan, le cui priorità sono rappresentate da un contenimento dei costi e dal superamento della situazione di estrema difficoltà che coinvolge l'azienda stessa.

Il confronto proseguirà ora a livello territoriale per gestire l'accordo e per il recupero della contrattazione integrativa che è possibile effettuare su base regionale.

OMISSIS

*(Alle ore 15.22 il Presidente dichiara esaurita la trattazione
delle interrogazioni a risposta immediata)*

(La seduta ha inizio alle ore 15.26)