

LEGGI E CONTRATTI

filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Giuseppe Simonassi, giudice, responsabile e coordinatore; Piergianni Alleva, avvocato Cdi di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Gardino, docente universitario; Nyranna Mosci e Isacco Malagugini, avvocati Cdi di Milano; Saverio Nigro, avvocato Cdi di Roma; Enzo Marino e Rino Raffone, avvocati Cdi di Torino

Rappresentatività sindacale: nuove regole non più rinviabili

PIERGIANNI ALLEVA

per caso) appare ancora preferibile.

Eppure quella sentenza ha il merito di mettere a nudo la insostenibilità di un monopolio sindacale disgiunto da una verifica di effettiva rappresentanza: equivoca, a parer nostro, quando ritiene trattarsi di un monopolio voluto dal legislatore, ma coglie nel segno quando denuncia, nella parte finale della motivazione, la carenza di regole di garanzia della partecipazione democratica e dell'effettività della rappresentanza negoziale.

Chi può decidere nelle aziende?

In un certo senso, la Corte ha, per così dire «scaricato» sull'art. 19 dello Statuto - che non ne era all'origine responsabile - gli effetti di una successiva legislazione, che, riprendendo per i più vari fini, la qualifica di sindacato maggiormente rappresentativo quale licenza a quelle organizzazioni sindacali di incidere sugli interessi di tutti i lavoratori - iscritti e non iscritti - senza render veramente conto a nessuno, ha in effetti creato una situazione assai vicina ad un monopolio normativo istituzionale, aggravato inoltre, e non alleggerito dai possibili dissensi fra le stesse organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Chi decide, infatti - chiediamoci - se in una certa azienda potranno stipularsi «certi» con-

tratti a termine o «certi» contratti di formazione o lavoro? Può deciderlo, con effetto generale, esteso a tutti i lavoratori presenti e futuri, anche un solo sindacato del tutto minoritario nell'ambito interessato, ma aderente a confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, e ciò, magari, a dispetto e nonostante il dissenso non soltanto dei lavoratori non sindacalizzati o di formazioni sindacali autonome di azienda, ma di altri sindacati anch'essi «maggiormente rappresentativi» e dotati nella azienda di un ben più largo seguito.

2) Sull'insostenibilità di tale situazione, anzitutto per il futuro del movimento sindacale, concorda ormai la grande maggioranza delle opinioni, e la stessa Corte costituzionale lancia un avvertimento non rituale. Ma in quale senso deve muoversi la riforma, e con quali strumenti? Premesso che l'attuale formulazione dell'art. 19 dello Statuto deve comunque essere superata (e, a nostro parere, superato lo stesso concetto di «maggiormente rappresentativa») si dibattono molte opzioni e proposte, che possiamo cercare di riassumere in una serie di alternative:

A) **Democrazia sindacale rappresentativa o diretta?** Si tratta di decidere se il recupero di partecipazione e di rappresentatività debba avvenire essenzialmente per la via di una verifica-ratifica da parte di tutti i lavoratori all'operato negoziale delle associazioni sindacali (referendum), ovvero essenzialmente attraverso

l'investitura di poteri per via elettorale, da parte di tutti i lavoratori del soggetto o dei soggetti rappresentativi.

Si tratta, in ogni caso, di due strumenti che possono interagire, perché è evidente che quanto più misurabile ed espresso è il consenso ottenuto da un organismo unico che a maggioranza «dice sì» anche per conto di quelle che vorrebbero il contrario. Consente anche ad una forza di minoranza, che però abbia una miglior linea rivendicativa, di concludere lei il contratto se poi l'insieme dei lavoratori dimostra, nella verifica referendaria, di dividerla.

B) **Agente negoziale rappresentativo unico, elettivo, o misto, pluralità di agenti negoziali?**

È piuttosto diffusa l'idea - detto in termini semplici - di una sorta di resurrezione delle Commissioni interne, dotate però questa volta del potere di stipula di contratti aziendali ad efficacia generale.

La verifica dei referendum

Sarebbe un soggetto rappresentativo unico, che decide a maggioranza, e a base elettiva generale. In una variante molto discussa tra le grandi confederazioni, si tratterebbe invece di un organo a natura mista, per metà eletto da tutti i lavoratori e per metà nominato dai sindacati presenti in azienda, ovvero eletto, in questa parte, dai soli iscritti ai sindacati.

L'alternativa (si confronti il progetto del Pci) è che le rappresentanze siano più, proposte dai sindacati o gruppo

spontanei ai lavoratori perché questi esprimano le loro preferenze votando per una o per l'altra. Ogni rappresentanza manterrebbe la sua autonomia negoziale (e avrebbe, come oggi, lo stesso numero di rappresentanti o dirigenti) ma il loro diverso «peso» rappresentativo, espresso dai risultati elettorali, verrebbe valorizzato da precise regole in sede di determinazione dell'efficacia del risultato negoziale.

Ad esempio, un contratto stipulato da un sindacato «di minoranza» sarebbe efficace solo se confermato da un referendum, uno stipulato da un sindacato di maggioranza lo sarebbe invece immediatamente e di per sé, salvo che venga chiesto e vinto un referendum «abrogativo». Il vantaggio di questa proposta rispetto all'altra è che lascia maggior spazio all'autonomia collettiva, perché non obbliga gli eletti di un sindacato a «star dentro» ad un organismo unico che a maggioranza «dice sì» anche per conto di quelle che vorrebbero il contrario. Consente anche ad una forza di minoranza, che però abbia una miglior linea rivendicativa, di concludere lei il contratto se poi l'insieme dei lavoratori dimostra, nella verifica referendaria, di dividerla.

C) **Legge o contratto come fonte delle nuove regole?**

Si è fino ad ora perseguita senza successo (v. trattativa, con la Confindustria) la linea contrattuale, che però, a nostro avviso, resta minata alla base dalla sopravvivenza, a livello legislativo, dell'attuale formulazione dell'art. 19 dello Statuto. Sia i sindacati che non partecipassero all'accordo su nuove forme e strumenti di rappresentanza, sia quelli che vi partecipassero, ma poi se ne pentissero, potrebbero pretendere in ogni momento di costituire la loro Rsa, tutta associativa, e dotata degli ampi poteri conferiti dalla legislazione degli anni '80 ai sindacati «maggiormente rappresentativi».

La via della riforma legislativa appare dunque preferibile, anche perché libertà, democrazia e partecipazione alle attività sindacali sono diritti della persona che impongono strumenti di realizzazione e di disciplina di profilo «alto».

Enasarco: c'è anche chi è disposto a ricorrere alle vie legali

Nel maggio del 1987, al compimento del mio 60° anno di età, mi rivolsi all'Enasarco chiedendo che la mia pensione di invalidità parziale venisse trasformata in pensione di vecchiaia.

Considerato che esiste differenza tra i due tipi di trattamento, la richiesta non aveva soltanto carattere formale.

Nel maggio 1989, forse per sottolineare con un atto di liberalità il secondo anniversario di una così difficile incidenza, l'Ente mi comunicava che in relazione alla domanda di pensione per vecchiaia da Lei inoltrata, per procedere ad una sollecita liquidazione della stessa è necessario che Ella ci rimetta entro e non oltre trenta giorni dalla data di ricezione della presente l'unico modulo compilato in ogni sua parte e sottoscritto.

Il 18 dello stesso mese imbucai la lettera di riscontro con il modulo regolarmente compilato. Il 20 ottobre 1989, al telefono, ma che fatica prima di azzeccare l'ufficio giusto, mi è stato detto che la mia pratica era al controllo contabile, così almeno credo di aver capito, e che per il pagamento occorreva attendere almeno sino al mese di febbraio.

Ma forse non è finita proprio così: scommetto che nel 1990, dopo essersi accorti dell'inattualità di una dichiarazione resa nell'anno precedente, torneranno a chiedermi di compilare un nuovo modulo.

E via di seguito, anno dopo anno, senza il minimo sussulto: tanto il tempo che ci starebbe a fare se non dovesse scorrere? E poi non è forse vero che l'Enasarco, a differenza dell'Inps, non è

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA Rino Bonazzi, Maria Guidotti, Angelo Mazzieri e Nicola Tiaci

La rivalutazione dei «tetti» pensionabili. Le domande entro il 30 giugno 1990

La retribuzione massima pensionabile, su cui venivano calcolate le pensioni Inps, nate tra il 1971 e il 1984, con il Dpcm (Decreto della presidenza del Consiglio dei ministri) del 16 dicembre 1989 è stata rivalutata in ragione dell'aumento del costo-vita e le relative pensioni sono riliquidate dalla loro decorrenza sulla base delle nuove retribuzioni indicizzate. I benefici di questo miglioramento sono corrisposti dietro domanda degli interessati a decorrere dal 1° gennaio 1990. Le domande presentate dopo il 30 giugno 1990 producono il loro effetto dal mese successivo alla data di presentazione della domanda con perdita delle rate precedenti. Chi non sia in grado di compilare la domanda si rivolga ai patronati sindacali, tra i quali l'Inca-Cgil allo Spi-Cgil (Sindacato pensionati). I moduli si possono ritirare presso le sedi Inps o presso le sedi dei patronati. Successivamente al Dpcm (Decreto della presidenza del Consiglio dei ministri), la Corte costituzionale con sentenza n. 72, depositata il 20 febbraio 1990, ha interpretato l'articolo 21, comma 6, della legge 11 marzo 1988, n. 67 (legge finanziaria 1988) e l'articolo 3, comma 2 bis, del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito nella legge 160/88, disponendo che le norme riguardanti la abolizione dei tetti di retribuzione massima pensionabile debbono valere anche per le pensioni nate precedentemente al 1988. Ciò significa che nel caso in cui una pensione decorrente, per esempio, dal 1975 con una retribuzione annua pensionabile pari a lire 27.500.000 (al lordo, come si calcolano tutte le pensioni) avrà le seguenti fasi di lavorazione:

A) dal 1° gennaio 1988 riceverà un aumento pari all'1,50% della retribuzione eccedente i 12.601.680 (tetto dell'epoca) fino a lire 16.802.240; per la parte di retribuzione eccedente lire 16.802.240 fino a lire 21.002.800 l'aumento (della pensione) dovrà essere dell'1,25%; per la parte eccedente i 21.002.800 fino a lire 27.500.000 (esempio da noi preso) l'aumento sarà dell'1%.

B) Dal 1° gennaio 1990, data di entrata in vigore del Dpcm (Decreto della presidenza del Consiglio dei ministri) 16 dicembre 1989, che indicizza la retribuzione massima pensionabile in conformità dell'aumento del costo-vita, la pensione verrà riliquidata in base a una retribuzione di lire 17.593.000 in luogo di lire 12.601.680. La retribuzione pensionabile eccedente il tetto, pari a un terzo dello stesso tetto, cioè la parte superiore a lire 17.593.000 fino a lire 23.457.333 produrrà un aumento della pensione pari all'1,50%; la retribuzione eccedente i 23.457.333 fino a lire 29.321.666 (nel caso preso per esempio lire 27.500.000) darà alla pensione un aumento dell'1%.

neppure tenuta a corrispondere interessi sui ritardi di pagamento?

Mi vado spesso domandando, in questi tempi tanto difficili da decifrare, se uno sguardo più attento a questa e ad altre consimili istituzioni, non ci aiuterebbe a capi-

re, meglio di tante riflessioni sul nostro passato, che pure tornano utili, il perché del sempre crescente scontento che induce tanti democratici al disimpegno.

Franco Torresi
Macerata
P.S. In data 24 febbraio scor-

so ho indirizzato una raccomandata al presidente dell'Ente con la quale si segnala tra l'altro che se per il prossimo bimestre utile per il pagamento della pensione non riceverò quanto mi spetta mi vedrò costretto a fare ricorso alle vie giudiziarie.

Certamente vi sono ostacoli di notevole portata alle proposte rivolte alla prospettiva unificante dei trattamenti pensionistici allo scopo anche di migliorare l'istruttoria delle pratiche e il pagamento delle spettanze. Ciò nonostante che da parti venga affermata tale esigenza.

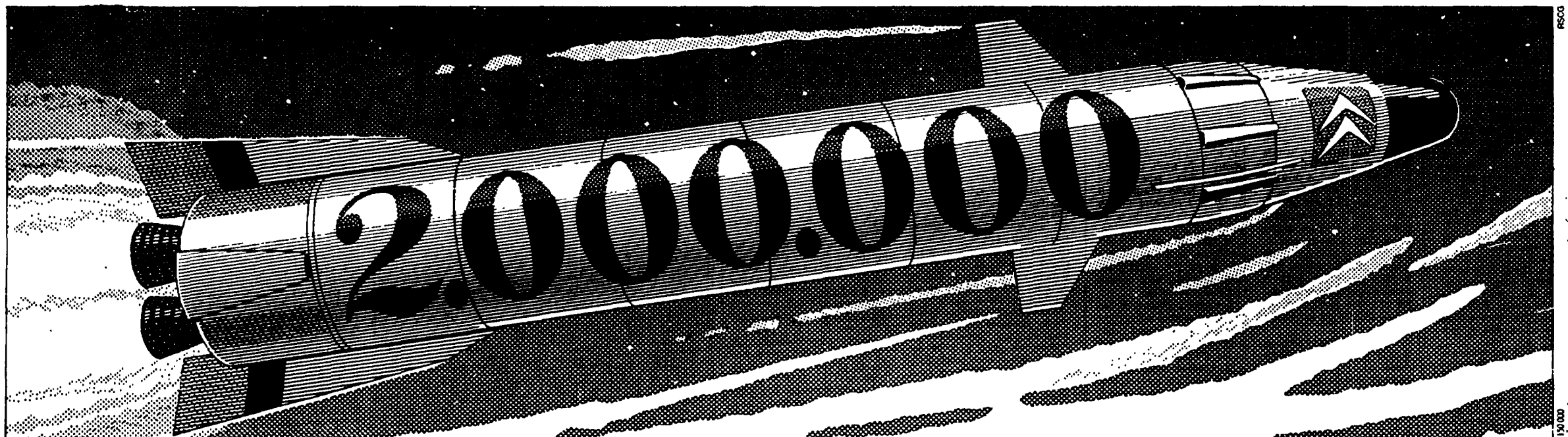
Gli ostacoli principali sorgono da coloro che hanno interesse a mantenere divisi i lavoratori tra l'una e l'altra categoria e per molti aspetti nell'ambito della stessa categoria di lavoratori.

E' d'altra parte vero che tenuto conto delle diversità che si sono determinate nel tempo, risulta estremamente difficile la mobilitazione unitaria dell'insieme del mondo del lavoro dipendente e per altro verso delle molte categorie del lavoro autonomo e di quello di professionisti.

Riteniamo che l'esigenza di battersi per la realizzazione dell'unificazione graduale delle normative sia più che mai attuale. In tale direzione si muovono le proposte sostenute dal Pci nel paese e nel Parlamento. Si tratta di obiettivi per il cui raggiungimento necessita un impegno unitario delle associazioni sindacali.

Sul diritto, o meno, all'adeguamento dell'importo della pensione, non siamo in grado di esprimere una valutazione in quanto non è stato precisato se dopo l'ottenimento della pensione di invalidità ha prestato attività lavorativa con versamenti contributivi e quindi se la pensione di invalidità era di importo ridotto in relazione al reddito.

La pubblicazione della lettera e della risposta ha anche lo scopo di sollecitare l'Ente a provvedere tempestivamente in conseguenza.



ALLA CITROËN IL TUO USATO VA ALLE STELLE.

I Concessionari Citroën vi offrono fino a due milioni di supervalutazione del vostro usato se acquistate un'auto nuova (AX, BX, C15) usufruendo dei finanziamenti di Citroën Finanziaria a tasso ridotto del 30%. E per chi paga in contanti sono previsti sconti straordinari. Le offerte sono valide su tutte le vetture

acquistando il modello	supervalutazione dell'usato (IVA inclusa) pagando a rate	supersconto (IVA inclusa) pagando in contanti	acquistando il modello	supervalutazione dell'usato (IVA inclusa) pagando a rate	supersconto (IVA inclusa) pagando in contanti
BX 19 benzina	2.000.000	1.600.000	AX 14 benzina	1.200.000	900.000
BX diesel			AX diesel		
BX 14 benzina	1.500.000	1.300.000	AX 10 benzina	1.000.000	700.000
BX 16 benzina			AX 11 benzina		
BX 11 benzina	1.200.000	1.000.000	C 15 diesel	1.500.000	1.300.000

disponibili e non sono cumulabili tra loro né con altre iniziative in corso. Non lasciatevi sfuggire quest'occasione spaziale. Correte come razzi ad acquistare la vostra nuova Citroën.

AX a partire da L. 10.438.000
BX a partire da L. 14.965.000
(chiavi in mano) Listino in vigore al 1.2.90.



FINO A DUE MILIONI DI SUPERVALUTAZIONE DELL'USATO ENTRO IL 31 MARZO.