

LEGGI E CONTRATTI

filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Nino Ruffino, avvocato Cdl di Torino responsabile e coordinatore Bruno Aguglia, avvocato Funzione pubblica Cgil, Piergiorgio Allieva, avvocato Cdl di Bologna docente universitario Mario Giovanni Gerolamo, docente universitario, Enzo Marino, avvocato Cdl di Torino Myrante Moshi, avvocato Cdl di Milano Severio Negro, avvocato Cdl di Roma

Il negoziato sulla struttura del salario: prime riflessioni

attività di settore, dall'altra l'esigenza non meno importante di assicurare, attraverso la contrattazione aziendale, ai lavoratori della singola impresa di fruire di parte della ricchezza creata con la loro opera.

Tre livelli di contrattazione

È questo, secondo l'esperienza stonca, lo scopo sindacale maggiormente contrastato dalle controparti datoriali per motivi politici non meno che economici: il movimento sindacale, infatti, è forte nel suo complesso se è forte anzitutto nella impresa, e per questo è necessaria una aggregazione di interessi per migliori condizioni economiche a tale livello. In concreto la resistenza datoriale, ed anche la notevole frammentazione del nostro sistema produttivo han fatto sì che solo un lavoratore su tre goda di contrattazione, e dunque di voci retributive, di livello aziendale. Ed è questo l'ulteriore punto di partenza: il sindacato italiano pur conscio dell'importanza decisiva della contrattazione aziendale, non può puntare su questa oltre un certo limite, non può, cioè, aumentare troppo, in relativo, il peso del salario aziendale rispetto a quello nazionale (interfederale e di categoria) perché penalizzerebbe la maggioranza dei lavoratori. Per altro verso tre livelli di contrattazione, e cioè tre diverse dinamiche salariali (di cui una automatica, quella della scala mobile) sono ormai, stando

PIERGIOVANNI ALLIEVA

all'esperienza, difficili da gestire, con il risultato, paradossale, che ogni livello retributivo è divenuto un alibi per la compressione degli altri si chiede il «blocco» della contrattazione aziendale perché c'è l'automatismo della indennità di contingenza, ovvero il «rallentamento» o «spartizione» di questa perché ci sono gli altri livelli ecc.

2) Si tratta, allora, di salvaguardare quelle due esigenze fondamentali senza amputare il sistema di alcun livello o istituto retributivo ma, per altro verso, senza limitarsi a sovrapporsi in modo meccanico, il che è quanto dire cercando forme di razionale integrazione tra gli stessi. Riflessioni ed esperienze sono già maturate per quel che riguarda i primi due livelli, interfederale e categoriale, i quali nel loro insieme devono assicurare la retribuzione sufficiente a tutti i lavoratori. Qui il problema fondamentale è costituito dal fatto che la voce retributiva di livello interfederale (o legale, il che ai nostri fini è lo stesso) rappresentato dalla indennità di contingenza ha una dinamica automatica, e, quindi un «peso» o «costo» non prevedibile con esattezza, che si aggiunge semplicemente a quello che invece è determinato nella contrattazione categoriale degli aumenti di paga-base tabellare, che, da molto tempo, ormai, vengono «scaglionati» lungo tutta la durata del contratto. La conseguenza spesso lamentata è una incertezza di costi che spinge le imprese ad «anticipare» l'onere degli scatti di contingenza, trasferendoli in maniera più che proporzionale sui prezzi, il che genera

nuova inflazione

L'idea che si sta perseguendo è, allora, quella di «inglobare» negli aumenti periodici previsti dal contratto nazionale, sia il minimo tabellare che gli aumenti attesi di scala mobile, con previsione di una «banda di oscillazione» in modo da garantire alle imprese una (relativa) certezza di costi e ai lavoratori la certezza quanto meno della conservazione del potere di acquisto e di un minimo garantito di aumento del salario tabellare. Si prevede ad esempio un aumento complessivo di 100 che, se la stima dell'inflazione attesa è esatta, sarà ripartito ad esempio in un aumento di 60 di paga-base e di 40 di indennità di contingenza. Ma se la stima non si rivelerà esatta e la contingenza sarà, poniamo, 70, allora l'aumento di paga-base sarà di 30. E se vi fosse poi una «ventata» inflazionistica tale da determinare un +100% di contingenza scattarebbe una clausola di sicurezza per cui comunque il salario tabellare aumenterebbe almeno di 10 (e l'impresa pagherebbe 110 invece del 100 preventivati).

Voci salariali di azienda

Quel che è importante notare è che non viene cancellata l'esistenza del livello retributivo costituito dall'indennità di contingenza, la quale resta con la sua dinamica, come punto di riferimento esterno al contratto di categoria. La contingenza sarà comunque quel-

la che il tasso di inflazione determinerà, mentre la variabile dipendente, la voce che si allarga o restringe, a seconda dei casi, è la retribuzione tabellare. Non si tratta quindi di stabilire in ogni contratto collettivo di categoria sistemi o clausole di indicizzazione (avremmo altrimenti tante scale mobili quante sono le categorie), ma di ricordare la dinamica retributiva complessiva del settore all'elemento fisso, e valido per tutti, di un sistema di indicizzazione, che dovrà essere disciplinato nuovamente o in legge o in accordo interfederale. Bisogna però richiamare l'attenzione su un problema: sistemi di questo genere presuppongono un rispetto del contratto collettivo di categoria, perché si giocano tutti sui controlli della dinamica retributiva programmata. Una ragione di più per giungere finalmente alla sanzione per legge dell'efficacia soggettiva generale (c.d. «erga omnes») dei contratti collettivi.

3) Concetti similari potrebbero essere applicati al rapporto tra livello nazionale (interfederale e categoriale) e livello aziendale. Si vuol dire che il livello aziendale, deciso per la vitalità e la crescita della presenza sindacale e della partecipazione del lavoratore all'attività sindacale, non può soffrire del poco spazio retributivo residuo, se al livello nazionale si riesce a stabilire un salario decoroso per tutti i lavoratori del settore. Si potrebbe ammettere, allora, che i lavoratori (1/5 del totale) che hanno abbastanza forza per imporre alle imprese una contrattazione aziendale, possano accettare il rischio, positivo e negativo, di prevedere voci salariali aziendali, collegate a risultati di produttività, che possano inglobare o assorbire una parte del salario nazionale, ma siano a loro volta dotate di una forte dinamica incentivante, in modo da «scambiare» una minor garanzia di partenza, con un molto più alto risultato finale. Non esistono ostacoli giuridici a una tale interrelazione, perché è ormai scontato che la contrattazione aziendale possa derogare a quella nazionale. Il problema vero (politico-giuridico) è quello della democrazia sindacale, della efficacia generale e dei modi di conclusione di simili contratti, ovvero, in una parola, delle nuove forme di rappresentanza sindacale anche questo tema, però, la parte del negoziato

Verificare che l'Inps non abbia già rideterminati i «tetti» pensionabili

Vorrei conoscere l'attuale posizione di quei pensionati, che andando in pensione furono penalizzati dai tetti pregressi (ricalcolo delle pensioni) alla luce della sentenza 72/90, emessa dalla Corte costituzionale.

Ostilio Saggini  
Piombrino - Livorno

Fin dall'inizio dell'anno, le Sap dell'Inps (la Sap è la sede autonoma di produzione, semplificando potremmo dire che si tratta di una sede zonale) hanno a disposizione i programmi per poter liquidare sia i benefici derivanti dal Dpcm del 16 dicembre 1990 (con il quale sono stati rideterminati i massimali «tetti» pensionabili per il periodo 1971-1984) sia per l'applicazione della sentenza della Corte costituzionale (con la quale è stata resa pensionabile anche la parte di retribuzione eccedente il massimale pensionabile).

Oramai tutte le Sap dovrebbero aver terminato il lavoro di ricalcolo delle pensioni interessate dai due provvedimenti. Chiunque - trovandosi nelle condizioni di diritto - non abbia ancora ricevuto le relative regolarizzazioni è opportuno che si rivolga alla locale sede dell'Inps-Cgil o dello Spi-Cgil per l'eventuale tutela.

Mai trascurare il controllo della propria posizione previdenziale

65 anni e ancora senza diritti! Mi rivolgo ai giornali per denunciare la mia situazione in un momento in cui si parla di tagli alle pensioni, ma gli stipendi dei parlamentari aumentano, e si è troppo presi da altri interessi o «polemiche» perché ci si occupi di questa parte «inattiva» della società.

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA

Rino Bonazzi Ottavio Di Loreto  
Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

pensionati. Ho 65 anni e lavoro da 50. Si ho iniziato a lavorare a 15 anni perché primo di una famiglia di 6 figli e con un padre donato alla guerra. Ho lavorato nell'industria, nell'artigianato, infine negli enti pubblici (ospedali) versando puntualmente i miei contributi ricongiunti nel 1983 con legge 29/1979. Al 60mo anno di età vengo collocato a riposo ma la mia pensione non c'è perché i miei contributi non erano sufficienti e per essere riassunto ho dovuto giustificare questo errore (non mio) con un mese di lena!

Il 1 gennaio 1991 venivo (ri)collocato a riposo. Ad oggi non ho percepito né la liquidazione né la pensione! Anzi il 9 maggio ho ricevuto l'avviso per poter ritirare un misero account di pensione (da quattro mesi non percepisco un reddito e vivo di espedienti) ma non ho potuto ritirarlo perché il nome era sbagliato. Remo anziché Reno. Faccio notare che ero a conoscenza che alcuni documenti riportavano il nome sbagliato e in data 1° agosto 1990, recatomi al Ministero del Tesoro, avevo segnalato la cosa e sollecitato la correzione dei miei atti.

In un momento in cui si fa tanta e sola polemica intorno alla nostra Costituzione qualcuno mi spieghi l'art. 38... I lavoratori hanno diritto che siano previsti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Renzo Spaziani  
Roma

È veramente grave che dopo oltre 40 anni di lavoro non risultavano versati neanche quindici anni di contribuzione per avere diritto alla pensione di vecchiaia. Se così stanno le cose - e non abbiamo motivo per dubitare di quanto si afferma nella lettera - non si tratta certo di errore. Né comprendiamo per quale motivo, a distanza di cinque mesi, non ha ancora

percepito il trattamento di fine rapporto lavoro.

Non sempre è opportuno seguire il proverbio secondo il quale «chi fa per sé fa per tre». Se del tuo caso avessi investito l'Inca-Cgil o il Sindacato pensionati italiani (Spi Cgil), prima ancora del compimento del 60mo anno di età, forse la vicenda non si sarebbe sviluppata in modo così negativo. Comunque, avendo presente il quadro rappresentato nella lettera, riteniamo che faresti bene a chiedere, ancora adesso, l'intervento dell'Inca o dello Spi per quanto tardivo, potranno aiutarti a ottenere quanto ti spetta.

Speriamo almeno che la vicenda possa essere di esempio (e perché no, di monito) a quanti, sebbene ancora lontano dall'età di pensionamento, non si preoccupano di controllare la propria posizione assicurativa scoprendo poi, quando forse è troppo tardi, che la situazione è diversa da quella immaginata.

Queste vicende non si risolvono - è l'esempio riportato è lampante - «recitando» qualche articolo della Costituzione.

O si nasce a determinate condizioni politiche, sindacali e sociali perché quanto previsto dalla Costituzione diventi realtà operante quotidianamente - e su questo impiego il Pci prima, il Pds ora è sempre in prima fila - oppure continueremo a dover constatare situazioni analoghe a quella rappresentata in questa semplice ma dolorosa lettera.

Trattenute Irpef: circa 120.000 pratiche di rimborso alla Banca d'Italia

Sono un pensionato della Culvov (Compagnia unica lavoratori merci varie) che ha

usufruito del prepensionamento nell'aprile 1985. Al momento della liquidazione sono state effettuate delle trattenute Irpef superiori al dovuto tramite il Sindacato Cgil abbiamo presentato domanda di rimborso circa un anno e mezzo dopo. A distanza di sei anni lo stiamo ancora aspettando, nonostante il fatto che nell'aprile 1989 una apposita Commissione tributaria ci avesse convocati per comunicarci che il pagamento sarebbe stato sollecitato. Nella stessa occasione ci era stato inoltre comunicato che il rimborso sarebbe stato effettuato nei primi mesi del 1990 e che era quindi superfluo proseguire ogni azione di sollecito. Ma a tutt'oggi non abbiamo ricevuto alcuna comunicazione a riguardo.

Successivamente essendo ormai prossimo il periodo del rimborso mi sono recato al Palazzo delle Finanze di Genova chiedendo conferma rispetto alla reale possibilità di riceverlo. Ma in quell'occasione mi è stato comunicato che i cinque anni necessari per il rimborso sarebbero decorsi dalla data di richiesta e non da quella del pensionamento, il che mi sembra vergognoso.

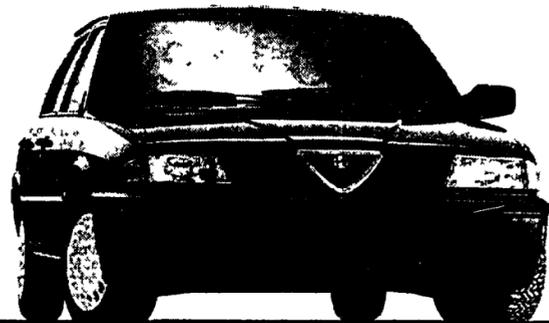
Sono certo del fatto che ancora una volta l'Unità saprà farsi interprete dei problemi della nostra categoria.

Umberto Ughetti  
Genova

Nella lettera non è specificato se la richiesta di rimborso è stata avanzata come indicato con la legge 482/85 (istanza all'Intendente di finanza entro il 28 febbraio 1986) oppure mediante istanza e successivi ricorsi rispettivamente all'Intendente di finanza e alle Commissioni tributarie (1 e 2. grado e Centrale).

Se è stata presentata istanza ai sensi della legge 482/85 (e sempreché l'importo ricevuto sia stato indicato nel quadro D del Mod. 740/86) il rimborso è già avvenuto per quasi tutti gli aventi titolo. L'ultimo elenco - comprendente 120.000 interessati - è stato già inviato alla Banca d'Italia e l'emissione dei relativi vaglia avverrà nei prossimi mesi di settembre/novembre. Se è stata scelta la strada delle Commissioni tributarie, il tempo per il rimborso risulta essere più lungo anche perché, pur di fronte a giudizi favorevoli ai lavoratori, è abitudine dell'Ufficio imposte appellare ogni decisione fino alla Commissione centrale.

ALFA 33. PER PASSIONE E PER CALCOLO.



Alfa 33 non ha bisogno di aggettivi, i dati tecnici sono eloquenti circa le prestazioni e la tecnologia del suo motore boxer. Meglio allora sottolineare che oggi è più che mai un affare. Alfa 33, un'ottima occasione per iniziare davvero bene l'estate.

33	1.3 V 1.3 VL	1.5	1.5 IE*	1.7 IE*	1.7 IE 4x4*	16 V*	S 1.7 IE*	S 16 V QV*	S 16 V QV perman.*	TD inter-cooler
CILINDRATA (cm <sup>3</sup> )	1351	1490	1490	1712	1712	1712	1712	1712	1712	1779
POTENZA (kW CEE/CV DIN)	63/88	77/105	71/98	79/110	79/110	98/137	79/110	98/137	98/137	62/84
VELOCITÀ MAX (km/h)	176	188	181	190	187	205	190	208	202	171

\* DISPONIBILE IN VERSIONE SERIE EUROPA CATALIZZATA A NORME U.S.A.



SCEGLIETE ALFA 33 ENTRO IL 31 LUGLIO. IL VOSTRO USATO VALE L. 1.000.000 IN PIU' RISPETTO ALLE CONDIZIONI DI QUATTORRUOTE.