

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, Piergiuseppe Aleva, avvocato Cdl. di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Garofalo, docente universitario, Enzo Martino, avvocato Cdl. di Torino, Nyranno Mushi, avvocato Cdl. di Milano; Saverio Negro, avvocato Cdl. di Roma

La controversia sul pagamento della scala mobile

Il «punto di maggio» e la certezza dei contratti

MASSIMO D'ANTONA *

mento di una intesa globale sulla riforma delle relazioni industriali).

La mancanza di chiarezza su questo punto essenziale, apre un problema di legalità nel cuore del sistema contrattuale. Non stupisce che i lavoratori ricorrono ai giudici per ottenere la tutela delle condizioni salariali garantite dai contratti vigenti fino a quando non ne vengano concordate delle nuove: è un loro diritto. Stupisce semmai che il sistema di relazioni industriali italiano non riesca a garantire neppure le elementari certezze che normalmente la contrattazione collettiva produce: quale salario, in che misura protetto dall'inflazione, e per quale durata contrattuale. Vediamo di chiarire i termini giuridici della questione.

2) Nel settore privato la scadenza della L. n. 191/1990 non ha, di per sé, alcun effetto peggiorativo dei contratti collettivi vigenti, poiché la scala mobile non ha mai cessato di essere un istituto contrattuale, e come istituto contrattuale è entrata nei contratti di categoria quale elemento determinante degli accordi di rinnovo. Fatta eccezione per le categorie che hanno inglobato l'inflazione attesa e scala mobile negli aumenti dei minimi di paga base (come i chimici) tutte le altre hanno pattuito aumenti dei minimi di paga base in funzione del coefficiente di copertura della scala mobile nell'arco di validità del contratto.

Qualunque negoziatore sindacale sa benissimo che i rinnovi contrattuali si trattano oggi, non in cifra, ma in punti percentuali rispetto all'inflazione

attesa, e che gli aumenti sono calcolati in termini reali, ossia scontando l'incidenza della scala mobile sugli aumenti in cifra al netto dell'inflazione.

Quando si dice che i contratti di categoria hanno incorporato la scala mobile, non si allude ad un fenomeno di integrazione della parte normativa del contratto (per rinvio o per relazione o altro): si allude al modo in cui si è formato il consenso sulla parte economica del contratto ossia al contenuto dell'accordo di rinnovo.

L'interpretazione «storica» della volontà dei contraenti (art. 1362 cc) dice che l'accordo di rinnovo dei contratti di categoria si è formato su aumenti in cifra dei minimi di paga base «scontati» del tasso di copertura della scala mobile nell'arco di validità del contratto.

E l'interpretazione secondo buona fede (art. 1366 cc) consiglia di attribuire alla sopravvenuta scadenza della legge n. 191/1990 valore neutro rispetto ai termini originari dell'accordo tra le parti. E' documentabile infatti che le parti, nel momento della stipulazione dei contratti, «sapevano» come si evince testualmente dall'accordo triangolare del giugno 1990 che aprì la strada ai rinnovi, i contratti di categoria sono stati rinnovati sull'«esplicito presupposto della scadenza al 31 dicembre 1991 della L. n. 191/1990. Come dire che le parti, nell'accordo di rinnovo, hanno stimato l'incidenza della scala mobile sull'arco triennale di validità dei contratti, pur dando per scontato che la legge che ne fissava il meccanismo di computo sarebbe

scaduta prima.

La scala mobile non si è mai retta sulla legge, poiché le parti, e in particolare le parti datoriali, hanno fin dall'inizio accompagnato la legge (n. 38/1986 e n. 191/1990) con appositi protocolli di adesione, rivendicando la «contrattualità» del sistema; in ogni caso, essa è ormai parte integrante dei contratti di categoria, poiché concorre a determinare la dinamica della paga base (minimi più contingenza) che ha formato oggetto degli accordi di rinnovo.

In conclusione, la scala mobile non può semplicemente «scadere» mentre sono in corso i contratti di categoria. Non è legalmente precluso ai sindacati, naturalmente, di modificare i contratti collettivi in corso in senso deflattivo, nel quadro di un accordo di conciliazione economica (il che si può realizzare anche congelando la indicizzazione dei salari contrattuali, originariamente pattuiti in base ad una aspettativa di copertura dall'inflazione). Ma, appunto, non risulta essere stata questa la comune volontà delle parti nell'accordo triangolare del dicembre 1991 (che ha rinviato al giugno 1992 l'inizio della trattativa nella quale si potrebbe teoricamente inserire una simile misura).

3) Nel settore pubblico soggetto alla L. n. 93/1983, la «scadenza» della scala mobile, mentre sono in vigore gli accordi di comparto è addirittura preclusa dalla legge. L'art. 13 del quadro n. 93/1983 prevede espressamente che le discipline emanate in base ad accordi restano provvisoriamente in vi-

gore dopo la loro scadenza fino all'entrata in vigore di una nuova disciplina, la quale peraltro retroagisce al momento della scadenza della precedente. È un principio cardine della L. quadro, che mira precisamente a scongiurare il problema che si è aperto con la scadenza della L. n. 191/1990 il vuoto normativo tra un regime contrattuale scaduto ed uno ancora da stipulare.

Ed è un principio che va applicato anche al Dpr n. 13/1986 che detta il meccanismo di calcolo dell'indennità integrativa speciale. Non vi è stata, infatti, alcuna «legificazione» dell'indennità integrativa speciale, ma soltanto la sostituzione, al termine quadriennale originariamente fissato dall'accordo intercompartimentale, di termini fissati per legge.

Nel settore pubblico, dunque, la scadenza della L. n. 191/1990 non dovrebbe avere effetto alcuno, fino all'introduzione di un nuovo regime, non solo per le ragioni sostanziali comuni al settore privato, ma per l'esistenza di una regola legale di ultratività dei contratti, sancita dall'art. 13 L. quadro.

Oltretutto, gli accordi di comparto, che hanno durata triennale, sono tutti scaduti da oltre un anno e tutti in regime di proroga, e sarebbe a dir poco contraddittorio pretendere che è inefficace, perché scaduto, l'accordo sul meccanismo dell'indennità integrativa speciale, mentre si proroga l'efficacia degli accordi di comparto, ugualmente scaduti.

4) Il pagamento del punto di maggio si potrà alla fine risolvere in un circoscritto problema di «diritto transitorio», tra un vecchio e «nuovo» sistema di tutela del potere di acquisto dei salari.

Ma oggi, ad onta della modestia della posta economica (tra venti e trentamila lire), è ben altro.

Quanti si rivolgono ai giudici, non chiedono loro di imbastire la scala mobile deflata, chiedono di garantire la stabilità dei contratti collettivi vigenti sia nel settore pubblico che in quello privato, fino a quando non intervenga la riforma che dovrebbe scaturire dalla trattativa di giugno (e lo chiedono, per quanto abbiamo visto, con ottime ragioni giuridiche dalla loro). Per questo la controversia sul pagamento del punto di maggio segnala un vuoto di legalità nel sistema contrattuale: la certezza dei contratti sottoscritti è la «norma fondamentale» di qualunque sistema di relazioni industriali.

* Ordinario di Diritto sindacale all'Università di Napoli

Quali detrazioni in caso di vedovo con due figli a carico...

Sono vedovo da due anni e ho ancora due figli a carico dal punto di vista fiscale. Debbo compilare il modello 740 in quanto alla pensione della Cpdel debbo aggiungere un piccolo reddito derivante dallo svolgimento dell'attività di capo condomino. Desidero sapere quali sono le detrazioni d'imposta che debbo indicare nella denuncia dei redditi.

Franco Russo Frosinone

Occorre ovviamente, rifarsi alle detrazioni dello scorso anno, in quanto la dichiarazione dei redditi è riferita ai redditi del 1991. La detrazione per spese di produzione del reddito è pari a lire 648.415. Per i due figli, invece, data la mancanza del coniuge hai diritto alla detrazione prevista per il coniuge in relazione al primo figlio sommata alla quota (doppia) per un figlio. Cioè, per i due figli hai diritto: a una detrazione di lire 675.433 per il primo figlio (in luogo del coniuge) più l'ulteriore quota di lire 156.070 per l'altro figlio. Nel complesso hai diritto a una detrazione complessiva di lire 1.479.918 (tenuto conto che superi senz'altro il reddito annuo di L. 12.400.000).

...e di contribuzione volontaria all'Inps

Nel corso del 1991 ho pagato in favore dell'Inps la somma di circa 2 milioni 800mila lire a titolo di contribuzione volontaria, autorizzata dagli uffici fin dal 1988. Sono costretto a ricorrere a tale forma di assicurazione perché solo in

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA Rino Bonazzi, Ottavio Di Loreto, Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

tal modo posso raggiungere nel prossimo anno il diritto alla pensione di anzianità. Vi chiedo se la somma sopra indicata possa inserirla nella denuncia dei redditi di giugno quale onere deducibile.

Roberto De Bellis Roma

Sicuramente sì, ma con la limitazione di lire 2.500.000 (articolo 10, lettera m) del Dpr 917/86).

Occorre comunque tenere presente che nel massimale di lire 2.500.000 sopra indicato rientrano anche le eventuali somme pagate a titolo di assicurazione sulla vita o contro gli infortuni e ogni altra contribuzione non obbligatoria versata - nel corso dello stesso anno - direttamente o tramite il datore di lavoro che sia stata dedotta o che si intenda dedurre dal reddito.

Se una statale ha un figlio con «handicap»: che cosa prevede la legge

Lavoro in un Istituto di Ricerca e Sperimentazione agraria del ministero dell'Agricoltura, con la qualifica di «ricercatore». Sono entrato nei ruoli dello Stato il 14/11/1977 e ho potuto riscattare ai fini pensionistici i 4 anni del periodo di laurea.

Nel 1987 ho partorito prematuramente il mio secondogenito che risulta affetto da una grave forma di handicap psicomotorio, tanto che gli è stata riconosciuta l'invalidità al 100% e conferito il relativo assegno - di - accompagnamento. Il bambino - ha subito finora 10 interventi chirurgici - necessita di assistenza continua, soprattutto a casa (le strutture pubbliche che

frequenta - quotidianamente lasciano molto a desiderare) e questo comporta il coinvolgimento di altre persone (baby sitter, fisioterapista), data la mia condizione di mamma lavoratrice e la mancanza di parenti sul posto. Con il passare del tempo, ho notato che non riesco più a conciliare i miei doveri di mamma e di ricercatore, attività che richiede tempo per studiare e aggiornarsi, con i soggiorni anche all'estero: ho deciso pertanto di rinunciare al lavoro per dedicarmi al bambino che, lentamente, manifesta segni di miglioramento. Di qui la mia domanda: data la mia anzianità di servizio e il periodo riscattato, posso chiedere il prepensionamento in base all'attuale legislazione? In questi casi esistono agevolazioni o possibilità di anticipare il periodo minimo di quiescenza (l'attuale legge a favore dei soggetti handicappati non fornisce lumi sull'argomento)? Potrà percepire subito una pensione? Non sono per nulla competente sull'argomento: la mia amministrazione non mi ha fornito risposte chiare e mi ha consigliato di chiedere il prepensionamento - rinunciando allo stipendio per il tempo necessario a raggiungere il minimo di anzianità - poiché la nuova legge sulle pensioni ancora in gestazione sarebbe più restrittiva. È vero? Cosa mi consiglia?

R.C. Bari

L'articolo 42, comma 2, del Testo unico sulle pensioni dei dipendenti dello Stato (emanato con il dpr 1092/73) stabilisce che «nei casi di dimissioni (...) il dipendente civile ha diritto alla pensione normale se ha compiuto 20 anni di servizio effettivo» e il comma 3 dello stesso articolo stabilisce che «alla dipendente dimissionaria coniugata o con prole a carico spetta, ai fini del compimento dell'anzianità stabilita dal secondo

Con 20 anni di contribuzione utile ai fini del calcolo, la pensione base è pari al 4% della «base pensionabile». Alla pensione base va aggiunta la indennità integrativa speciale nella misura di 20/40 di quella stabilita per le pensioni maturate con 40 anni di contribuzione. Circa la «legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate» (legge 104/92 pubblicata nel supplemento ordinario n. 30 della Gazzetta ufficiale n. 39 del 17 febbraio 1992) oltre alle altre agevolazioni segnaliamo il diritto per «... la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivo, di minore con handicap in situazione di gravità (...) a tre giorni di permesso mensile fruibile anche in maniera continuativa...» (comma 3 dell'articolo 33). Tali permessi possono rendere mer o laticosa la prosecuzione del rapporto di lavoro fino al raggiungimento dei 20 anni di servizio utile o del 55° anno di età.

COME RIDURRE L'INQUINAMENTO ANDANDO DAI CONCESSIONARI ALFA ROMEO. ACQUISTATE UNA VERSIONE ECOLOGICA DI 33 O SPORTWAGON. C'E' UNA SUPERVALUTAZIONE DI L. 2.500.000 SUL VOSTRO USATO.

Ecco un'occasione davvero irripetibile per migliorare l'ambiente: l'acquisto di una 33 o di una SportWagon ecologica. Da oggi e fino al 30 giugno non perdetevi l'opportunità di ridurre l'inquinamento e usufruire di una supervalutazione di L. 2.500.000 sul vostro usato, rispetto alle condizioni integrali di Quattroruote. Se allora volete rispettare la natura, questa è una proposta davvero vantaggiosa. Affrettatevi dai Concessionari Alfa Romeo.

