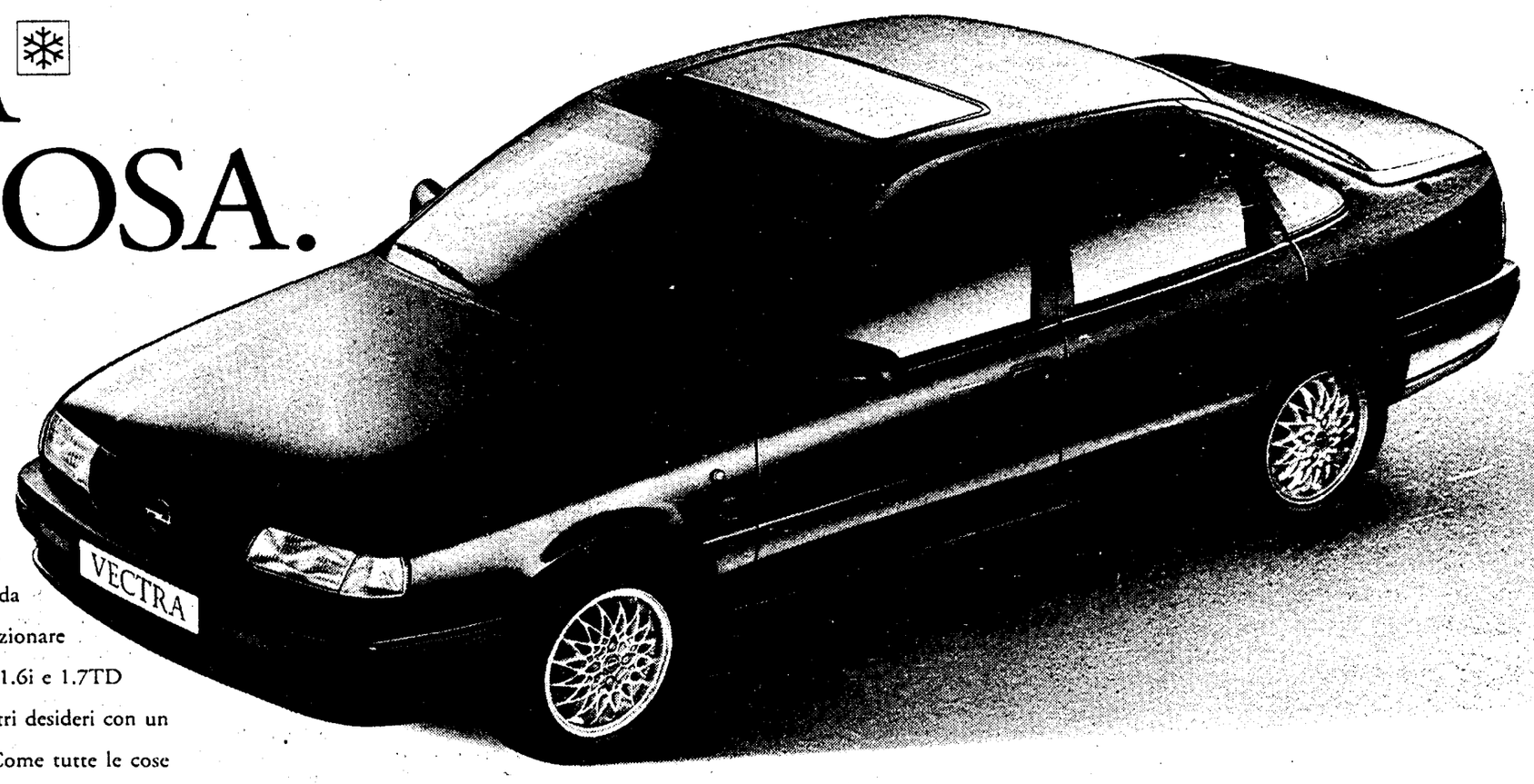
NUOVA OPEL VECTRA DIAMOND

RICCA* E FAMOSA.



* **Climatizzatore, tetto apribile, alzacristalli elettrici, autoradio stereo e sei altoparlanti, cerchi in lega, vernice micalizzata.** A bordo di Opel Vectra Diamond il piacere di guida ha superato se stesso. Ma non lasciatevi condizionare dal fatto che è tutto di serie, Vectra Diamond, 1.6i e 1.7TD int. 4 e 5 porte, sa arrivare molto vicino ai vostri desideri con un nuovo finanziamento o leasing a costo zero. Come tutte le cose preziose è stata prodotta in serie limitata. Meglio approfittarne subito, prima che diventi rara.

Ricca nella sicurezza. Abitacolo a cellula rigida, doppie barre di protezione laterale, cinture di sicurezza a blocco inerziale. Vectra Diamond sa quanto è preziosa la vostra sicurezza di guida.

Ricca nella gamma e nelle motorizzazioni. Opel Vectra è generosa di famiglia. Dalla classica GL alla accessoriatissima GLS, dalla scattante GT alla prestigiosa CD. E per chi vuole il massimo, la sorprendente Turbo da 204 CV. Motorizzazioni: 1.6i, 1.8i, 2.0i Turbo 16V 4x4, 1.7D, 1.7TD int.

Famosa, perché Opel Vectra è la più venduta in Europa nella sua classe.

UN NUOVO FINANZIAMENTO
INTERESSI ZERO
IN VENTIQUATTRO MESI

ESEMPIO VECTRA DIAMOND 1.6i (prezzo iva inclusa)	24.550.000*
ANTICIPO	8.592.500
IMPORTO DA FINANZIARE	15.957.500
RATA MENSILE x 24	664.900

GMAC Esempio ai fini del TAEG (Art. 20 Legge 142/92). Importo da finanziare: L. 15.957.500 Durata del finanziamento: 24 mesi. TAN (Tasso Annuo Nominale): 0,00%. Spese istruzione Pratica: L. 270.000. TAEG (Tasso Annuo Effettivo Globale): 1,66%. * Prezzo di listino suggerito esclusa messa su strada. *L'offerta, non cumulabile con altre iniziative promozionali in corso, è valida fino al 30/6/93 per vetture disponibili* presso i Concessionari Opel partecipanti ed è riservata a Clienti con requisiti di affidabilità ritenuti idonei da GMAC Italia S.p.A.

Al Vostro fianco ovunque in Europa. 24 ore su 24, per assisterVi gratuitamente in caso di guasto. NUMERO VERDE 1678-36063

OPEL

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; **Piergiovanni Alleva**, avvocato CdL di Bologna, docente universitario; **Mario Giovanni Garofalo**, docente universitario; **Enzo Martino**, avvocato CdL di Torino; **Nyranne Moshi**, avvocato CdL di Milano; **Saverio Nigro**, avvocato CdL di Roma

Polemica su contratti e rappresentanza

«Un sindacato per gli avvocati?»

Abbiamo letto attentamente quanto il legale della Cgil/Lazio Luigi Panici scrive sull'*Unità* dell'8.3.93 con il titolo «Un sindacato senza i lavoratori?». Abbiamo riflettuto e infine convenuto che la risposta doveva necessariamente essere data a partire da un nostro «titolo», altrettanto polemico per tentare di ottenere, anche noi, quell'effetto attenzione utile a tenere *sveglia* una discussione propedeutica ad evitare di mettere in *sonno* il tema della Democrazia.

È su questo tema infatti che il segretario generale della Filcams-Cgil Aldo Amoretti ed il legale della Cgil/Lazio Panici con i loro articoli, si misurano sostenendo diverse legittime posizioni. Tra le argomentazioni portate a sostegno delle proprie idee risulta, in particolare dall'articolo di Panici, quella sviluppata attorno al Ccnl per i dipendenti degli studi professionali.

Per quanto ci riguarda, ringraziando l'*Unità*, abbiamo altresì convenuto di entrare nella discussione (come modesti firmatari del Ccnl preso ad argomento) offrendo ai lavoratori del settore, ai lettori ma soprattutto al legale della Cgil le informazioni necessarie sia per proseguire il confronto dialettico con Amoretti che, crediamo, per meglio tutelare, stante il suo ruolo specifico, gli interessi dei lavoratori. Alcune precisazioni di fatto:

1) Non risponde al vero che il primo Ccnl del settore risale al 1978; ciò riguarda solo quello sottoscritto dalla Consilp (Confederazione sindacati italiani liberi professionisti) nata in contrapposizione alla Cipa (Confederazione italiana professionisti artisti) che è firmataria del Ccnl sin dal 1953 con un rinnovo nel 1968; e che dal 1978 sia pure separatamente ha continuato a sottoscrivere i successivi rinnovi sino a quello vigente del luglio '92 ratificato presso il ministero del Lavoro il 10.12.92 contestualmente alla Consilp.

2) Fino al 1978 il riferimento al Ccnl settore commercio utilizzato dagli Uffici vertenze del sindacato (non sempre avallato in sede giudiziaria alla luce dell'art. 36 della Costituzione) era l'impostazione derivante da una posizione dei professionisti che a maggioranza dichiaravano di *non* essere associati alla Cipa e in quanto tali non vincolati a corrispondere un salario derivante da Ccnl: e quindi opportuna era l'impostazione degli Uffici vertenze a fronte di una dichiarata volontà di non applicazione del Ccnl.

3) A riprova della forte e voluta nascita della Consilp in concorrenza con la Cipa sta il valore punto della contingenza: che ancora oggi per tutti i dipendenti degli studi professionali associati Cipa è applicato un valore contingenza più alto delle 800 lire punto. Ciò vale anche per la 14ª mensilità che la storia contrattuale collega al 100% sin dal 1988 per la Cipa e dal 1992 per la Consilp.

4) La segretaria di uno studio professionale può essere inquadrata, viste le declaratorie e i profili della classificazione previsti dallo specifico Ccnl, al III, al IV super e al IV livello rispetto all'unico IV livello previsto dal Ccnl commercio e quindi i differenziali retributivi a regime dei 2 Ccnl (31.3.94 commercio, 30.9.95 studi professionali) risulteranno, tra colleghi ben più vicini dello scarto del 20% richiamato da Panici. Con l'ultimo Ccnl inoltre si è raggiunta la parità con il commercio su molti altri istituti contrattuali cui si rimanda la lettura a partire dalla Premessa al Ccnl sia Cipa che Consilp.

5) Sulla presunta moderazione salariale delle Oo.Ss. Filcams, Fisascat, Uiltucs a fronte dei redditi denunciati dai professionisti il contratto, modestamente, ha prodotto aumenti retributivi a regime che vanno dalle 300.504 lire per il V livello alle 594.266 lire per il 1° livello con «Una tantum» per tutti, a copertura della carenza contrattuale, di lire 840.000.

6) Sull'assenza di rappresentanze di base elette o nominate è bene ricordare a tutti che in questo settore non è applicabile la legge 300/70 nemmeno negli studi che occupino i 15 dipendenti per la semplice ragione che il Parlamento italiano, (probabilmente grazie anche a tanti deputati «liberi professionisti») all'epoca escluse tale settore dai diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori e quindi non potendoli ottenere tramite gli Uffici vertenze abbiamo lavorato costruendo dall'Alto verso il Basso un rapporto con i lavoratori teso a definire punti di riferimento senza cariche sindacali, protocolli di intesa con alcune associazioni professionali dei lavoratori arrivando anche alla doppia iscrizione (Associazione - Sindacato - Scelto) e raccogliendo – brevi manu – il più ampio numero di iscritti possibile. I risultati ci sono stati e continuano ad esserci ma, confessiamo siamo ancora deboli.

Per concludere: abbiano *fatto quello che un sindacato* generale di tipo confederale e, perché no una Federazione, deve fare a tutela dei lavoratori più deboli utilizzando risorse, mezzi, forza e decisioni derivanti da milioni di iscritti: il che non ci sembra essere un antidemocratico esercizio di presunzione di maggiore rappresentatività. Tutto ciò salvo convincerci che 800mila cause individuali (dal basso ma in maggioranza a licenziamento o dimissioni avvenuti) siano un esercizio più democratico.

Comunque un sindacato per gli avvocati non è stato mai teorizzato né tantomeno praticato, è certo però che ce la metteremo tutta affinché non si realizzi la condizione che *ci siano solo gli avvocati senza un sindacato dei lavoratori.*

P. Marconi
per la Filcams
M. Marchetti
per la Fisascat
G. Santovincenzo
per la Uiltucs
Roma

Pubblichiamo, doverosamente, la replica delle Oo.Ss. del commercio all'intervento di Panici, apparso in data 8.3.93. Gli interventi, anche polemici, sono il lievito di ogni dibattito. Tuttavia in questo caso ci pare di poter dire che entrambi gli interlocutori non hanno pienamente colto lo spirito della discussione sulla rappresentatività del sindacato quale si è andata sviluppando in questa rubrica tramite vari articoli, e che non può ridursi ad una diatriba se sia il più opportuno avere un contratto purchessia, ovvero debba essere lasciata via libera ad una vertenzialità incontrollata.

Ci siamo sforzati nel corso del nostro dibattito, di individuare le forme attraverso le quali dar voce e rappresentanza ai lavoratori, proprio perché rifiutiamo anche solo il pensiero che una organizzazione sindacale possa essere monopolizzata dalle strutture o, a maggior ragione degli avvocati. *(N.R.)*

Se c'è rischio, informare!

La tutela della sicurezza del lavoro è tema di estrema importanza, anche se sovente si ha la sensazione che non abbia ancora messo radici profonde nel patrimonio culturale degli interessati. Per contribuire a diradare qualche incertezza, segnaliamo la nitida sentenza 18/12/1992 del pretore di Torino dottor Cambria.

Osserva il giudice che la disciplima in materia tutela una pluralità di interesse, tutti irrinunciabili: innanzitutto il diritto del singolo lavoratore alla propria integrità: poi il diritto collettivo dei lavoratori dell'impresa; infine il diritto della società a che ognuno con implicazioni etico-giuridiche, ma anche economiche.

Punto fondamentale del «debito di sicurezza» facente carico all'imprenditore, è l'obbligo di informare con mezzi adeguati i lavoratori dei rischi relativi all'attività che *sono chiamati a svolgere (nel caso concreto* uso di prodotti chimici). Si tratta di un obbligo ancora di recente rafforzato col decreto legislativo 277/91, che ha ripreso ben 5 direttive della Cee.

Ne consegue che se esiste assoluta incertezza sui rischi, se il datore non ha assolto all'obbligo di informare, il lavoratore può legittimamente rifiutare la prestazione, pur conservando il diritto alla retribuzione. Torneremo più diffusamente su questo tema quanto prima. □*N.R.*

C'è differenza tra «invalidità civile» e quella da lavoratore dipendente

Premessa:
a) sono stato assunto il 1° marzo 1972 alle dipendenze del Comune di Toritto (Ba) con la qualifica di «dattilografo» (a quella data ero in possesso di una invalidità del 50% come invalido civile);
b) durante il periodo settembre 1967 – gennaio 1972 ho sostituito il messo portiere per un periodo di anni uno e mesi sette, riconosciuti con una delibera della Giunta municipale, debitamente approvata dall'Organo tutorio;
c) alla data odierna sono in possesso di una anzianità di servizio di 23 anni;
d) l'anno scorso sono stato riconosciuto invalido civile con il 100% di invalidità (allego fotocopia della decisione della Commissione medica militare di Bari);
e) durante tutto il periodo di servizio sono stato costretto a salire giornalmente 36 scalini (una volta al giorno?) perché il mio posto di lavoro si trova negli uffici che sono sistemati sopra il piano terra;
f) durante il periodo scoperto di cui al punto b) della presente, ho ricevuto mensilmente un piccolo sussidio in quanto invalido civile disoccupati, dall'ex Ente comunale di Assistenza.
Dopo la premessa espongo i seguenti quesiti:

1) è vero che un dipendente degli Enti locali (Comune-Cp-del), con una anzianità di 23 anni circa di servizio, ma riconosciuto invalido civile con il 100% di invalidità (dalla Commissione medica militare di Bari) può essere collocato in pensione e riscuotere subito la pensione stessa?

2) è vero che allo stesso se viene riconosciuta la pensione non può ricevere per intero, mensilmente l'indennità integrativa speciale?

3) all'invalido riconosciuto con una invalidità del 100% spetta qualche abbuono di anni ai fini pensionistici?

Francesco Fiorio
Toritto (Bari)

PREVIDENZA

Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA
Rita Cavaterra, Ottavio Di Loreto, Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

Per essere collocato in quiescenza per invalidità (non derivante da «causa di servizio») non è sufficiente il riconoscimento della «invalidità civile» ma è necessario il verbale di visita medico-collegiale (effettuata presso la Usl da un collegio medico integrato da un medico in rappresentanza della Cassa pensioni interessata), con il quale venga attestata la «inabilità, assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro» (articolo 13 della legge 274/91). Per la presentazione della domanda e per l'eventuale assistenza medico-legale, ti consigliamo di rivolgerti all'Inca-Cgil.

Nel caso in cui venga riconosciuta la sussistenza della inabilità assoluta e permanente, con 23 anni di anzianità di servizio si ha diritto alla pensione dalla stessa data dell'esonero e la indennità integrativa speciale sarà attribuita per intero ai sensi dell'articolo 10 del decreto legge 49/86 convertito, con modificazioni, in legge 120/86. Non ci risulta alcuna norma che preveda un qualche «abbuono» in caso di invalidità non derivante da «causa di servizio».

Uno dei tanti «regali» del governo Amato

Per mia moglie, agente di commercio, con il 31 dicembre 1993 risulterà avere versato contributi previdenziali all'Inps, pari a 14 anni e 9 mesi. Poiché a tale data avrà già compiuto i 61 anni, essendo nata il 29 febbraio 1932, può fare domanda per la pensione di vecchiaia? Se sì, quale verrebbe ad essere la cifra mensile in considerazione del fatto che ho una pensione superiore ai 12 milioni annui?

Giulio Quattrini
Roma

Per le pensioni di vecchiaia che hanno decorrenza tra il 1° gennaio 1993 e il 31 dicembre 1994 è richiesta – ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 503/92 – una anzianità contributiva non inferiore ai 16 anni. Se tua moglie fosse stata lavoratrice dipendente, poiché al 31 dicembre 1992 ha già compiuto l'età per il diritto alla pensione di vecchiaia, ai sensi del comma 3, lettera c), dello stesso articolo 2 già citato, avrebbe conservato il precedente requisito di 15 anni di anzianità contributiva per il diritto alla pensione di vecchiaia. Ma la norma citata, sicuramente illegittima, fa riferimento ai soli lavoratori dipendenti e, se non verrà «corretta» – in applicazione di quanto consentito dal comma 3, dell'articolo 3 della legge 421/92 – tua moglie potrà avere la pensione di vecchiaia soltanto quando raggiungerà il requisito previsto dalla «tabella B» allegata al decreto legislativo 503/92: fine marzo 1996, con 17 anni di anzianità contributiva, all'età di quasi 64 anni se proseguirà l'attività ininterrottamente fino a quella data.

Le pensioni italiane come il «salto del grillo»

Compiendo 60 anni il prossimo 29 dicembre gradirei sapere se a far data dal 1° dicembre corrente danno potrò inoltrare domanda di pensione di vecchiaia all'Inps con decorrenza 1° gennaio 1994.

Qualora la risposta dovesse essere negativa per quanto concerne il mio diritto a conseguire la pensione a causa delle modifiche che sembrano essere state *introdotte con il decreto legislativo* n. 503/92 tenuto conto dell'ingiustizia che tale indirizzo realizza a dnno di chi ha maturato i 60 anni nel termine prescritto mi auguro che non solo i sindacati e i lavoratori interessati ma anche il partito politico che si richiama alla tutela del mondo del lavoro di cui codesto giornale è la voce si faccia promotore di una immediata modifica della norma e del ripristino di quanto spetta a chi ha maturato i requisiti prescritti.

Giorgio Grechi
Roma

Il problema evidenziato non deriva dalla legge di delega (articolo 3 legge n. 421/92) che si limita a prevedere l'elevazione dell'età (per il diritto alla pensione di vecchiaia) «in ragione di un anno ogni due anni dal 1994» ma dalla «tabella A» allegata all'articolo 1 del decreto legislativo n. 503/92 con il quale il governo ha attuato la delega.

Nella «tabella A» è indicata l'età richiesta per ogni periodo di decorrenza della pensione. Avendo indicato l'inizio del periodo dal 1° gennaio 1994 (e dal 1° gennaio degli anni 1996, 1998, 2000 e 2002) e stante la norma che fissa la «decorrenza» della pensione dal 1° giorno del mese successivo a quello nel quale si maturano i requisiti, per coloro che compiranno nel mese di dicembre l'età prevista per il 1993, poiché la prestazione decorrerà dal 1° gennaio 1994, non vi sarà diritto alla pensione perché da quella data, l'età richiesta è aumentata di un anno.

Analoga condizione si avrà per coloro che matureranno il requisito contributivo nel mese di dicembre degli anni 1994, 1996, 1998 e 2000 se non sono tutelati dalle deroghe di cui al comma 3 dell'articolo 2 del decreto legislativo 503/92.

Non possiamo certamente accettare gli effetti della norma in questione e, ai sensi del comma 3 dell'articolo 3 della legge 421/92, chiederemo le necessarie «disposizioni correttive» da emanarsi, entro il 1993, con la stessa procedura con la quale è stato emanato il decreto legislativo 503/92.