

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; Piergianni Allava, avvocato Cdl di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Garofalo, docente universitario; Enzo Martino, avvocato Cdl di Torino; Nynanne Mosil, avvocato Cdl di Milano; Saverio Nigro, avvocato Cdl di Roma

Si discute l'accordo del 3 luglio / 1 In questi tre punti una analisi critica

PIERGIORGIO ALLEVA

1) L'ASSETTO CONTRATTUALE

C'è chi ha voluto definire «storico» l'accordo del 3 luglio, perché esso introdurrebbe un nuovo sistema... «modello» di contrattazione e relazioni industriali al posto di quello, durato circa 30 anni, imperniato sulla funzione garantita dell'indennità di contingenza.

Quel che non ci convince, però, è la traduzione concreta che questo modello di assetto contrattuale ha avuto nell'accordo: molto imperfetta, mutila, equivoca e tale, soprattutto, da dare ai datori di lavoro nuovi vantaggi in termini di potere anche giuridico.

a) La contrattazione nazionale dovrebbe, secondo il modello teorico, assicurare la conservazione del potere di acquisto dei salari e in più ri-

partire in favore dei lavoratori una parte degli aumenti di produttività generale, spettando poi alla contrattazione aziendale di cogliere gli specifici margini di maggior produttività o redditività aziendali. Invece, nell'accordo, la contrattazione nazionale è configurata in modo da comportare una perdita, più o meno lieve, ma sempre perdita, del potere di acquisto.

Dunque, per il primo biennio la decurtazione dei salari reali è sicura. Nel secondo biennio, l'accordo prevede la possibilità, - ma solo la possibilità, perché non c'è alcun automatismo, né esigibilità - di un riallineamento al tasso di inflazione effettivo. In sintesi: se tutto va bene, dal contratto nazionale scaturisce una leggera perdita del potere di acquisto rispetto al momento di inizio del suo arco di vigenza. Durante questo stesso arco di vigenza (4 anni) si ha, secondo le statistiche, un aumento di produttività dell'8-10%: possibile che neanche un soldo di que-

sta nuova ricchezza debba andare ai lavoratori che l'hanno prodotta? b) La contrattazione aziendale dovrebbe essere la risposta all'interrogativo su questa «stranezza» della contrattazione nazionale, perché proprio a livello aziendale si potrebbero effettuare tutti i necessari recuperi di ricchezza vecchia e nuova. Senonché anche qui la traduzione del modello teorico nell'accordo lascia molto a desiderare per una serie di motivi: in primo luogo perché attualmente la contrattazione aziendale riguarda a malapena il 30% dei lavoratori e l'accordo non ne ha reso obbligatoria l'estensione a tutte le imprese. E l'altro 70% di lavoratori? In secondo luogo perché, anche laddove la contrattazione aziendale esiste ed esisterà, l'accordo l'ha circondata di limiti, negativi e positivi: negativi perché comunque non può riguardare istituti già trattati a livello nazionale e positivi perché deve essere strettamente correlata ad incrementi aziendali di produttività e/o redditività, oltre tutto non facilmente calcolabili.

Diviene così anche reale il pericolo di una contestazione giuridica da parte datoriale delle stesse piattaforme rivendicative (perché non in linea per un verso o per l'altro con l'accordo) e della legittimità degli scioperi effettuati a loro sostegno. È logico chiedersi a questo punto cosa accadrà quando, nel 1994, la maggioranza dei lavoratori italiani, dopo aver subito, nel biennio

precedente (a causa dello scoppio della contingenza), una erosione salariale del 5-6% si troverà di fronte a nuovi contratti nazionali, che, invece di un ulteriore perdita, senza concrete speranze di risarcimenti in sede aziendale, e magari, in presenza di una netta (e comprensibile) ripresa dei profitti, Dubitiamo che l'accordo possa allora tenere, salvo che la tensione salariale non venga in parte smorzata da un massiccio ricorso dei datori alla politica degli aumenti individuali, con tutta la loro carica discriminatoria.

In cosa sperare allora? A nostro avviso la partita si gioca soprattutto in una forte ripresa della democrazia rappresentativa e diretta nei luoghi di lavoro, grazie ad una legge che renda effettiva ed esigibile la costituzione di rappresentanze unitarie elettive, primo presupposto, evidentemente, per la generalizzazione della contrattazione aziendale e conseguente acquisto di credibilità di quel modello.

2) LA RAPPRESENTANZA

Proprio la formazione di Rsu elettiva costituisce, peraltro, un secondo contenuto dell'accordo che deve essere attentamente valutato, soprattutto per il suo rapporto con l'iniziativa di legge popolare proposta dalla Cgil. L'accordo accoglie, sostanzialmente, l'intesa interconfederale del marzo 1991 sulle Rsu, ma, francamente, la peggiora su un punto assai importante, perché invece di san-

cire la parità tra tutti i soggetti sindacali, stabilisce condizioni di privilegio per i sindacati firmatari del Cnl applicato nella impresa, ai quali è riservato, comunque, 1/3 dei posti nella Rsu, seppure in proporzione ai voti ottenuti. I sindacati confederali potrebbero così ottenere una maggioranza che gli elettori hanno loro negato, e poco conta che a questo privilegio possano accedere anche tutti gli altri sindacati nazionali eventualmente firmatari di Cnl.

Resterà sempre una discriminazione tra sindacati, firmatari e non firmatari nazionali e meramente locali, incompatibile con una reale democrazia e con la generalità e neutralità della legge. Infatti, il progetto della Cgil non introduce discriminazione alcuna tra i soggetti sindacali, e risolve i problemi di coerenza tra contratto nazionale e aziendale in termini di raccordo giuridico-normativo tra le discipline e non di alterazione organizzativa delle rappresentanze.

Il vero è che l'intesa contrattuale sulle Rsu che comunque ha avuto il merito di superare il criterio di maggior rappresentanza presunta del confederalismo - in quanto tali non deve e non può essere un alibi per depotenziare o accantonare la riforma legislativa, la quale, a sua volta, non potrà non superare i limiti «egostici» dell'intesa contrattuale.

3) IL MERCATO DEL LAVORO

È il terzo importante contenuto dell'accordo, il cui esame può però essere rinviato ad un altro numero della nostra rubrica per due buone ragioni: perché comunque implica provvedimenti legislativi di attuazione, e perché le novità introdotte, quali il lavoro «in affitto» e il contratto «di inserimento», mal mascherato dall'accordo in un contratto di formazione di secondo tipo, sono state pesantemente criticate anche da coloro che non apprezzano positivamente le altre parti. Vi è ancora tempo, dunque, per approfondire l'argomento e formulare le relative proposte in vista del dibattito parlamentare.

Nella stessa rubrica potremo parlare della cosiddetta «scala mobile carsica», residuo istituto di garanzia salariale previsto dall'accordo, ma sicuramente insufficiente.

L'Inps ha un modo tutto suo di applicare una sentenza

Più volte, rispondendo alle lettere sull'argomento, abbiamo informato che l'Inps ha da molto tempo liquidato le pensioni interessate alla sentenza 72/90, con la quale la Corte costituzionale ha stabilito che le quote di retribuzione eccedenti il massimale pensionabile («tetto») devono concorrere a formare la pensione (così come stabilito con l'articolo 21 della legge 67/88) anche per le pensioni che hanno avuto decorrenza anteriore al 1° gennaio 1988. Stante le numerose segnalazioni da parte di pensionati che, interessati dalla sentenza 72/90, non avevano avuto alcuna liquidazione, abbiamo verificato con più accuratezza la questione e abbiamo scoperto lo strano modo con il quale l'Inps ha applicato tale sentenza a danno degli interessati.

Il primo, e più frequente, è la rideterminazione della media delle retribuzioni relative alle ultime 260 settimane coperta da contribuzioni, pur avendo ottenuto un aumento rispetto alla media precedentemente determinata, non è stato superato il massimale pensionabile («tetto») vigente, l'Inps non ha attribuito alcun aumento alla pensione in atto al 31 dicembre 1987; - se, nella rideterminazione della media è stato superato il «tetto» vigente, l'Inps ha attribuito come aumento la quota di pensione relativa alla sola parte di retribuzione pensionabile che eccede il «tetto» non tenendo conto della quota di retribuzione compresa tra la precedente media (inferiore al «tetto») e il «tetto» stesso.

Così operando si è verificata la particolare situazione per cui una quota della retribuzione pensionabile non concorre a determinare la pensione. Non condividendo tale strana applicazione della sentenza 72/90, lo Sp-Cgil e l'Inca-Cgil hanno predisposto due schemi di ricorso (per le due diverse fattispecie evidenziate) da utilizzare da parte degli interessati per rivendicare il dovuto. Gli interessati possono rivolgersi alle sedi del Sindacato pensionati italiani (Sp-Cgil) e

alle sedi dell'Inca-Cgil per inoltrare il ricorso.

PREVIDENZA

Domande e risposte

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

Che cosa spetta agli eredi quando muore un pensionato (o una pensionata)

Desidero un consiglio. Unico erede di pensionata Inps deceduta, oltre ai bimestri eventualmente non riscossi al momento della morte della pensionata, che cosa mi spetta? Assegno funerario? Percentuale della 13ª mensilità per l'anno 1992 maturata fino alla morte della pensionata? Per essere precisi, veniamo al caso particolare.

Mia mamma, pensionata Inps di cat. VO eSO/S, di anni 86, è deceduta il 22 agosto 1992. Aveva diritto all'assegno funerario? Aveva diritto a parte della 13ª mensilità dell'anno 1992 fino al 22 agosto 1992? Ho il cuore straziato. Dopo quello che ho passato e non volendo fare all'Inps richieste a vanvera, resto in attesa di cortese riscontro.

Sergio Varo Roccone (Forlì)

L'Inps non eroga alcun assegno funerario - a superstiti di pensionati o di pensionate. Nella normativa dell'Inps (articolo 4, legge 218/52) è prevista una «indennità per morte» nel caso di decesso dell'assicurato (lavoratore in attività) senza che sussista, per i superstiti, il diritto alla pensione.

Restano in diritto degli eredi o di testamentari (qualora non vi siano superstiti con diritto alla reversibilità) sia le eventuali mensilità maturate e non riscosse prima del decesso sia i rami della 13ª mensilità maturati fino alla data del decesso (articolo 90, comma 4, regio decreto

1422/24) Tali quote sono erodate agli eredi su loro richiesta da inoltrare alla sede Inps.

Gli incentivi per chi opta per la prosecuzione del lavoro

Vorrei che chiariste quali sono, in modo esatto, gli incentivi che la donna riceve dalla legge di riforma se vuole andare in pensione a 65 anni.

Anna Giofrè Todì (Perugia)

La legge di riforma liquida gli incentivi in favore di chi, pur potendo andare in pensione, opta per la prosecuzione del lavoro. Mi chiedo: se un soggetto che ha raggiunto i 40 anni di contributi, poniamo, a 62 anni, opta per lavorare altri tre anni quale incentivo riceve? Quello pari all'11% annuo o allo 0,50%?

Franco Squicciarini Napoli

Potendo andare in pensione con 57 anni di età e rinunciando volontariamente a tale possibilità per andare in pensione a 65 anni, quali incentivi riceve una donna lavoratrice?

Maria Teresa Persia Ban

Per coloro per i quali è previsto l'innalzamento dell'età per il diritto alla pensione di vecchiaia (fino a 60 anni per le donne e fino a 65 per gli uomini) se, raggiunta l'età per la pensione di vecchiaia prevista dalla tabella A allegata al decreto legislativo 503/93, proseguono il rapporto di lavoro (in applicazione dell'articolo 6 del decreto legge 791/82 convertito, con modificazioni, in legge 54/82) l'incentivo è costituito

dall'aumento di un punto percentuale del rendimento annuo fino al raggiungimento della contribuzione massima o della nuova età (60 anni per il donne, 65 per gli uomini) per il diritto alla pensione di vecchiaia. Per le donne, se compiuto il 60° anno di età non hanno ancora maturato la contribuzione massima, il periodo fino al raggiungimento della contribuzione massima (e comunque non oltre il 65° anno di età) è incentiviato con l'aumento di 0,5 punti percentuali per ogni anno di protrazione del rapporto di lavoro.

Gli eventuali periodi di rapporti di lavoro svolti dopo aver maturato la contribuzione massima e aver superato l'età prevista dalla tabella A per la pensione di vecchiaia (e, comunque, non oltre il 65° anno di età) sono liquidati separatamente e si aggiungono (come supplemento di pensione) al massimo già maturato. I vari incentivi non possono far maturare una pensione d'importo superiore alla retribuzione dalla quale deriva e, per gli incentivi alle forme sostitutive o esclusive, l'aumento del rendimento non può far superare il rendimento massimo previsto nei singoli Fondi.

Perché sono sufficienti 15 anni per la pensione di vecchiaia

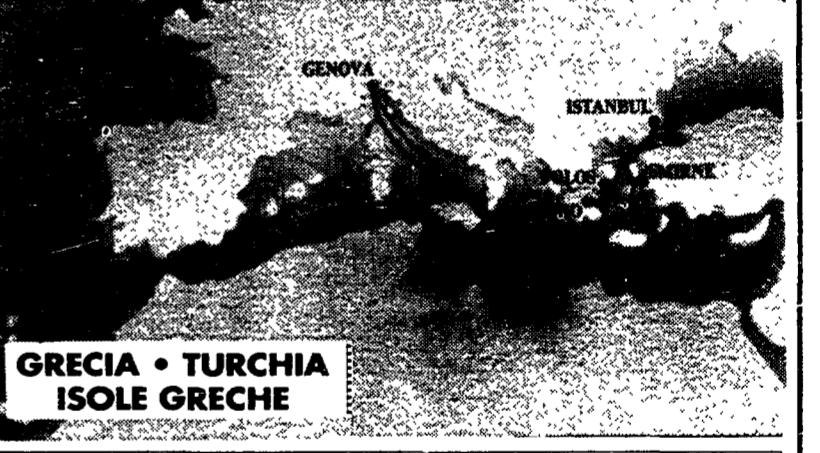
La legge di riforma ha aumentato a 20 anni il periodo minimo per avere la pensione di vecchiaia. Mia sorella ha 54 anni compiuti e nel mese di novembre del 1994 raggiungerebbe i 15 anni di contributi. È stata autorizzata alla prosecuzione volontaria circa 11 anni fa. Vale questo fatto per evitare a mia sorella l'aumento del requisito fino a 20 anni? lo credo di sì.

F.C. Pescara

Sua sorella essendo stata autorizzata ad versamenti volontari prima del 31 dicembre 1992, mantiene (in forza dell'articolo 2, comma 3, lettera a) del decreto legislativo 503/93) il diritto alla pensione di vecchiaia con 15 anni di contribuzione.

Crociera di FERRAGOSTO con l'Unità

dal 10 al 22 agosto con la m/n TARAS SCHEVCHENKO

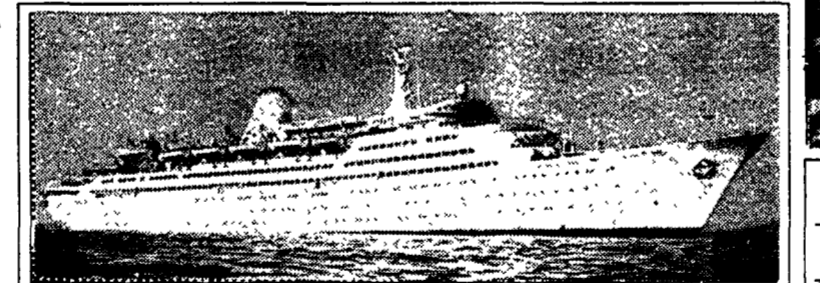


GRECIA • TURCHIA ISOLE GRECHE

Table with 4 columns: CAT., TIPO CABINE, PONTE, FERRAGOSTO dal 10 agosto al 22 agosto. Lists various cabin types and prices.

Una singola: possibilità di utilizzare alcune cabine doppie a letti sovrapposti come singole pagando un supplemento del 30% della quota. Una tripla: possibilità di utilizzare alcune cabine quaduple come triple (escluse le cabine della cat. SP) pagando un supplemento del 20% della quota. Ragazzi fino a 12 anni: riduzione 50% (in cabine a 3 o 4 letti escluse le cabine della cat. SP) massimo 2 ragazzi ogni 2 adulti.

10 Agosto - Martedì GENOVA Ore 16.00 inizio operazioni d'imbarco. Ore 18.00 partenza. In serata - Gran ballo di apertura della crociera - Night Club e Nastroteca. 11 Agosto - Mercoledì NAVIGAZIONE Intera giornata in navigazione. Giochi di ponte. Bagni in piscina, spettacoli cinematografici. Serata danzante con spettacoli di cabaret. Night Club e Nastroteca.



La M/N TARAS SCHEVCHENKO della Black Sea Shipping Co. è un transatlantico ben noto ai crocieristi italiani che ne hanno potuto apprezzare le qualità in numerose occasioni. Tutte le cabine sono esterne con oblò o finestra, lavabo, telefono, filodiffusione ed aria condizionata regolabile. La «GIVER VIAGGI E CROCIERE» propone questa crociera con la propria organizzazione a bordo e con Staff Turistico ed Antidisco Italiano. La cucina internazionale di bordo verrà diretta da uno chef italiano. CARATTERISTICHE PRINCIPALI Stazza lorda 20.000 tonnellate. Anno di costruzione 1966. Ristrutturata nel 1970 e rinnovata nel 1988. Lunghezza mt. 176; velocità nodi 20; passeggeri 700; 3 ristoranti, 6 bar, sala feste; night club; nastroteca; 3 piscine (di cui 1 coperta); sauna; cinema; negozi; parrucchiere per signora e uomo; telex (via satellite) 0581 - 1400266; indirizzo telegrafico: UKSA. La nave dispone inoltre di stabilizzatori antirullo ed è equipaggiata con i più moderni sistemi per la sicurezza durante la navigazione.

UNITA' VACANZE MILANO: Via Casati, 32 Tel. (02) 67.04.810 - 67.04.844 Fax (02) 67.04.522 Informazioni anche presso le Federazioni Pds

Gli abbonati con il loro giornale alla scoperta di tanti suggestivi Paesi del Mediterraneo. Cultura, svago, turismo, riposo, films, spettacoli e buona cucina. Impegno politico, dibattiti, confronti: tredici giorni di navigazione per arricchire tante conoscenze. Come funziona l'Unità: problemi, successi, prospettive per dare più voce e più peso al più grande giornale della sinistra.