

A uguale lavoro uguale salario?

In ogni settore esistono compiti che comportano alti livelli di professionalità e responsabilità - E' giusto riconoscere le indennità compensative - Come pagare di più le mansioni più impegnative - Contratto unico per tutta l'industria? - La qualifica funzionale nel pubblico impiego

La settimana scorsa abbiamo messo in rilievo l'importanza degli istituti normativi e la necessità di arrivare ad uno «statuto quadro» che tenda all'unificazione del trattamento di tutti i lavoratori. Anche le paghe monetarie debbono essere tutte eguali? Certamente no. Occorre anzi gettare le basi di una nuova scala retributiva ispirata a criteri di giustizia e di razionalità. Per farlo bisogna ripensare criticamente l'attuale assetto, ispirandosi a due principi.

1 A uguale lavoro deve corrispondere pari retribuzione: è il tema cui è dedicata questa puntata della nostra inchiesta.

2 Le differenze debbono essere commisurate al grado di professionalità e responsabilità, alla gravosità delle mansioni svolte, al fabbisogno della società.

Se si analizza il sistema retributivo di oggi alla luce di questi due criteri, ne viene fuori un caos di ingiustizie e di irrazionalità. Grossi cambiamenti sono necessari nella condotta dei pubblici poteri, degli imprenditori, dei sindacati. Ma gli operatori sociali non potranno avviare un riesame globale del sistema retributivo, se non saranno stimolati e appoggiati dalla disponibilità dei lavoratori e della gente a mettere in discussione vecchie e radicate mentalità.

In gergo ciclistico si chiamano «succhiatore di ruote» quelli che si mettono dietro agli altri, si fanno tirare, giungono al traguardo freschi e vincono la volata. Ce ne sono anche fra i lavoratori. Più o meno in tutti i settori esistono compiti che comportano più alti gradi di professionalità, responsabilità, penosità (fatica, stress, turni, ambiente e condizioni di lavoro, rischi di infortuni, e così via).

E' giusto riconoscere — a chi li svolge e per il periodo in cui li svolge — qualche indennità compensativa. Non c'è motivo invece che questa venga estesa a tutta la categoria. Se chi guida i treni affronta particolari disagi, non vuol dire che si debbano pagare di più anche i ferrovieri che stanno dietro ad una scrivania.

Certi falsi egualitarismi vanno smascherati. Gente che si crede di sinistra ha fatto il diavolo a quattro negli ospedali opponendosi all'indennità per i soli infermieri legata a corsi di perfezionamento; pretendevano un aumento uguale per tutti: anche per il portiere e l'impiegato. Altro esempio: i magistrati. Persone di pari grado svolgono funzioni diverse: a Milano e altrove molti si ammazzano di lavoro e magari gli sparano anche; taluni addetti a sedi secondarie (un terzo dei tribunali, metà delle preture) vanno in ufficio due o tre volte la settimana. Lo stipendio è identico. Fra i presidi c'è chi deve governare una bolgia di duemila alunni con duecento professori e chi dirige una tranquilla scuola media di paese. Anche per i medici la dimensione dell'ospedale e la diversità delle specialità comportano una mole e un tipo di lavoro diversi: altro è stare ore e ore in sala operatoria, altro dirigere un laboratorio di analisi.

In guerra chi rischiava la pelle sul Don

a cura di **ERMANNIO GORRIERI**

o ad El Alamein per lo meno riceveva il soprassoldo della zona di operazioni; chi era in Italia no. C'è qualcosa di più assurdo e caotico della guerra? Pare di sì. Nel sistema retributivo non conta trovarsi in prima linea o nelle retrovie; l'importante è essere fante, artiglieria, carrista: le differenze di paga dipendono dal corpo di appartenenza, non dal lavoro che si fa. E' un sistema basato sulla solidarietà verticale e sulla disuguaglianza orizzontale.

Forse è giunto il momento di mettere in discussione il verticalismo: cioè l'autonomismo esasperato delle categorie, che spesso si trasforma in corporativismo anarchico, e provoca la rincorsa delle rivendicazioni. Oggi una strategia globale di avanzamento della classe lavoratrice deve prevalere sulle pur giuste esigenze di autonomia e di pluralismo.

Gli stessi grandi sindacati dell'industria dovrebbero domandarsi quanto giovi loro una gelosa ed eccessiva difesa della loro autonomia: contrariamente a quanto si crede il loro potere di pressione è inferiore a quello degli addetti ai servizi pubblici o delle corporazioni intellettuali. Inoltre piattaforme rivendicative non del tutto coordinate fra loro e innestate su un terreno di disuguaglianza preesistenti finiscono per mantenere in vita disparità non giustificate. Perché non riprendere la vecchia idea di Carniti del contratto unico per l'industria?

Alla contrattazione integrativa categoriale e aziendale potrebbe spettare il compito non di strappare ulteriori aumenti in proporzione alla forza contrattuale, ma di adattare le norme generali alle situazioni specifiche. In particolare

si potrebbe in quella sede differenziare paghe e orari in relazione alle caratteristiche di gravosità di certe mansioni.

Anche per il pubblico impiego non occorre scoprire l'America: basta rilanciare con forza la tesi della «qualifica funzionale» e della trattativa globale per tutto il settore. Comporta, come è noto, di individuare una serie di profili lavorativi validi per l'intero pubblico impiego e di unificare i trattamenti relativi, anche per favorire la mobilità da un settore all'altro.

Con un'aggiunta, però: le retribuzioni attribuite a ciascun livello o qualifica dovrebbero essere integrate da un'indennità e/o da una riduzione d'orario per certe mansioni più stressanti o gravose. Su questo giornale l'on. Del Pennino ha proposto l'istituzione di un'indennità di funzione in relazione ai diversi compiti attribuiti a magistrati di pari grado. Forse hanno ragione anche i vigili urbani di Firenze che chiedono un'indennità di disagio: purché venga assegnata per le ore di servizio esterno, non per il lavoro in ufficio. Si è letto anche di un maresciallo artificiere che disinnescò ordigni esplosivi ed ha lo stesso stipendio del suo collega che timbra i passaporti in questura. Gli esempi possono essere infiniti.

Non sfugge a nessuno la complessità della materia e la difficoltà di una valutazione oggettiva delle mansioni. Ma i problemi tecnici sono sempre superabili quando c'è la volontà politica. Il timore è che si abbia paura delle innovazioni troppo radicali e che ci si adagi sul riformismo spicciolo. Pubblici poteri, partiti e sindacati avranno la ferma e concorde determinazione di andare fino in fondo nella lotta ai corporativismi, resistendo alle tentazioni proselitistiche, elettorali e clientelari?

Confronto tra le retribuzioni di diverse categorie

	USCIERI E COMMESSI		OPERAI COMUNI		OPERAI QUALIFICATI		OPERAI SPECIALIZZATI		IMPIEGATI D'ORDINE		IMPIEGATI DI CONCETTO	
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE												
min.	324.634 ⁽¹⁾	100	305.501 ⁽¹⁾	100	324.992 ⁽¹⁾	100	338.169 ⁽¹⁾	100	347.171 ⁽¹⁾	100	383.962 ⁽⁶⁾	100
max.	355.035 ⁽²⁾	109	379.956 ⁽³⁾	124	413.264 ⁽⁴⁾	127	449.622 ⁽⁵⁾	133	393.442 ⁽²⁾	113	438.637 ⁽²⁾	114
ENEL			515.313	169			563.297	167	535.535	154	592.979	154
MUNICIPALIZZATE⁽⁷⁾												
Nettezza urbana			550.362 ⁽⁸⁾	180			604.704	179	575.709	166	647.288	169
Trasporti			474.370	155			501.006 ⁽⁹⁾	148	485.660	140	512.790	134
BANCARI	656.392	202			634.478	195			738.498	213	758.324	197
AGRICOLTURA			392.749	129			421.382	125	510.809	147	599.686	156
EDILI⁽¹⁰⁾			377.751	124	398.352	123	415.673	123	488.169	141	589.188	153
METALMECCANICI												
min.			300.800	98	313.048	96	324.109	96	431.767	124	484.375 ⁽¹¹⁾	126
max.			386.153	126	397.841	122	408.322	121	511.688	147	561.945 ⁽¹¹⁾	146
COMMERCIO⁽¹²⁾			375.012	123	383.064	118	401.190 ⁽¹²⁾	119	372.893	107	446.216	116

Mettiamo a confronto le retribuzioni mensili nette, con 18 anni di anzianità e rapportate allo standard di 1800 ore annuali, di lavoratori che svolgono lavori analoghi e appartengono a categorie diverse.

(1) Statali; (2) Parastatali; (3) Manovale F.S.; (4) Manovratore F.S.; (5) Macchinista F.S.; (6) Postelegrafonici; (7) Le retribuzioni (comprehensive dei premi aziendali) si riferiscono alle municipalizzate modenesi; (8) Netturbino; (9) Autista di linea; (10) Paghe contrattuali senza eventuali premi aziendali; (11) 5ª categoria; (12) Commesso alla vendita.

1. La remunerazione del lavoro comprende il trattamento monetario e quello normativo. Molti istituti normativi non sono traducibili in cifre. Due si: gli aumenti per anzianità e l'orario annuale. Per tenerne conto, non consideriamo le paghe iniziali o di fine carriera, ma quelle raggiunte con 18 anni di anzianità (nella stessa qualifica, senza promozioni). Inoltre rapportiamo stipendi e salari ad uno standard di 1800 ore all'anno di lavoro. Perciò tutte le cifre riportate in questa pagina non corrispondono alla somma che il lavoratore trova nella busta paga. Sono un parametro per misurare la remunerazione vera e globale del lavoro, anche se per comodità la chiameremo salario o stipendio. 2. Per il pubblico impiego, alle voci retributive comuni a tutto il settore (stipendio, indennità integrativa speciale, assegno perequativo, anticipi 1976 e '77) aggiungiamo le indennità generalizzate, spettanti a tutti i lavoratori delle singole categorie. Le retribuzioni sono al netto delle ritenute previdenziali e fiscali, calcolate senza carichi di famiglia. Vengono sommate tutte le mensilità o premi corrisposti nel corso dell'anno e la retribuzione complessiva annuale viene divisa per tredici. 4. Le retribuzioni si riferiscono al 31 ottobre 1978. Non tengono conto degli accordi raggiunti o in corso di trattativa per il pubblico impiego. Gli aumenti previsti o ipotizzati, essendo di consistenza molto varia, modificherebbero, se attuati, il quadro retributivo. Ne risulteranno particolarmente avvantaggiati medici, magistrati, ferrovieri e altre aziende autonome dello Stato, ospedalieri; a meno che tutto venga rimesso in discussione in sede di trattativa per il pubblico impiego.

Le paghe nell'industria e nel pubblico impiego

Mettiamo a confronto tre settori per i quali disponiamo di un'immagine accurata sui salari aziendali praticati in provincia di Modena (la quale rappresenta una situazione medio-alta nel quadro nazionale: è la seconda, dopo Milano, per reddito medio pro capite). Meglio scandagliare nei dettagli una fetta del bosco, che dargli un'occhiata dall'aereo. A Modena lavorano 30.000 metalmeccanici, 18.000 ceramisti, 17.000 addetti all'abbigliamento.

Ecco il salario dell'operaio specializzato (paga base, contingenza, scatti con 18 anni di anzianità, salario aziendale medio).

Abbigliamento	341.690	100
Metalmeccanici	385.944	113
Ceramica	408.355	120

Questa graduatoria dipende dall'andamento economico dei tre settori? Tutt'altro. L'industria meccanica modenese, salvo pochissimi casi, non ha risentito della crisi. Al contrario la ceramica, dopo il boom degli anni Sessanta, da tempo cammina sul filo del rasoio: di tanto in tanto qualche fabbrica chiude, molte tirano il fiato.

Come mai nella ceramica le paghe sono più alte? Semplice: negli anni della proliferazione selvaggia le aziende si rubavano gli operai a forza.

Per l'abbigliamento la spiegazione è analoga: il lavoro (con un'alta percentuale di donne) ha una forte incidenza rispetto agli altri fattori produttivi.

La varietà delle retribuzioni fra lavoratori di pari qualifica professionale si allarga ulteriormente a causa della contrattazione aziendale. Possiamo farcene un'idea utilizzando, a titolo indicativo, un'indagine del luglio 1978 della FLM di Modena riguardante 22.868 metalmeccanici ripartiti in 379 aziende industriali. Rappresentano i tre quarti del totale; per i rimanenti ottomila, che lavorano in aziende minori o artigiane, gli accordi aziendali sono rari; è più frequente la pratica dei superminimi individuali; c'è chi riceve solo il salario previsto dal contratto nazionale. Per salario aziendale si intende il complesso di tutte le voci integrative: premi di produzione, cottimi e superminimi collettivi, indennità varie. La media ponderale provinciale dei salari aziendali è di 86.000 lire; il minimo è di 25.000 lire, il massimo di 116.000 (alla Ferrari di Maranello).

Ecco il ventaglio delle paghe di un operaio specializzato (4ª categoria) in relazione a quattro ipotesi di salario aziendale.

Con salario az. max.	408.322
Con salario az. medio	385.944
Con salario az. min.	340.699
Con salario az. zero	324.109

E nel pubblico impiego vale l'uguaglianza di trattamento, a parità di lavoro? La risposta è più complessa rispetto all'industria perché qui c'è maggior varietà di mansioni e non è sempre possibile fare confronti omogenei. Fra un usciere e un inserviente d'ospedale non c'è differenza di capacità professionale: ma di gravosità del lavoro, sì.

Così stando le cose, confronti veramente pertinenti si possono fare più che altro fra gli impiegati. Prendiamo allora le due qualifiche più diffuse: l'impiegato d'ordine e quello di concetto. Assumono nomi diversi nelle varie categorie, ma le mansioni sono sostanzialmente analoghe. Comune è anche il riferimento al grado di studi occorrente per accedervi: rispettivamente la licenza media e il diploma (anche se ora il titolo non è sempre condizione tassativa).

Cominciamo dagli impiegati d'ordine, ricordando che si tratta di stipendi con 18 anni di anzianità nella qualifica, rapportati a 1800 ore annue.

Statali	347.171	100
Enti locali	366.689	106
Poste	372.136	107
Ospedalieri	372.893	107
Ferrovieri	377.808	109
Monopoli	387.472	112
Parastatali	393.442	113

Per non appesantire il discorso con una ridda di cifre, è sufficiente dire che la situazione degli impiegati di concetto è sostanzialmente analoga. Solo quelli delle poste e dei monopoli si trovano ad un gradino leggermente più basso. Volendo affrontare l'analisi delle mansioni operate e assimilabili, si incontra l'ostacolo della particolarità dei vari tipi di lavoro. Tentiamo ugualmente qualche parallelo, pur avvedone presente il carattere approssimativo.

Potremmo forse ripartire le qualifiche in tre gruppi che tengono conto della preparazione professionale e un po' anche delle condizioni in cui si svolge la prestazione lavorativa, è una classificazione che corrisponde abbastanza ai livelli o parametri assegnati dalle leggi e dai contratti.

Prendiamo in esame il gradino più basso. Comprende l'operaio comune degli statali e dei monopoli, il fattorino delle poste, il manovale delle ferrovie, l'inserviente ospedaliero, il personale di fatica degli enti locali.

Statali	395.501	100
Enti locali	311.254	102
Poste	340.780	112
Monopoli Stato	345.616	113
Ospedalieri	347.786	114
Ferrovieri	356.437	117

In un secondo gruppo collochiamo il personale di media qualificazione e le mansioni di

medio disagio: gli operai qualificati dello Stato, dei monopoli, degli ospedali e degli enti locali (manutentori e simili), i messi comunali, i portalettere, i manovratori delle ferrovie (sono quelli che agganciano i treni).

Statali	324.992	100
Ospedalieri	350.426	108
Enti locali	366.689	113
Monopoli Stato	367.440	113
Ferrovie	413.264	127

Terzo gruppo: operai specializzati dei vari settori, infermieri generici degli ospedali, macchinisti delle ferrovie.

Statali	338.169	100
Ospedalieri	367.219	109
Monopoli Stato	387.262	115
Enti locali	392.660	116
Ferrovieri	449.662	133

Come si può vedere, le differenze fra gli impiegati d'ordine sono abbastanza ridotte. Sono più accentuate fra le mansioni operai

Contingenza comune

Che grado di attuazione trova nell'industria il principio «a uguale lavoro uguale salario»? Primo: si riscontrano differenze nei trattamenti medi delle varie categorie. E' superfluo ricordare che non esiste un contratto generale per tutta l'industria; di comune c'è solo la contingenza; tutto il resto — paghe e istituti normativi — dipende dalla contrattazione «verticale»: quella condotta per proprio conto da ciascuna categoria. Le differenze fra i contratti si spiegano in parte con le particolari caratteristiche di ogni settore; ma dipendono soprattutto da un fattore: i rapporti di forza. Dalla compattezza, combattività, concentrazione sindacalizzazione derivano gradi diversi nel potere di pressione dei lavoratori. A sua volta l'imprenditore può essere più o meno vulnerabile e soprattutto più o meno arrendevole.

Secondo: alle differenze di trattamento fra le categorie si aggiungono quelle fra le aziende.

Contratto e clientelismo

I dipendenti pubblici hanno un solo datore di lavoro. Possiamo aggiungere anche quelli dell'ENEL e delle aziende municipalizzate: il loro contratto è di natura privata, ma la controparte è pubblica. Si direbbe che per questi quattro milioni di lavoratori la differenza dovrebbero essere legate solo alla varietà delle mansioni. Invece il frastagliamento retributivo batte ogni primato. In qualche caso c'entra la contrattazione aziendale: nelle municipalizzate, per esempio. Nelle quali il clientelismo bianco e rosso ha fatto a gara nel creare differenze incredibili e nel concedere privilegi. Per gli Enti locali, al contratto nazionale si aggiungono gli integrativi regionali e talora accordi particolari: perfino l'orario va da 36 a 40 ore a seconda dei comuni.

Secondo: il groviglio dei compensi accessori attribuiti a singoli o a piccoli gruppi. Sono le cinquecento indennità sopravvissute alla legge del 1973 che avrebbe voluto sopprimerle tutte sostituendole con l'assegno perequativo. Ma il problema più grosso è quello per cui chi svolge lo stesso lavoro ha paghe diverse a seconda della categoria cui appartiene. E' il fenomeno illustrato in dettaglio con alcuni esempi in questa pagina. La causa principale delle differenze sta nella diffusione di indennità aggiuntive che potremmo chiamare «verticali», cioè concesse a tutti i lavoratori di una categoria. Nel linguaggio sindacale viene chiamata verticale appunto l'organizzazione per categorie ed orizzontale quella che raggruppa tutti i lavoratori, senza distinzione di categoria.