

Caos e sperequazioni negli stipendi

Salario in moneta e istituti normativi: sono questi i più complicati; occorre uno «statuto quadro» per unificarli
A 50 anni si deve guadagnare di più che a 30? - Perché gli aumenti automatici solo per anzianità - Libertà di ritardo e di assenza, schemi lavorativi rigidi: sono proprio intoccabili? - Tempo parziale e qualità della vita

«Gli aspetti normativi sono le caratteristiche più inquinanti del nostro sistema retributivo»: lo afferma il professor Giugni in una relazione al CNEL. La remunerazione del lavoro consta di due parti: il trattamento economico e quello normativo. E' quest'ultimo il più complicato. Progressione di carriera e di retribuzione (in parole povere aumenti di paga nel corso della vita lavorativa), numero delle mensilità, orario di lavoro, ferie, liquidazioni, pensioni, congedi, aspettative, trattamento di malattia, salari in natura, agevolazioni varie: è una selva intricata e frastagliata di norme che, prese nel loro complesso, possono creare enormi differenze fra persone con paghe monetarie uguali.

Gran parte di questi istituti non è traducibile in cifre: quanto vale, per esempio, la sicurezza del posto per tutta la vita? Donde l'importanza di una strategia di graduale avvio verso uno «statuto quadro» degli istituti normativi che elimini le ingiustificate differenze. Ritorniamo sull'argomento. Per ora limitiamoci a prendere in considerazione la progressione per anzianità e l'orario di lavoro: è infatti possibile, sia pure in modo empirico e approssimativo, valutarne gli effetti sulla retribuzione. Vediamo in che modo.

Progressione retributiva: nelle nostre analisi si confronteranno salari e stipendi raggiunti a 18 anni di anzianità grazie ai meccanismi automatici di aumento, indipendentemente da promozioni. Orario e ferie: tutte le retribuzioni saranno ragguagliate ad uno standard di 1800 ore annuali di lavoro. Ogni metodo è discutibile. Uno comunque è inaccettabile: parlare solo di stipendi iniziali senza riferimento ad aspetti normativi. Lo si usa spesso per nascondere alla gente la realtà.

La diversità dei sistemi di progressione retributiva è fonte di gravi sperequazioni. Un operaio assunto come qualificato, anche se promos-

so specializzato e poi specializzato super, dopo 36 anni si vede crescere il salario del 16 per cento. Altre categorie aumentano del 50-60 per cento; i magistrati triplicano lo stipendio iniziale. Inoltre alcune carriere sono automatiche, altre richiedono promozioni per andare avanti. Questo è un aspetto del problema. Ce n'è un altro: quali sono i momenti della vita in cui si ha più bisogno di soldi? Non a 60 anni, quando in genere i figli sono già sistemati; ma piuttosto quando si mette su casa, quando la famiglia cresce, quando mantenere i giovani agli studi costa di più. Giustissima quindi la tesi delle confederazioni sindacali: cinque scatti biennali per tutti, di entità consistente; dopo, basta con gli aumenti automatici.

Terza questione: è giusto non far differenze fra chi si impegna coscienziosamente a servizio della comunità e chi adotta come regola il menefreghismo? Non ci sfuggono le possibili degenerazioni dei giudizi di merito; è certo però che le progressioni automatiche di carriera e di retribuzione, non sottoposte a valutazioni sulla capacità e l'impegno, inducono al lassismo e danneggiano la società. Non rispondono neppure a criteri egualitari. Ricordiamo l'antico e sempre valido principio: a ciascuno secondo i suoi bisogni, ma da ciascuno secondo le sue possibilità.

L'orario annuale di lavoro — quello previsto da leggi e contratti, prescindendo dagli opposti fenomeni del ricorso allo straordinario e dell'assenteismo — per l'80 per cento dei lavoratori è abbastanza uniforme: sta fra le 1780 ore degli ospedalieri e le 1820 di quasi tutta l'industria. Fanno eccezione alcune categorie, con situazioni varie, che sono illustrate nella tabella. Una

a cura di **Ermanno Gorrieri**

sola osservazione: si dice che le attuali 1820 ore dell'industria non siano riducibili, pena la perdita di competitività; ma gli operai vedono quanto e come si lavora in certi uffici: gli si può far credere che da ciò l'economia e la società non traggono alcun danno?

Una cosa è l'orario contrattuale, si obietta, un'altra quello reale. E' vero. Ma l'assenteismo non è prerogativa dell'industria; anzi. Comunque il problema dell'assenteismo c'è; è una forma di sfruttamento del lavoro altrui. Domandiamoci allora se è giusto mantenere certe conquiste, come il pagamento delle brevi assenze, visto che se ne abusa. Ovviamente il discorso dovrebbe valere per tutti i settori. E perché non generalizzare sistemi più rigorosi di controllo dell'osservanza dell'orario? Non ci si venga a dire che per certe professioni timbrare il cartellino non è «decoroso». Insomma, come nel campo fiscale, prima di imporre sacrifici e stangate a tappeto, sarebbe bene compiere ogni sforzo per far osservare le regole a tutti.

Un cenno sul doppio lavoro. Qualche lavoratore alla sera o al sabato la fa anche chi sta in fabbrica o in ufficio otto ore. Ma certi orari sono fatti apposta per favorire il secondo lavoro. A parte il fatto che non è possibile lavorare con impegno per sei ore di seguito il concentrarle tutte nella mattinata lascia il pomeriggio libero per il lavoro nero. L'orario unico è proprio sacro e inviolabile?

Non è un dogma che l'orario debba esser uguale per tutti. Al contrario, la sua entità dovrebbe essere inversamente proporzionale alla gravosità delle varie mansioni. Invece i ferrovieri che faticano sui treni e nelle stazioni fanno

40 ore, quelli degli uffici 36. La stessa differenza c'è fra operai e impiegati statali. La graduazione dunque esiste: alla rovescia. Questo tema dovrebbe essere considerato anche dai metalmeccanici: una riduzione indiscriminata dell'orario non è affatto egualitaria; non sarebbe il caso di porre il problema per reparti e per mansioni? Qualsiasi riorganizzazione del lavoro non può far sparire in quattro e quattr'otto fatica, ambienti malsani, rischi: almeno alleggeriamone il peso con un orario più limitato.

Infine, sembrerebbe utile sviluppare e approfondire la discussione sulla flessibilità dell'orario. Alludiamo alle note proposte del monte ore annuale e della facoltà di scelta del tempo parziale. In certi periodi il lavoratore ha bisogno di più tempo libero: perché non distribuire il lavoro durante l'anno contemperando le esigenze del lavoratore e dell'azienda? Tempo parziale: la possibilità per tutti, non solo per i giovani e gli anziani, di ricorrervi in certe fasi della vita affrancherebbe dalla schiavitù imposta da meccanismi produttivi e sociali rigidi e uniformi. Sarebbe una scelta di libertà, un arricchimento della qualità della vita.

In conclusione non si tratta solo di eliminare le discriminazioni create dalle differenze in materia di progressione retributiva e di orario di lavoro. La questione è più grossa. Bisognerebbe aver il coraggio di mettere in discussione alcuni tabù: l'idea che a cinquant'anni si debba guadagnare di più che a trenta, gli avanzamenti automatici senza valutazioni di merito, la libertà di ritardo e di assenza, l'orario unico, l'orario non collegato alla gravosità delle mansioni, l'irreggimentazione in schemi lavorativi rigidi. Nessuno pretende di arrivare a cambiamenti radicali in breve tempo: basterebbe compiere un passo dietro l'altro, avendo chiaro dove si vuole arrivare.

Dentro la busta-paga

La retribuzione nell'industria è abbastanza semplice: paga base, contingenza, scatti di anzianità; in più, per molti, c'è il salario aziendale: assume nomi diversi (premio di produzione, cottimo, superminimo, ecc.) ed è frutto della contrattazione fabbrica per fabbrica.

Nel pubblico impiego le cose sono più complesse. Due esempi possono esser illuminanti: le paghe, con 18 anni di anzianità nella qualifica, di uno statale e di un ferroviere, ambedue impiegati di concetto, cioè diplomati (qualifiche: «segretario» e «capo gestione»). Le riportiamo.

Stipendio	Statale	Ferrov.
Parametro 218	133.525	150.062
Parametro 245		168.989
Ind. integr. spec.	168.989	168.989
Assegno perequativo	66.475	78.333
Scatti anzianità	20.029	27.834
Anticipo 1976	20.000	20.000
Anticipo 1977	25.000	25.000
Premio industr.	—	11.024
Premio fine esercizio	—	19.208
Premio produzione	—	30.000
Mensile lordo	434.018	530.430
Mensile netto	358.610	433.916

A parte la maggior complessità rispetto al settore privato, è importante osservare che lo statale riceve solo le voci retributive comuni a tutta la pubblica amministrazione, mentre il ferroviere ne ha tre in più. Di analoghi premi, con nomi diversi, godono anche quelli delle poste, monopoli, telefoni. E così avviene, nelle forme più svariate, in altri settori pubblici. Si tratta di compensi aggiuntivi generalizzati: cioè corrisposti a tutti gli appartenenti a certe categorie.

C'è una terza famiglia di voci retributive: quella che si voleva estirpare quando fu istituito nel 1973, l'assegno perequativo (o indennità pensionabile): esso doveva sostituire appunto la congerie di indennità, premi, diritti, compensi nati dal particolarismo di categoria e dall'accavallarsi di leggi, leggine, decreti, circolari. In realtà duecento tipi di indennità, quelle più diffuse, sono scomparse;

ma ne sopravvivono cinquecento, distribuite a piccoli gruppi di beneficiari. Esempio classico, i diritti casuali: la visita per la patente costa 1500 lire: di queste 750 vanno al medico e 375 agli impiegati, tutta gente regolarmente stipendiata. Poi ci sono gettoni per commissioni, compensi per comitati e consigli, aliquote consentite di straordinario; e chi più ne ha più ne metta. Le competenze accessorie dei ferrovieri sono elencate in 84 articoli di una legge: giuste, in parte, ma complicate al punto da dar vita ad una miriade di paghe diverse. C'è perfino un «compenso per il recupero di piombini usati»: la fantasia sindacale non ha limiti.

Conclusione: l'onnicomprensività e la trasparenza retributiva sono ancora lontane; in parole povere, per molti pubblici dipendenti è difficile ricostruire con esattezza la retribuzione completa.

Quando si parla di meritocrazia

Prendere in esame l'orario di lavoro e ragguagliare ad esso le retribuzioni non significa ignorare le differenze qualitative fra le varie mansioni: un'ora di insegnamento è più impegnativa di quella di un usciere, un'ora in fonderia è più dura di un'ora di ufficio.

Oggi è di moda parlare di meritocrazia; ma talora la si confonde con l'arcaica concezione del primato del lavoro intellettuale. E' giusto invece rivalutare ogni tipo di capacità professionale, contro gli eccessivi livellamenti che si sono creati: la valorizzazione della professionalità comporta anche il rovesciamento di certe scale retributive che collocano l'infermiere e l'operaio specializzato al di sotto degli impiegati.

Il problema è complesso. Occorre ricercare criteri oggettivi e razionali - indipendenti dal potere di pressione delle singole categorie - sui quali costruire una nuova scala retributiva: più egualitaria per eliminare differenze eccessive e inique; più meritocratica per stimolare e premiare la capacità e l'impegno. Ma si dovrà anche tener conto di altri due fattori: la gravosità delle varie mansioni e il fabbisogno sociale di un'Italia che importa stranieri per certi lavori, scarsaggia di specialisti e di tecnici, sovrabbonda di diplomati e laureati.

Due guadagni a confronto

Due persone guadagnano 400 mila lire al mese: ma una lavora 40 ore alla settimana e l'altra 36. E' evidente che le loro paghe sembrano uguali, ma in realtà sono diverse. E allora come effettuare confronti omogenei, basati su una pari quantità di lavoro? Sarebbe sufficiente dividere la retribuzione per il numero delle ore e raffrontare le paghe orarie.

Poiché però è di più immediata comprensione lo stipendio mensile ragguaglieremo le retribuzioni ad uno standard di 1800 ore all'anno. Salvo lievi differenze dovute alle ferie e festività, è l'orario medio di quelli che fanno 40 ore settimanali: cioè della grande maggioranza. Otterremo così la retribuzione che ognuno percepirebbe se tutti facessero lo stesso orario e avessero le stesse ferie.

Spieghiamoci con un esempio. Gli impiegati statali lavorano 36 ore settimanali, pari a 6 ore giornaliere. Hanno 26 giorni di ferie: aggiungiamo 52 domeniche e 15 festività: fanno 93 giorni non lavorativi. Quindi quelli lavorativi restano 272. Moltiplichiamo per 6 ore giornaliere e otteniamo 1632 ore effettive di lavoro all'anno. Se la paga è di 400.000 lire il mese, rapportata a 1800 ore diventa 441.176. E' il metodo che adatteremo nei raffronti delle prossime puntate.

Una giungla di scatti e aumenti

La retribuzione nel corso della vita lavorativa aumenta in forza di meccanismi più o meno complicati. Proviamo a spiegarli sinteticamente. Un primo tipo di aumenti dipende solo dall'anzianità di servizio: geni o cretini, lavativi o impegnati, tutti vanno avanti. Nel settore privato il sistema è quello degli scatti, in genere ogni due anni. Sono molto diversi per numero e importo. Fra i metalmeccanici, gli impiegati ne hanno dodici, pari al 5% di stipendio base più contingenza; gli operai quattro, dell'1,5% della sola paga base.

Nell'impiego pubblico, oltre agli scatti biennali, opera il

passaggio a parametri o classi di stipendio superiori nell'ambito della stessa qualifica o livello, oppure il passaggio al grado superiore. I sistemi sono vari; la sostanza è che funziona, in misure e forme diverse, una progressione automatica della retribuzione e talora della stessa carriera, grazie al semplice passare del tempo.

Secondo tipo di aumenti: quelli dovuti a promozioni vere e proprie, chiamate in genere passaggi di qualifica. L'operaio qualificato che passa specializzato, l'impiegato che diventa capo ufficio, e così via. Si ottengono per trattativa individuale o collettiva nel settore privato; per concorso o

per «merito comparativo» in quello pubblico.

A questo punto occorre una precisazione che si dovrà sempre tener presente: le carriere personali si svolgono in modo vario; perciò ogni caso concreto presenta qualche particolarità, che lo diversifica rispetto alle cifre che saranno esposte in questa inchiesta. Ciò per due motivi. Noi facciamo i conti su una carriera che cominci oggi e si sviluppi in futuro con le regole ora vigenti; mentre la carriera di chi è già in servizio è stata influenzata anche da normative del passato.

In secondo luogo, è impossibile tener conto delle promozioni che ciascuno di fatto ot-

tiene; perciò come ipotesi di lavoro prevederemo una progressione retributiva basata sui soli aumenti automatici fino a 18 anni di anzianità (cioè a metà di una vita lavorativa media); a questo punto collocheremo una promozione e una seconda a 27 anni di anzianità. E' un'ipotesi astratta? Certo: poiché non esiste un vestito che vada bene a tutti, ne useremo uno per misurare che risultato danno i vari tipi di stoffa, cioè le normative.

Ecco alcuni esempi di aumenti retributivi calcolati con i criteri di cui sopra (retribuzioni annue lorde in migliaia di lire) nel corso di 36 anni di lavoro.

Ecco quanto lavorano gli insegnanti

Quante ore all'anno lavorano gli insegnanti? L'orario di cattedra è 18 ore settimanali per i professori e 24 per i maestri; più quattro e mezzo corrispondenti alle 20 ore mensili per attività paradeducative. Restano compiti da correggere, lezioni da preparare, schede, aggiornamento e così via. Impossibile dire quanto comportino: c'è chi si dedica anima e corpo alla scuola e chi riesce a svolgere un secondo lavoro. Inoltre c'è diversità fra classi, materie, compiti: la stessa effettuazione delle 20 ore non è uniforme: dipende da scuola a scuola. Se collochiamo il minimo a 28 ore settimanali e il massimo a 40 il ventaglio dovrebbe comprendere tutti i casi singoli.

Calendario scolastico. A parte le ferie ufficiali, che sarebbero di un mese, i giorni non lavorativi di fatto sono 52 domeniche, 15 infrasettimanali, 10 per Natale e Pasqua, 2 a discrezione degli istituti, 53 in luglio e agosto; totale 132. Giugno e settembre: tenuto conto di lezioni, scrutini, esami, aggiornamento, programmazione, forse si può pensare che complessivamente nei due mesi restino liberi da una a tre settimane a seconda dei casi. Sicché i giorni non lavorativi vanno da un minimo di 138 ad un massimo di 150 all'anno.

Questa valutazione riguarda la grandissima maggioranza degli insegnanti. Fanno eccezione quelli impegnati in luglio per gli esami di Stato: i quali però percepiscono un compenso forfettario di 120 mila lire più un massimo di 19.100 lire al giorno di indennità di trasferta. Il ventaglio delle quantità di tempo effettivamente dedicate alla scuola mette in rilievo la peculiarità di una professione che di fatto viene svolta da taluni a tempo pieno e da altri a tempo parziale.

Ci si può allora chiedere perché non si possa strutturare l'organizzazione della scuola in modo da utilizzare più razionalmente i diversi gradi di disponibilità del personale insegnante. C'è chi avrebbe bisogno di stipendi più alti e sarebbe disposto ad assumersi impegni maggiori: non si tratta di aumentare le ore di cattedra, quanto di affidare a costoro una serie di attività complementari, pomeridiane ed estive, tali da rendere la scuola più rispondente alle esigenze dei ragazzi e delle famiglie.

Altri preferiscono combinare l'insegnamento con altre occupazioni o interessi culturali e sociali (non ci riferiamo quindi solo alle donne): sembrerebbe giusto riconoscergli questa facoltà di scelta.

E' un discorso che si collega al tema più generale dell'orario flessibile per tutti.

FINO A TRENTASEI ANNI DI ANZIANITA'

Anni	Iniziale	Dopo 9	Dopo 18	Dopo 27	Dopo 36
SCUOLA					
Profess. media	5.199 100	6.242 120	7.409 143	7.850 151	8.203 158
MAGISTRATI	6.569 100	12.937 197	14.041 214	16.148 246	20.448 311
BANCARI					
Impieg. 1° - diplom.	8.794 100	10.180 116	12.386 141	13.335 152 (*)	13.752 156
ENTI LOCALI					
Impieg. 5° - diplom.	5.073 100	6.127 121	6.633 131	7.153 141 (*)	8.005 158
STATALI					
Segretario - diplom.	4.781 100	5.354 112	5.527 116 (*)	6.284 131 (*)	7.214 151
METALMECCANICI					
Impiegati 4°	6.025 100	7.007 116	8.234 137 (*)	9.318 155 (*)	10.468 174
METALMECCANICI					
Operaio qualif. 3°	5.810 100	5.932 102	5.932 102 (*)	6.248 108 (*)	6.757 116

(*) Promozioni (passaggi non automatici alla qualifica o al livello superiore). - CENNI SULLE CARRIERE - SCUOLA: progressione totalmente automatica. - MAGISTRATI: carriera sottoposta a «valutazioni» (più severe ai livelli più alti), ma praticamente automatica; passaggi al grado superiore dopo due, cinque, sedici, ventitré e trent'anni. - BANCARI: passaggi automatici di qualifica dopo sette e quattordici anni; si è ipotizzata la promozione a capufficio dopo 27 anni. - ENTI LOCALI: passaggi automatici alla classe superiore di stipendio nell'ambito di ogni livello; la promozione al livello superiore non è frequente ed è subordinata a concorso; se n'è ipotizzata una dopo 27 anni. - STATALI: due o tre passaggi automatici al parametro superiore all'interno di ogni qualifica; l'ipotesi è di due passaggi di qualifica (promozione) dopo 18 e 27 anni. - METALMECCANICI: aumenti automatici solo per scatti biennali di anzianità; si è ipotizzata una promozione alla qualifica superiore dopo 18 anni e un'altra dopo 27.

Orario ufficiale (non reale)

Una cosa è l'orario ufficiale, un'altra quello reale. Sappiamo tutti che c'è gente che arriva in ritardo, esce prima, va al bar e magari a far la spesa; al contrario taluni fanno ore in più anche senza straordinario. Ma come tenerne conto? Altro discorso: in qualsiasi ambiente di lavoro, i lavativi riescono a battere la fiacca, mentre altri si impegnano con coscienza e dedizione; alcuni hanno l'assenza facile, altri si fanno un punto d'onore dell'assiduità. Infine lo straordinario è largamente praticato e dilaga il secondo lavoro: secondo il professor Frey, l'11 per cento degli occupati lavora più di 60 ore alla settimana.

Benché si tratti di problemi di enorme importanza, l'analisi del sistema retributivo non può tenerne conto. Ci si può basare soltanto sul lavoratore medio, che si attiene all'orario fissato dalle leggi o dai contratti. Lo faremo anche per certe professioni che di per sé comportano una certa elasticità di orario: i dirigenti, i medici, i presidi, per esempio. Non è possibile infatti tradurre in cifre comportamenti personali diversi da caso a caso.

Talvolta la legge non parla di orario: i magistrati debbono sbrigare il lavoro che gli compete; può essere moltissimo o pochissimo, a seconda delle sedi e degli incarichi. Anche per gli insegnanti il ventaglio è molto divaricato: la legge prescrive un minimo, ma presuppone attività in più. Tentare di stimare il lavoro effettivo di queste categorie significa camminare su un terreno minato: lo faremo pur sapendo di suscitare contestazioni a non finire. Come? Individuando un orario minimo e uno massimo: salvo casi eccezionali, la generalità degli interessati dovrebbe ritrovarsi nell'ambito della gamma che ne risulta.

Buio pesto circa la mole di lavoro dei professori universitari: la legge dice solo che debbono dedicare all'università tante ore quante la natura e l'estensione dell'insegnamento richiedono.

Con queste premesse riportiamo nella tabella

che segue l'orario annuale di lavoro di alcune categorie. E' stato calcolato sottraendo ai 365 giorni dell'anno le 52 domeniche, le nove o dieci festività infrasettimanali rimaste, sei delle sette soppresse (in quanto sostituite da ferie o permessi), le ferie spettanti con 18 anni di anzianità.

	Orario sett.	Ferie e vacanze	Orario annuale
Industria	40	92	1820
Commercio	40	94	1806
Agric. operai	40	94	1806
Ferrovieri	40	93	1813
Postelegraf.	40	93	1813
Enti locali	40	94	1806
Municipalizz.	40	92	1820
Ospedalieri	40	98	1780
Statali impieg.	36	93	1632
Bancari	38,5	97	1719
Dirigenti pubbl.	46	93	2085
Medici osp. p.t.	40	98	1780
Presidi	36	93	1632
Insegnanti max.	40	138	1513
Insegnanti min.	28	150	1003
Magistrati max.	48	112	2024
Magistrati min.	30	127	1190

NOTE - Nel settore privato taluni accordi particolari prevedono orari leggermente inferiori alle 40 ore; in certi impianti industriali si arriva a 37 ore e 40 minuti. Statali: gli operai fanno 40 ore, gli impiegati 36. Aziende autonome (ferrovie, poste): gli addetti all'esercizio (treni, stazioni) fanno 40 ore, quelli degli uffici 36. Enti locali: il contratto nazionale fissa il massimo di 40; l'orario è generalmente inferiore; a Modena è di 38 ore e mezzo. Riduzioni (e aumenti delle ferie) si registrano in certe municipalizzate. La festa del patrono per alcune categorie è lavorativa, per altre no. I dirigenti statali di grado più elevato sono tenuti, ove occorra, a superare anche le 46 ore settimanali prescritte.