

## Inflazione e sistema retributivo

di Ermanno Gorrieri e Giovanni Dossetti

1. Tra i settori del nostro sistema economico-sociale che piú di altri hanno risentito l'influenza dell'accentuata dinamica inflazionistica di questi ultimi anni, c'è da includere sicuramente il sistema retributivo. In virtù dei vari meccanismi di indicizzazione dei salari e degli stipendi, che cercheremo di illustrare brevemente piú avanti, il sistema retributivo si è mostrato particolarmente sensibile agli stimoli del processo inflazionistico, col risultato che al suo interno si sono prodotte modificazioni, in certi casi rivoluzionarie, che con tutta probabilità sarebbero state difficilmente raggiungibili in condizioni normali (cioè attraverso la contrattazione e in una situazione di stabilità economica) e in tempi così brevi.

Queste modificazioni sono state fondamentalmente di due tipi: *a)* un'attenuazione dei divari retributivi, soprattutto fra settore privato e settore pubblico; *b)* l'avvio di un sempre piú rapido processo di livellamento all'interno delle categorie che sta andando a scapito sia della professionalità che dell'ottimale collocazione della forza-lavoro.

Prima di passare ad illustrare questi due processi, assieme ai meccanismi attraverso i quali sono stati resi possibili dall'inflazione, può essere utile fornire qualche elemento sulle dimensioni del fenomeno.

2. *Alcuni dati quantitativi.* Per avere un'idea in termini quantitativi del grado d'influenza che l'inflazione ha dispiegato sul sistema retributivo, attraverso i meccanismi automatici di indicizzazione dei salari e degli stipendi, è sufficiente scorrere i dati contenuti nella tabella n. 1. Qui è stata riportata l'evoluzione, nel

TAB. 1 - Evoluzione della struttura dei salari e degli stipendi di alcune qualifiche, nel periodo 1971-1979. Retribuzioni annue lorde, iniziali (in migliaia di lire).

Metalmeccanici - operaio specializzato (cat. 4<sup>a</sup>)

	1971		1974		1977		1978		1979	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Paga base	1193	58,7	1690	56,2	2171	43,4	2171	35,7	2171	32,5
Indenn. cont.	121	6,0	436	14,5	1775	35,5	2793	45,9	3386	50,7
Premio prod.	717	35,3	882	29,3	1056	21,1	1118	18,4	1118	16,8
<b>Totale</b>	<b>2031</b>	<b>100,0</b>	<b>3008</b>	<b>100,0</b>	<b>5002</b>	<b>100,0</b>	<b>6082</b>	<b>100,0</b>	<b>(6675)</b>	<b>100,0</b>

Abbigliamento - operaio specializzato (Cat. C)

	1971		1974		1977		1978		1979	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Paga base	1299	77,0	1549	65,7	1993	47,1	2008	38,5	2008	34,6
Indenn. cont.	135	8,0	476	20,2	1804	42,6	2662	51,0	3248	56,0
Premio prod.	252	15,0	334	14,2	433	10,3	546	10,5	546	9,4
<b>Totale</b>	<b>1686</b>	<b>100,0</b>	<b>2359</b>	<b>100,0</b>	<b>4230</b>	<b>100,0</b>	<b>5216</b>	<b>100,0</b>	<b>(5802)</b>	<b>100,0</b>

Statali - impiegato di concetto

	1971		1974		1977		1978		1979	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Stipendio	1274	81,3	2048	81,6	2633	64,1	2633	56,6	3413	55,6
Indenn. int. spec.	293	18,7	461	18,4	1472	35,9	2019	43,4	2724	44,4
<b>Totale</b>	<b>1567</b>	<b>100,0</b>	<b>2509</b>	<b>100,0</b>	<b>4105</b>	<b>100,0</b>	<b>4652</b>	<b>100,0</b>	<b>6137</b>	<b>100,0</b>

Enti locali - impiegato di concetto

	1971		1974		1977		1978		1979	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Stipendio	1612	84,6	2600	84,9	2925	66,5	2925	59,2	3022	52,6
Indenn. int. spec.	293	15,4	461	15,1	1472	33,5	2019	40,8	2724	47,4
<b>Totale</b>	<b>1905</b>	<b>100,0</b>	<b>3062</b>	<b>100,0</b>	<b>4397</b>	<b>100,0</b>	<b>4944</b>	<b>100,0</b>	<b>5746</b>	<b>100,0</b>

periodo 1971-1979, della struttura del salario di alcune figure professionali del settore privato e della pubblica amministrazione. Sono state considerate quattro qualifiche, a nostro avviso sufficientemente rappresentative dei lavoratori dei due settori: due per quello industriale (operaio specializzato dei metalmeccanici e operaio specializzato dell'industria tessile<sup>1</sup>) e due per quello pubblico (l'impiegato di concetto degli statali e l'impiegato di concetto degli enti locali). Le retribuzioni sono quelle annue lorde, all'inizio della carriera, espresse in migliaia di lire<sup>2</sup>.

Nel giro di otto anni, metà dei quali caratterizzati da una sostenuta dinamica inflazionistica, la componente indicizzata dei salari e degli stipendi è cresciuta rapidamente, passando (è il caso del salario iniziale medio dell'operaio specializzato metalmeccanico della provincia di Modena) da un 6 per cento della retribuzione complessiva nel 1971, a oltre il 50 per cento nel 1979. Il fenomeno è ancora più marcato se dai metalmeccanici passiamo agli operai dell'industria dell'abbigliamento, caratterizzata da premi aziendali più bassi e in generale da retribuzioni inferiori a causa della forte incidenza della manodopera e quindi della diversa produttività media di settore. La tendenza, come è illustrato nella figura 1, a settori (operai metalmeccanici), si è mantenuta in termini abbastanza contenuti fino al 1974. Dal 1975 in poi, per il concomitante prodursi di due eventi (la riforma dell'istituto della scala mobile, grazie all'accordo Lama-Agnelli, e soprattutto la brusca accelerazione del processo inflazionistico), il fenomeno ha galoppato, per rallentare leggermente verso la fine del periodo, in seguito alla riduzione del tasso d'inflazione<sup>3</sup>.

Anche nel caso dei dipendenti pubblici si riscontra la stessa tendenza seppure in termini un po' diversi (vedi figura 2: impiegato di concetto degli statali). Per le ragioni che illustreremo più avanti il sistema di scala mobile del pubblico impiego è stato per lungo tempo assai meno sensibile alle sollecitazioni inflazionistiche, di quello in vigore per l'industria e il commercio. Solo a partire dal novembre del 1974 è cominciato il progressivo allineamento che, eccezion fatta per la periodicità, è divenuto pienamente operante a partire dal 1° luglio 1978.

3. *I sistemi di scala mobile esistenti in Italia.* Ora cercheremo di illustrare sommariamente i meccanismi di rivalutazione dei salari e degli stipendi che hanno operato negli anni di massima spinta inflazionistica e quelli che sono attualmente in funzione. Fino al 1977, anno in cui si è proceduto ad una parziale unifica-

le variazioni venivano calcolate solo sulla fascia delle prime 40.000 lire mensili (ogni punto corrispondeva all'1 per cento di tale somma, cioè a 400 lire). Questo sistema di rivalutazione, estremamente modesto, degli stipendi del pubblico impiego si è rivelato, allo scatenarsi della spirale inflazionistica, del tutto inadeguato, tanto che alla fine è intervenuta una legge (la n. 364 del 31 luglio 1975) che ha modificato radicalmente il meccanismo, per portarlo ai livelli previsti per il settore privato dal citato accordo « Lama-Agnelli » del gennaio 1975, anche in questo caso attraverso un programma di graduale rivalutazione<sup>5</sup>. In altre parole, anche per il pubblico impiego il « punto » sulla base del quale si calcola l'aumento dell'indennità integrativa speciale è, a partire dal 1° luglio 1978, di L. 2389. L'unica differenza consiste nella periodicità dell'aggiornamento che per il pubblico impiego avviene ogni sei mesi (1° gennaio e 1° luglio di ogni anno)<sup>6</sup>.

Infine vi sono state alcune categorie che in virtù del loro potere contrattuale avevano ottenuto vari tipi di sistemi di indicizzazione delle retribuzioni particolarmente vantaggiosi. Un esempio tipico è costituito dai lavoratori del credito (cioè dai bancari), per i quali ciascun punto di variazione della contingenza veniva convertito in una percentuale che si applicava all'intera retribuzione comprensiva di tutte le sue svariate voci. Ne conseguiva che ad ogni variazione periodica dell'indice del costo della vita, la base retributiva su cui si applicava la percentuale d'aumento diventava sempre più ampia provocando degli effetti cumulativi, grazie ai quali nel periodo 1973-1976, l'aumento complessivo medio delle retribuzioni dei dipendenti degli istituti di credito, per il solo effetto della scala mobile è stato del 79,6 per cento, come risulta dall'indagine svolta dalla Commissione parlamentare sulla giungla retributiva<sup>7</sup>.

Più complesse e con conseguenze meno evidenti, le « anomalie » del sistema di scala mobile in vigore nel settore dei servizi che forniscono luce, gas, acqua (cioè delle aziende municipalizzate e dell'Enel) e in quello dei trasporti urbani. Tale sistema non è esclusivo di queste aziende, ma investe anche alcune categorie di lavoratori del settore privato (come ad esempio gli impiegati dell'industria). Esso consiste nella indicizzazione degli aumenti periodici di anzianità sulla base degli scatti della scala mobile. Che cosa significa? Che alla fine di ogni anno solare gli aumenti periodici di anzianità fino a quel momento maturati vengono rivalutati di una percentuale delle variazioni della scala mobile prodottesi in quello stesso anno<sup>8</sup>.

4. *Modifiche nella graduatoria retributiva.* Nel quadro generale del livellamento, di cui parleremo più diffusamente nel paragrafo successivo, si è prodotta in particolare una modificazione dei rapporti retributivi fra settore e settore e fra categoria e categoria. Una vera e propria rivoluzione dei rapporti retributivi fra i settori è stata la logica conseguenza, in un periodo di forte inflazione, dell'esistenza di sistemi diversi di scala mobile. È stato il pubblico impiego nel suo complesso, difeso in maniera inadeguata fino al 1977 dal vecchio sistema dell'indennità integrativa speciale ad essere caratterizzato da una generale perdita di terreno rispetto al settore privato. Di pari passo, da parte di categorie già in posizione privilegiata nel 1971 (bancari, Enel, aziende municipalizzate), grazie alle « anomalie » dei rispettivi sistemi di scala mobile, sono stati mantenuti i distacchi. Il fenomeno è messo in evidenza dalla tabella 2, dove sono riportate le retribuzioni mensili lorde (annue diviso 12)<sup>9</sup>, con 18 anni di anzianità nella qualifica, di alcune qualifiche operaie e impiegatizie di varie categorie pubbliche e private. Rimane da sottolineare il fatto che, nonostante il deterioramento delle posizioni dei dipendenti pubblici nella scala retributiva, questo non è stato sufficiente a rendere il settore pubblico meno appetibile di quello privato, come testimonia l'affollamento della maggior parte dei concorsi pubblici per qualsiasi qualifica, a cominciare da quelle più basse.

TAB. 2 - *Evoluzione dei rapporti retributivi tra le qualifiche di alcune categorie pubbliche e private, anni 1971 e 1979. Retribuzioni lorde mensili (annue: 12), dopo 18 anni di anzianità nella qualifica (in migliaia di lire).*

	1971		1979	
	Valore assoluto	N. indice	Valore assoluto	N. indice
Operaio comune - Ind. manifatturiera	123	100,0	489	100,0
Operaio specializzato - Ind. manifatturiera	147	119,5	516	105,5
Impiegato d'ordine - Ind. manifatturiera	170	138,2	714	146,0
Manovratore - Ferrovie dello Stato	182	148,0	464	94,8
Impiegato di concetto - Statali	191	155,3	504	103,1
Ausiliario - Ospedaliери	195	158,5	476	97,3
Netturbino - Aziende Municipalizzate	218	177,2	777	158,9
Impiegato di concetto - Enti locali	234	190,2	581	118,8
Operaio specializzato - Enel	257	208,9	784	160,3
Impiegato di concetto - Ind. manifattur.	267	217,1	865	176,9
Impiegato d'ordine - Bancari	284	230,9	1031	210,8
Impiegato di concetto - Bancari	322	261,8	1062	217,2

5. *Il livellamento retributivo.* L'altro importante fenomeno di cui l'inflazione è stata in gran parte responsabile, è il livellamento retributivo all'interno delle varie categorie. In seguito all'aumento vertiginoso della parte indicizzata della retribuzione, oggi non più differenziata tra qualifica e qualifica (aumento di cui abbiamo visto alcuni esempi nella tabella 1) si è prodotto in breve tempo un mercato restringimento del ventaglio retributivo. A questo ha contribuito anche la pratica degli aumenti uguali per tutti, introdotta dopo i rinnovi contrattuali del 1969, sia a livello di contrattazione categoriale, sia, nel caso dell'industria, a livello aziendale. Alcuni esempi di accorciamento dei ventagli retributivi sono riportati nella tabella 3, dove per tre categorie pubbliche (statali, enti locali, ospedalieri) e per una categoria privata (metalmeccanici) sono state riportate le retribuzioni delle qualifiche che costi-

TAB. 3 - *Esempi di ventagli retributivi. Retribuzioni mensili lorde (annue: 12) iniziali, 1971 e 1979 (in migliaia di lire)*

	1971		1979	
	v. ass.	Rapporto	v. ass.	Rapporto
<b>Statali</b>				
Usciere	91	1,00	380	1,00
Prefetto	517	5,68	1368	3,60
<b>Enti locali</b>				
	v. ass.	Rapporto	v. ass.	Rapporto
Portiere - bidello	117	1,00	370	1,00
Capo ripartizione	310	2,65	641	1,73
<b>Ospedalieri</b>				
	v. ass.	Rapporto	v. ass.	Rapporto
Ausiliario	111	1,00	348	1,00
Primario	1234	11,12	1649	4,74
<b>Metalmeccanici</b>				
	v. ass.	Rapporto	v. ass.	Rapporto
Operaio comune	136	1,00	495	1,00
Impiegato direttivo	422	3,10	680	1,37

tuiscono gli estremi delle varie categorie, rispettivamente all'aprile del 1971 e all'aprile del 1979<sup>10</sup>. Le retribuzioni sono quelle lorde mensili (annue: 12) all'inizio della carriera nella qualifica indicata. Come si può vedere, nel corso di questi otto anni c'è stata una rapida riduzione delle distanze. Questo processo, sebbene non previsto né programmato, ha avuto indubbiamente dei risvolti positivi in quanto ha portato ad una maggiore giustizia in campo retributivo, ridimensionando alcune di quelle sperequazioni intollerabili che, soprattutto nel pubblico impiego, il corporativismo sfrenato aveva prodotto (basti pensare all'esempio degli ospedalieri).

Ciononostante non vi è alcun dubbio che il « livellamento » abbia raggiunto in alcuni casi limiti ormai preoccupanti. Il problema consiste semmai nei criteri da seguire per combattere tale fenomeno. Esso è avvertito in modo particolare nel settore industriale tanto da divenire uno dei punti più importanti delle trattative in corso per il rinnovo dei principali contratti. Le proposte d'intervento, avanzate sia da parte dei sindacati che da parte delle organizzazioni imprenditoriali sono le più varie e vanno dagli aumenti dei minimi tabellari e dei salari aziendali, non più uguali per tutti, ma differenziati tra qualifica e qualifica (la cosiddetta riparametrazione), ad una revisione dell'inquadramento. In generale si ha tuttavia l'impressione che soprattutto da parte degli imprenditori vi sia la tendenza a sentire il problema del livellamento (e quindi della svalutazione della professionalità) essenzialmente come un problema dei quadri, cioè degli impiegati direttivi (normalmente diplomati e laureati) che svolgono sia mansioni tecniche che amministrative. Un atteggiamento ancora più marcato in questo senso sembra essere presente nel vasto settore del pubblico impiego. Anche a causa della sua componente prevalentemente impiegatizia, la rivalutazione della professionalità viene vista, nel caso del pubblico impiego, quasi esclusivamente come ripristino dei differenziali retributivi a favore di chi ha un titolo di studio.

Ma torniamo al settore industria e alla categoria che meglio lo rappresenta: i metalmeccanici. Nella tabella 3 è stata riportata l'evoluzione del rapporto retributivo tra l'operaio comune (categoria 2<sup>a</sup>)<sup>11</sup> e l'impiegato direttivo (categoria 7<sup>a</sup>), qualifica più alta dell'inquadramento unico, dopo il quale vengono i dirigenti, che non rientrano in questo discorso essendo spesso il loro trattamento legato ad accordi individuali, stabiliti dal mercato del lavoro in questo settore. Nella tabella, (per omogeneità con le tre categorie pubbliche prese in considerazione, si è parlato di retribuzioni iniziali), si riscontra il vertiginoso restringersi del ventaglio: nell'aprile 1971 un impiegato direttivo guadagnava più di tre volte la

retribuzione di un operaio comune; nell'aprile del 1979 guadagna circa un terzo in più. Considerare solo le retribuzioni iniziali non è pienamente rappresentativo della realtà perché non si tiene conto della grande diversità nei criteri di calcolo degli aumenti periodici di anzianità (cioè quelli che maturano per effetto del semplice decorrere del tempo) tra operai e impiegati, nettamente a favore di questi ultimi. Se infatti consideriamo le retribuzioni con una certa anzianità (poniamo 18 anni, circa a metà della vita lavorativa di una persona) il rapporto cambia. Dopo 18 anni di anzianità nella qualifica, la retribuzione mensile lorda (annua: 12), di un operaio comune è a quota 506 mila, quella di un impiegato direttivo è a quota 947 mila. Il rapporto passa, in questo caso a 1,87<sup>12</sup>. Con questo non si vuole negare che il problema dei quadri esista. Il malcontento di queste categorie, dotate in molti casi di alti livelli di professionalità, costituisce un fatto reale. E il rischio è che tale malcontento si traduca in rivendicazioni corporative verso le quali l'imprenditore si potrebbe mostrare più disponibile, anche perché il numero dei lavoratori interessati sarebbe relativamente limitato<sup>13</sup>.

Qui si vogliono solo sostenere due punti: *a*) che il livellamento con tutte le conseguenze sulla professionalità del lavoro non è esclusivo dei quadri impiegatizi, ma è presente, e in misura assai più grave, all'interno delle qualifiche operaie; *b*) che nella determinazione dei differenziali retributivi, la professionalità non può essere oggi l'unica unità di misura, ma è necessario tenere conto anche di altri fattori, che indicheremo più avanti.

Anche le maestranze operaie non sono rimaste immuni dal livellamento. Nell'industria metalmeccanica privata il rapporto tra la retribuzione dell'operaio comune (categoria 2<sup>a</sup>) e quello dell'operaio specializzato (categoria 4<sup>a</sup>), entrambi con 18 anni di anzianità nella qualifica, e con i premi aziendali in vigore nella provincia di Modena, è passato da 1,25 nell'aprile 1971 a 1,06 nell'aprile 1979. Si può quindi a buon diritto sostenere che il fenomeno ha raggiunto il suo massimo grado tra le qualifiche operaie col risultato di rendere ancora meno appetibile il lavoro operaio alle giovani generazioni che già tendono a disertarlo.

6. *Per una nuova scala retributiva.* Quali criteri seguire per contrastare il livellamento? Oggi, nella definizione dei differenziali retributivi, non solo nell'industria, ma anche nel settore pubblico e in generale dove esiste rapporto di lavoro dipendente, la rivalutazione della professionalità non può essere intesa come rivaluta-

zione del titolo di studio. Se si impostasse una revisione del sistema retributivo su questo principio (come si sente ormai da più parti sostenere, soprattutto nell'ambito del pubblico impiego), si ripristinerebbe una situazione che, oggi ancora più di otto anni fa, è profondamente irrazionale e completamente avulsa dalla realtà sociale e dalle esigenze del sistema economico. Se la professionalità deve essere rivalutata, non lo può essere sulla base di un pezzo di carta di dubbio valore, ma tenendo conto delle reali capacità dell'individuo, che derivano sì anche dal livello di istruzione, ma anche, e soprattutto, dall'esperienza di lavoro e dalle doti personali. Ma la professionalità non può più essere l'unico elemento discriminante. Ve ne sono altri non meno importanti di cui una ridefinizione dei ventagli retributivi deve tenere conto. Ci riferiamo a tre fattori fondamentali: *a*) la penosità del lavoro; *b*) le esigenze del mercato del lavoro; *c*) la stabilità dell'impiego.

Nel rendere un lavoro « penoso » e quindi poco appetibile, (ma non per questo meno necessario alla società), non concorrono solamente fattori di ordine fisico (fatica, ambiente malsano, ecc.), ma anche fattori di ordine psicologico (scarsa gratificazione, scarsa considerazione sociale, ecc.). Se dunque il sistema economico-sociale per funzionare efficientemente necessita anche di questi mestieri ingrati, è indispensabile che i differenziali retributivi siano tali da compensare il fattore « penosità », per renderli più accettabili. Direttamente collegate con la penosità sono le richieste del mercato. Oggi una scala retributiva efficiente e razionale deve contribuire in misura determinante a indirizzare le nuove leve nelle scelte professionali secondo le esigenze del sistema economico-sociale. Come è possibile parlare di indiscriminata e generalizzata rivalutazione del lavoro intellettuale quando ci troviamo di fronte ad una situazione del mercato caratterizzata da una drammatica eccedenza di diplomati e laureati e da una crescente deficienza di lavoratori manuali a tutti i livelli? Infine la stabilità dell'impiego, elemento da utilizzare in senso inversamente proporzionale. Come è stato giustamente detto, « la stabilità del posto di lavoro non è una cosa astratta, ma un aspetto che ha delle implicazioni economiche ben precise. Di conseguenza, chi aspira ad avere un posto di lavoro stabile, giuridicamente sanzionato, deve sapere che dal punto di vista remunerativo avrà un trattamento meno vantaggioso »<sup>14</sup>.

L'evolversi del sistema retributivo in questi ultimi anni è stato influenzato, se si esclude la scelta egualitaria degli aumenti uguali per tutti, quasi esclusivamente da un fattore esterno: cioè dall'inflazione. Questa, in virtù della sua elevata dinamica e dei meccanismi

di indicizzazione esistenti ha prodotto contemporaneamente effetti di livellamento e di distorsione. Oggi il problema più urgente è quello di riprendere il discorso di una ridefinizione globale della scala retributiva che non significhi semplicemente un ritorno alle ormai superate differenziazioni in favore del cosiddetto lavoro intellettuale, ma piuttosto obbedisca ad alcuni criteri oggettivi, come quelli indicati sommariamente in precedenza, sottraendola all'efflusso esclusivo di un fenomeno esterno quale l'inflazione.

## Note

<sup>1</sup> Per quanto riguarda l'industria tessile, sono stati presi in considerazione i settori delle confezioni in serie e della maglieria, utilizzando, come del resto anche per i metalmeccanici, i premi aziendali medi praticati nella provincia di Modena.

<sup>2</sup> Le retribuzioni annue del 1979, almeno per quanto riguarda il settore industriale, non sono ovviamente quelle effettive, e per questo motivo sono indicate tra parentesi. Le cause non sono solo da ricercare nelle vertenze ancora in corso, ma soprattutto nel fatto che la scala mobile ha fatto registrare fino ad oggi solo due dei quattro scatti trimestrali previsti. Per i restanti due scatti è stato seguito il seguente criterio: si è tenuto conto che il Piano Pandolfi stima per l'anno 1979 un tasso di inflazione del 14%, corrispondente, secondo valutazioni di parte sindacale, a circa 25 punti di scala mobile. Nei primi due trimestri dell'anno sono scattati 14 punti; a questi ne sono stati aggiunti altri 11, per un totale appunto di 25. Questo problema si è posto solo per i dipendenti dell'industria, a causa della cadenza trimestrale dell'indennità di contingenza. Per i dipendenti pubblici, invece, per i quali la cadenza degli scatti è semestrale il problema non esiste. Dal 1° luglio dell'anno essi avranno un aumento dell'indennità integrativa speciale già noto (14 punti a 2389 lire l'uno) che non si modificherà fino al 31 dicembre 1979.

Nella tabella si è proceduto ad una semplificazione, concentrando sotto un'unica voce («paga base» per gli operai dell'industria e «stipendio» per gli impiegati pubblici) tutte le voci «fisse», cioè che non variano automaticamente per effetto di meccanismi di indicizzazione, ma solo in virtù della contrattazione a livello di categoria. Per lo stesso motivo, nel caso degli operai dell'industria è stato evidenziato a parte il premio di produzione anch'esso oggetto di contrattazione (non più nazionale, ma aziendale).

Facciamo un esempio: per gli operai dell'abbigliamento (i metalmeccanici hanno avuto, in genere, sempre una struttura salariale abbastanza semplificata), sotto la prima voce sono compresi, oltre alla paga base propriamente detta: l'elemento distinto della retribuzione, l'aumento per il rinnovo dell'ultimo CCNL, l'indennità di mensa. Identico discorso vale per i dipendenti pubblici, per i quali, comunque, gli ultimi accordi nazionali hanno portato ad una notevole semplificazione nella struttura della busta paga. Ma fino al 1978, tanto per fare un esempio, gli statali, oltre allo stipendio propriamente detto, avevano le seguenti voci «fisse»: l'assegno perequativo, l'aumento DPR 268/76, i miglioramenti DPR 116/77, l'acconto sui miglioramenti DPR 21/11/78.

<sup>3</sup> I dati disponibili sulla composizione dei salari riguardano gli anni 1971, 1974, 1977, 1978 e 1979. I dati per i rimanenti anni sono stati ottenuti applicando le variazioni medie-annue, rispettivamente del periodo 1971-1974 e del periodo 1974-1977. Analoghe considerazioni valgono per il grafico 2 che si riferisce alla struttura retributiva dell'impiegato di concetto degli statali.

<sup>4</sup> Come previsto dall'accordo, il «punto», dopo essere stato rivalutato di una percentuale corrispondente al livello raggiunto dall'indice del costo della vita nel tri-

mestre agosto-ottobre 1974, ha seguito, nel caso della qualifica più bassa dell'industria privata (es. manovale comune) il seguente programma di adeguamento: fino a L. 1300 dall'1.2.75, a L. 1735 dall'1.2.76, a L. 2026 dall'1.8.76, per arrivare infine a L. 2389 a partire dall'1.2.77.

<sup>5</sup> Dalla citata legge 364/1975, per l'indennità integrativa speciale venne previsto il seguente programma di allineamento al settore privato: nel periodo compreso tra l'1.1.74 e il 31.10.75 il punto passava da 400 a 1008 lire, a partire dall'1.11.75 saliva a L. 1260, dall'1.5.76 a L. 1512, dall'1.11.76 a L. 1764, dall'1.5.77 a L. 2016, per arrivare a L. 2389 a partire dall'1.7.78. Va anche aggiunto che, sotto la spinta inflazionistica, il deterioramento delle posizioni retributive del pubblico impiego è stato tale, che il Governo, oltre a rivedere il meccanismo dell'indennità integrativa speciale ha pure concesso due miglioramenti economici generalizzati: il primo di L. 20.000 (DPR 263/1976) e il secondo di L. 25.000 (DPR 116/1977), ambedue soggetti alle sole ritenute erariali.

<sup>6</sup> Un'altra lieve differenza consiste nella misura dell'indennità integrativa speciale che viene inclusa nella tredicesima mensilità. Mentre per il settore privato normalmente l'indennità di contingenza vi entra per intero, nella tredicesima del pubblico impiego entra solo una parte dell'indennità integrativa speciale, parte che è uguale alla differenza tra la misura spettante nel mese di dicembre dell'anno considerato e quella fissata al 1° gennaio 1975 (che era di L. 48.400). Per cui, ad esempio, nel 1979 l'indennità integrativa speciale che farà parte della tredicesima sarà di L. 180.314 cioè L. 228.714 (indennità di dicembre) meno L. 48.400.

<sup>7</sup> Camera dei Deputati-Senato della Repubblica «Relazione della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle strutture e sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi» (legge 11 dicembre 1975, n. 625) p. 124.

<sup>8</sup> Un esempio numerico risulterà forse più chiaro. Facciamo il caso teorico di un lavoratore che ha maturato 5 scatti di anzianità al 5% su paga base e contingenza. Nell'anno 1978 sono scattati complessivamente 20 punti di contingenza per un totale di L. 47.780. Alla fine del 1978 questo lavoratore vede rivalutati i propri scatti di anzianità del 25% di tale somma.

In tema di ricalcolo degli scatti di anzianità si sono accese forti polemiche, perché mentre da un lato il DL 1/2/77 n. 2 (meglio noto come «decreto Stamatii») convertito in Legge 31/3/77 n. 91, che aboliva le scale mobili anomale, oltre a stabilire che dal 1° febbraio 1977 tutte le scale mobili anomale dovevano fare riferimento al sistema in funzione nel settore dell'industria, precisava che i miglioramenti per effetto della scala mobile «non possono essere conglobati nella retribuzione, né possono dare luogo a ricalcoli previsti in tempi differiti», dall'altro esisteva un accordo interconfederale che prevedeva comunque di concedere, per il 1977, la quota corrispondente al ricalcolo degli scatti di anzianità sulla base degli aumenti dell'indennità di contingenza.

<sup>9</sup> Sono state considerate le retribuzioni annue lorde: 12, per omogeneità con i dati di partenza (anni 1971 e 1974), anche se esse non costituiscono forse l'indicazione più corretta.

<sup>10</sup> È opportuno fare le seguenti precisazioni: per gli statali, all'estremo superiore è stato preso in considerazione il prefetto, anche se questo non costituisce la qualifica più alta della dirigenza, che viceversa è quella dell'ambasciatore. La scelta è stata motivata dal fatto che per il 1971 la qualifica più alta disponibile, nell'ambito delle nostre ricerche, era appunto quella del prefetto. Sempre riguardo agli statali conviene appena ricordare che, mentre originariamente essi costituivano un'unica categoria, dal 1972 la dirigenza dello Stato si è resa autonoma, costituendo categoria a sé. Per quanto riguarda i metalmeccanici i dati riportati riguardano le retribuzioni contrattuali più i premi aziendali medi che nelle due epoche venivano praticati nella provincia di Modena.

<sup>11</sup> Non si è tenuto conto del livello più basso dell'inquadramento (categoria 1°), corrispondente ai manovali comuni secondo la vecchia classificazione, perché ad esso viene inquadrata, di norma, una parte trascurabile delle maestranze.

<sup>12</sup> Tale rapporto è oltretutto sottostimato perché non tiene conto del ricalcolo degli scatti di anzianità sulla base delle variazioni della contingenza a cui hanno di-

ritto gli impiegati al termine di ogni anno solare. Se si considerasse il ricalcolo per il solo biennio 1.1.77-1.1.79, il rapporto a favore degli impiegati di 7<sup>a</sup> categoria salirebbe a 1,97 (corrispondente ad un mensile lordo di 998 mila lire).

<sup>13</sup> Un sintomo di questo « occulto » processo di riequilibrio delle retribuzioni a favore dei quadri direttivi, attraverso la concessione di superminimi *ad personam*, è fornito dal seguente dato: nell'industria metalmeccanica privata il parametro contrattuale (cioè il rapporto tra la retribuzione minima e la retribuzione massima) stabilito dal contratto del 1973, era, per i minimi tabellari, di 100-198. Questo parametro era diminuito con il contratto del 1976 a 100-173. Quello effettivo (cioè relativo alle retribuzioni di fatto, comprensive, oltre alla paga base, di contingenza, premi aziendali e superminimi individuali) era al 31 ottobre 1976 a quota 100-275, secondo dati della Federmecanica.

F. Lotito, *Una linea di politica salariale per i prossimi anni*, « Economia e Lavoro », ottobre-dicembre 1977, 609; citato in F. Pontarollo, *Struttura dei costi del lavoro e contrattazione*, « Vita e Pensiero », Milano, 1978, p. 76.

<sup>14</sup> E. Pontarollo, *Struttura dei costi del lavoro e contrattazione*, cit. p. 114.