

RELAZIONE

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE D'INCHIESTA SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI

(legge 11 dicembre 1975, n. 625, art. 5)

PRESIDENTE: **COPPO DIONIGI**, senatore

COMMISSARI: **Borromeo D'Adda Giovanni Andrea**, deputato; **Cabras Paolo**, deputato; **Canullo Leo**, deputato; **Carollo Vincenzo**, senatore; **Caruso Antonio**, deputato; **Chiovini Cecilia**, deputato; **Di Giulio Fernando**, deputato; **Giovanardi Alfredo**, deputato; **Giovannetti Daverio**, senatore; **Ianniello Mauro**, deputato; **La Penna Girolamo**, deputato; **La Valle Raniero**, senatore; **Maffioletti Roberto**, senatore; **Maggioni Desiderio**, deputato; **Manente Comunale Peppino**, senatore; **Occhipinti Antonino**, senatore; **Pitrone Pietro**, senatore; **Romei Carlo**, senatore; **Rufino Luciano**, senatore; **Scalia Vito**, deputato; **Vignolo Giuseppe**, senatore.

Comunicata alle presidenze delle Camere il 16 Novembre 1977

INDICE

PREMESSA	Pag.	1
LEGGE ISTITUTIVA DELLA COMMISSIONE E LEGGI DI PROROGA	»	5
PARTE PRIMA: GENESI E ATTIVITÀ DELLA COMMISSIONE	»	9
PARTE SECONDA: DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO IN ITALIA: EVOLUZIONE STORICA, SITUAZIONE ATTUALE, LINEE DI TENDENZA	»	27
PARTE TERZA: I PRINCIPALI ISTITUTI NORMATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO NEI SETTORI PRIVATO E PUBBLICO	»	43
L'orario di lavoro	»	45
Il lavoro straordinario	»	54
Le ferie	»	58
Gli scatti di anzianità	»	64
L'indennità di anzianità	»	72
Il trattamento di malattia	»	78
ASPETTI GENERALI DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO NEI SETTORI PRIVATO E PUBBLICO	»	83
Premessa	»	83
Trattamenti pensionistici gestiti dall'Inps	»	85

	Stato: pensioni ordinarie e gestioni speciali del personale delle ferrovie dello Stato	Pag. 97
	Inpdai (Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali	» 99
	Inpgi (Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani)	» 100
	Pensioni di assistenza sociale	» 101
	Tabelle	» 102
PARTE QUARTA:	LE STRUTTURE E I LIVELLI RETRIBUTIVI NEI SETTORI INDAGATI DALLA COMMISSIONE	» 111
	Banche, Iri e Assicurazioni	» 113
	Rai-Tv e Giornali	» 135
	Regioni e Aziende municipalizzate	» 155
	Parastato e Cassa per il Mezzogiorno	» 185
	Industria manifatturiera	» 215
	Industrie varie e servizi	» 269
	Amministrazione statale e Magistratura	» 327
	Organi costituzionali	» 385
PARTE QUINTA:	INDAGINE SULLE STRUTTURE E SUI LIVELLI DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI CONDOTTA IN COLLABORAZIONE CON L'ISTAT	» 405
PARTE SESTA:	UN'ANALISI PER CLASSI RETRIBUTIVE DEI TRATTAMENTI NEI PRINCIPALI SETTORI DELL'IMPIEGO PUBBLICO	» 453
PARTE SETTIMA:	CONSIDERAZIONI FINALI E PROPOSTE	» 557
PARTE OTTAVA:	MEMORIE E DOCUMENTI DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI E DI CATEGORIA ASCOLTATE DALLA COMMISSIONE	» 571
	Cispel (Confederazione italiana dei servizi pubblici degli enti locali)	» 573
	Anci (Associazione nazionale comuni d'Italia)	» 583
	Upi (Unione delle province d'Italia)	» 607
	Assicredito (Associazione sindacale fra le aziende del credito)	» 611
	Associazione sindacale Intersind	» 619

Confindustria (Confederazione generale dell'industria italiana) . . .	Pag.	639
Confagricoltura (Confederazione generale dell'agricoltura italiana) .	»	665
Confcommercio (Confederazione generale italiana del commercio e del turismo)	»	697
Cgil (Confederazione generale italiana del lavoro)	»	713
Cisl (Confederazione italiana sindacati lavoratori)	»	719
Uil (Unione italiana del lavoro)	»	741

PREMESSA

Le cifre riportate nella presente relazione sono state acquisite dalla commissione per mezzo di tre distinte procedure: le audizioni dirette dei legali rappresentanti (o delle persone da essi delegate) di enti o società avvenute presso la commissione nel suo *plenum* oppure presso i suoi comitati; l'indagine statistica condotta in collaborazione con l'Istat; la richiesta scritta a un gruppo significativo di enti (amministrazioni statali, tutte le regioni, i sei comuni con popolazione superiore a un milione e relative province, i sei enti del parastato con un numero di dipendenti superiore a tremila) dei dati relativi alla distribuzione del personale per qualifiche e fasce retributive.

Le modalità, il contenuto e le altre condizioni in base alle quali sono stati raccolti i dati attraverso le due procedure per ultime indicate sono illustrati nella parte quinta e sesta della presente relazione.

Per quanto invece riguarda i dati acquisiti attraverso le audizioni dirette, si precisa che questi si basano su documenti scritti forniti dai rappresentanti degli enti e delle società ascoltati, oppure sulle dichiarazioni rese da detti rappresentanti alla commissione o ai suoi comitati. Tali dichiarazioni sono state oggetto di verbalizzazione stenografica, nonché di registrazione magnetica.

Per gli organi dello Stato indicati nel secondo comma dell'articolo 2 della legge istitutiva della commissione (Presidenza della repubblica, Senato della repubblica, Camera dei deputati, Corte costituzionale), i dati riportati sono il risultato di un'elaborazione di quelli comunicati a norma del citato articolo dai presidenti del Senato della repubblica, della Camera dei deputati e della Corte costituzionale e dal segretario generale della Presidenza della repubblica.

La commissione non ha condotto un'indagine di tipo individuale. Pertanto i dati si riferiscono alle retribuzioni percepite nelle varie qualifiche presso gli enti o le società ascoltati. E' noto, però, che vi sono casi in cui una stessa persona presta la propria attività presso più datori di lavoro. A volte tale ipotesi è espressamente prevista dai contratti collettivi (ad esempio, il vigente contratto nazionale del lavoro giornalistico consente la molteplicità di rapporti di lavoro, purché uno solo sia quello a tempo pieno).

I dati raccolti, inoltre, non tengono conto dei compensi che, in alcuni casi, le persone che ricoprono una certa carica possono percepire in conseguenza diretta o indiretta di essa; ad esempio onorari per arbitrati svolti da magistrati o altri pubblici funzionari; compensi per le funzioni di ufficiale giudiziario svolte dai segretari comunali nei centri senza tribunale; gettoni di presenza per la partecipazione a consigli di amministrazione, altri organi similari, oppure a commissioni di esame; ecc.

Va altresì tenuto presente che eventuali elargizioni corrisposte da enti o società ai propri dipendenti in violazione delle leggi fiscali, in particolare di quella che stabilisce la ritenuta alla fonte per l'imposta sul reddito delle persone fisiche, non sono state ovviamente portate a conoscenza della commissione. E' difficile pertanto poter affermare se questo fenomeno esiste e in che misura.

L'estrema difficoltà di acquisire dati attendibili - tenuto conto delle finalità e dei poteri attribuiti dalla legge alla commissione - è anche la ragione per cui non ha potuto costituire oggetto di rilevazione il cosiddetto «lavoro nero».

Si chiarisce infine che i dati retributivi acquisiti dalla commissione, salvo diversa specificazione, non sono quelli contrattuali o tabellari, ma quelli complessivi di fatto erogati nel corso dell'anno. Essi sono al lordo delle ritenute per l'imposta sul reddito delle persone fisiche, nonché dei contributi previdenziali a carico del prestatore d'opera. Il raffronto fra le retribuzioni al lordo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e quella al netto di tale imposta risulta dalla seguente tabella.

Tavola di raffronto tra retribuzioni lorde e retribuzioni al netto delle ritenute per l'imposta sul reddito delle persone fisiche

Retribuzioni lorde	Retribuzioni al netto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*) (**)
3.000.000	2.700.000
4.000.000	3.570.000
5.000.000	4.410.000
6.000.000	5.220.000
7.000.000	6.000.000
8.000.000	6.765.000
9.000.000	7.515.000
10.000.000	8.245.000
11.000.000	8.975.000
12.000.000	9.685.000
13.000.000	10.395.000
14.000.000	11.085.000
15.000.000	11.775.000
16.000.000	12.455.000
17.000.000	13.135.000
18.000.000	13.805.000
19.000.000	14.475.000
20.000.000	15.135.000
22.000.000	16.455.000
25.000.000	18.405.000
30.000.000	21.605.000
35.000.000	24.705.000
40.000.000	27.705.000
50.000.000	33.505.000
60.000.000	39.105.000
80.000.000	49.905.000
100.000.000	60.305.000
125.000.000	72.805.000
160.000.000	89.405.000

(*) Le cifre indicate in questa colonna sono quelle derivanti dall'applicazione dell'aliquota di imposta in vigore al 31 dicembre 1976. Non si è tenuto conto delle detrazioni stabilite dalle leggi che disciplinano l'imposta sul reddito delle persone fisiche.

(**) Come è noto, oltre alla ritenuta per l'imposta sul reddito delle persone fisiche, le retribuzioni sono soggette alle ritenute per i contributi previdenziali a carico del prestatore d'opera. Pertanto per stabilire le retribuzioni nette effettivamente corrisposte è necessario detrarre dagli importi indicati nella prima colonna anche la ritenuta per i citati contributi. Questi variano a seconda dei settori e della qualifica e rappresentano all'incirca il 9% della retribuzione. Più precisamente essi sono per lo Stato del 9,50% sullo stipendio e del 9,10% sull'assegno perequativo; per l'industria del 7,80% (6,75% per i dirigenti); per il credito, le assicurazioni e i servizi tributari appaltati del 7,8%; per il commercio del 7,8% (dirigenti 9,85%); per l'artigianato del 7,8% (8,8% per gli impiegati).

LEGGE ISTITUTIVA DELLA COMMISSIONE E LEGGI DI PROROGA

Legge 11 dicembre 1975, n. 625

Istituzione di una commissione parlamentare di inchiesta sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi.

Art. 1

E' costituita una commissione di inchiesta parlamentare per indagare e riferire al Parlamento sulla struttura, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi, comunque percepiti, di attività, di quiescenza e di previdenza, dell'impiego nei settori pubblici, anche in relazione con quelli dell'impiego nei settori privati.

Art. 2

Le amministrazioni dello Stato e delle aziende autonome statali, delle regioni, degli enti locali e loro consorzi, delle aziende da essi dipendenti, delle società a partecipazione degli enti locali, degli enti pubblici, degli enti pubblici economici, degli istituti di credito, comprese le banche e le casse di risparmio, degli enti di gestione di partecipazioni statali e delle società collegate, delle aziende e società private, delle università e qualsiasi altro ente ed amministrazione pubblica e privata, sono tenute a dare le informazioni richieste.

La commissione acquisirà inoltre gli elementi relativi alle materie indicate nell'articolo 1 che ad essa perverranno da parte degli organi statali non compresi nel primo comma, la cui gestione venga effettuata con fondi comunque a carico del bilancio dello Stato.

Art. 3

La commissione è composta di undici senatori e di undici deputati nominati di comune accordo dal Presidente del Senato della Repubblica e dal Presidente della Camera dei deputati.

La commissione elegge nel suo seno un presidente e due vicepresidenti.

Art. 4

La commissione d'inchiesta procede alle indagini e agli esami con gli stessi poteri e le stesse limitazioni dell'autorità giudiziaria.

Art. 5

La commissione d'inchiesta terminerà i propri lavori entro sei mesi dalla data del suo insediamento, depositando entro tale termine presso le Presidenze delle due Camere una relazione conclusiva generale, e dovrà bimestralmente comunicare alle stesse Presidenze lo stato e lo sviluppo dell'inchiesta.

Art. 6

Il Presidente del Senato della Repubblica e il Presidente della Camera dei deputati, d'accordo tra loro, destineranno agli uffici di segreteria della commissione il personale, i servizi e le attrezzature necessari.

Art. 7

La commissione può avvalersi di istituti ed enti pubblici nonché di esperti da scegliersi tra dipendenti delle amministrazioni pubbliche, docenti universitari, studiosi e professionisti specializzati.

Art. 8

Le spese necessarie per l'espletamento dell'inchiesta sono poste a carico, in eguale misura, dei bilanci del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati.

Art. 9

La presente legge entra in vigore il giorno della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.

Le presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 26 agosto 1976, n. 642

Proroga del termine previsto dall'articolo 5 della legge 11 dicembre 1975, n. 625, istitutiva della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi.

Articolo unico

La scadenza del termine previsto dall'articolo 5 della legge 11 dicembre 1975, n. 625, è prorogata di otto mesi.

La presente legge entra in vigore lo stesso giorno della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 13 aprile 1977, n. 137

Proroga del termine di scadenza della Commissione parlamentare di inchiesta sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi.

Art. 1

L'attività della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi, di cui alla legge 11 dicembre 1975, n. 625, prorogata con legge 26 agosto 1976, n. 642, è ulteriormente prorogata sino al 31 luglio 1977.

Art. 2

La presente legge entra in vigore lo stesso giorno della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

PARTE PRIMA
GENESI E ATTIVITÀ DELLA COMMISSIONE

GENESI DELLA COMMISSIONE

La commissione di inchiesta istituita con la legge 15 dicembre 1975, n. 625, trae origine da una proposta di legge presentata alla Camera dei deputati il 22 ottobre 1975 (stampato n. 4076/VI) a firma di vari deputati in rappresentanza dei partiti del cosiddetto «arco costituzionale».

Benché il tema, che si sintetizza nella significativa espressione «giungla retributiva», fosse da tempo oggetto dell'attenzione delle forze politiche e sociali e avesse già costituito occasione fin dal 1970 di una proposta legislativa tendente ad istituire per l'appunto una commissione parlamentare di inchiesta (iniziativa del deputato Gunnella ed altri, presentata il 24 giugno 1970, stampato n. 2617), esso divenne di grande attualità nell'autunno del 1975 quando un quotidiano romano pubblicò le tabelle retributive del personale della Camera dei deputati e, in un secondo tempo, del Senato della repubblica.

L'eco vastissima e le polemiche, non prive di risvolti emozionali e di strumentalizzazione di parte, che la pubblicazione mise in moto sono fin troppo note e non è qui il caso di farne una cronaca puntuale. Basti ricordare che, ad un certo punto, esse portarono finanche alle dimissioni dell'allora presidente della Camera dei deputati, Sandro Pertini, dimissioni in seguito rientrate per l'intervento e le pressioni di tutti i gruppi politici e dello stesso presidente della repubblica.

L'*iter* parlamentare della legge istitutiva della commissione di inchiesta, cui venne assegnato il compito «di indagare e riferire al Parlamento sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi, comunque percepiti, di attività, di quiescenza e di previdenza, dell'impiego nei settori pubblici, anche in relazione con quelli dell'impiego nei settori privati», fu molto rapido. La citata proposta legislativa n. 4076, che fu esaminata unitamente ad altra presentata dai deputati del movimento sociale - destra nazionale (De Marzio ed altri, stampato n. 4078) assorbita dalla prima nel corso della discussione, fu assegnata in sede referente alla 1ª commissione. In seguito, relatore il deputato Olivi, venne discussa e approvata in assemblea nei giorni 26 e 27 novembre 1975.

Anche al Senato la commissione referente fu la prima. Ma, per ragioni di urgenza, la relazione (senatore Tesauro) fu soltanto orale. In aula il provvedimento venne esaminato ed approvato l'11 dicembre.

Nel corso della discussione parlamentare particolare attenzione venne dedicata alla configurazione e alla delimitazione dell'indagine al fine di precisare, quanto più possibile, il contenuto e le linee operative dell'istituenda commissione.

In questo contesto venne innanzitutto esaminato il problema relativo al significato del concetto di pubblico impiego. Tutti i gruppi concordarono sulla tesi che a quest'ultimo dovesse darsi l'accezione più ampia possibile. Si convenne, pertanto, che con esso dovesse intendersi non solo il rapporto di lavoro che si svolge nell'ambito dei servizi pubblici, ma anche quello in cui l'interesse pubblico si manifesta nella partecipazione dello Stato o degli enti con personalità giuridica pubblica alla gestione aziendale.

Nel corso del dibattito sorsero alcune perplessità circa la possibilità di assoggettare all'inchiesta gli organi titolari di autonomia costituzionale, specialmente a seguito di un intervento del rappresentante del governo, l'allora ministro senza portafoglio Cossiga, che si fece portavoce di tali perplessità.

A seguito di una dichiarazione dello stesso Cossiga - secondo cui gli organi costituzionali ave-

vano manifestato l'intendimento di dare piena, completa ed autonoma collaborazione all'istituenda commissione - il problema si risolse con una nuova formulazione dell'articolo 2 della legge. In essa si stabiliva che la commissione avrebbe anche acquisito gli elementi che a quest'ultima sarebbero pervenuti dagli organi dello Stato, non espressamente indicati nell'articolo 1, la cui gestione venga effettuata con fondi comunque a carico del bilancio dello Stato. Va, infine, ricordato che nel corso del dibattito, si chiarì che la commissione avrebbe potuto prendere in considerazione anche il settore privato per raffrontarlo, nell'ambito dei rispettivi rapporti di corrispondenza, con i trattamenti dei pubblici dipendenti.

L'ATTIVITÀ DELLA COMMISSIONE

I membri originari della commissione, undici senatori e undici deputati nominati di comune accordo dal presidente del Senato della repubblica e dal presidente della Camera dei deputati, furono i seguenti:

Senatori: Giuseppe Branca (Sin. Indip.), Vincenzo Carollo (Dc), Dionigi Coppo (Dc), Giuseppe Ferralasco (Psi), Daverio Giovanetti (Pci), Roberto Maffioletti (Pci), Peppino Manente Comunale (Dc), Luigi Mazzei (Gruppo Misto), Arturo Pacini (Dc), Francesco Rebecchini (Dc), Mario Tedeschi (Msi-Dn).

Deputati: Vittorio Badini Confalonieri (Pli), Giovanni Andrea Borromeo D'Adda (Msi-Dn), Paolo Cabras (Dc), Vittorio Calvetti (Dc), Antonio Caruso (Pci), Cecilia Chiovini (Pci), Fernando Di Giulio (Pci), Umberto Genovesi (Psdi), Alfredo Giovanardi (Psi), Mauro Ianniello (Dc), Sergio Pezzati (Dc).

A tale composizione nel corso della VI legislatura furono apportate le seguenti modifiche: il senatore Carmelo Dinaro in sostituzione del senatore Mario Tedeschi e il senatore Vincenzo Barra in sostituzione del senatore Francesco Rebecchini.

La commissione tenne la seduta d'insediamento il 12 febbraio 1976. Nel corso di essa fu eletto presidente il senatore Dionigi Coppo e vice presidenti i deputati Fernando Di Giulio e Alfredo Giovannardi. La commissione, poiché non erano stati previsti espressamente dalla legge istitutiva, non nominò i due segretari stabiliti per le commissioni permanenti dall'articolo 27 del regolamento del Senato. In pratica le relative funzioni vennero svolte da membri della commissione di volta in volta designati dal presidente.

Nella successiva seduta del 26 febbraio, su proposta del presidente, formulata sulla scorta delle intese raggiunte in seno al consiglio di presidenza, la commissione provvide, previa delimitazione dell'ambito dell'inchiesta, a stabilire il programma e il metodo di lavoro cui uniformare la propria attività.

Per quanto attiene all'ambito dell'inchiesta, venne sancito il principio che la stessa non avrebbe dovuto limitarsi solo ai settori caratterizzati da rapporti di lavoro pubblico in senso stretto, ma investire la più vasta area che comprende amministrazioni, enti ed istituti pubblici, aziende pubbliche e a partecipazione pubblica (statale, regionale o di altro ente locale), sia che in essi viga un rapporto di lavoro di diritto pubblico, sia che viga invece un rapporto di lavoro privato. Quanto al settore privato, la commissione fu dell'avviso che fosse sufficiente procedere all'acquisizione di elementi adeguati ad effettuare i necessari raffronti, attraverso un'indagine campionaria in settori e aziende significativi ai fini della comparazione.

Quanto al programma e al metodo di lavoro, la commissione decise di articolare la sua attività in tre fasi:

- una prima fase di acquisizione di dati e di audizioni di carattere generale, da esperirsi anche attraverso l'istituzione di comitati cui delegare, per un più articolato svolgimento dei lavori, alcuni precisi settori dell'impiego pubblico e privato, con l'incarico di riferire poi alla commissione in merito alle conclusioni raggiunte nei rispettivi settori di competenza, al fine delle autonome valutazioni della commissione stessa;

- una seconda fase di valutazione critica e di approfondimento dei dati raccolti nella prima fase ed ordinati e elaborati da una équipe di tecnici chiamati a collaborare con la commissione (*). In questa fase la commissione - o i suoi comitati - avrebbero proceduto a verificare i dati suddetti, tutte le volte che ciò si fosse ritenuto opportuno;

- una terza fase, infine, in cui la commissione, sulla base delle indagini svolte e degli elementi raccolti, avrebbe elaborato la relazione conclusiva da trasmettere al Parlamento, comprendente proposte e suggerimenti, sia in ordine alla legislazione, che al comportamento delle parti sociali. Il più rilevante problema postosi alla commissione nella prima fase dell'attività fu quello della pubblicità dei lavori, con particolare riferimento alle audizioni da essa programmate. Il problema, deliberato preliminarmente dal consiglio di presidenza nella riunione del 19 febbraio, fu oggetto di valutazione da parte della commissione, la quale, nella seduta del 26 febbraio si riservò di decidere caso per caso, in armonia con l'articolo 33 del regolamento del Senato, se chiedere l'autorizzazione ai presidenti delle due Camere al fine di ammettere la stampa a seguire i lavori della commissione stessa in separati locali, attraverso impianti audiovisivi a circuito chiuso.

In mancanza di una decisione in tal senso della commissione, alle prime audizioni da essa disposte - quella del presidente dell'Istat, professor De Meo, e quella del ragioniere generale dello Stato, dottor Milazzo - non fu ammessa la stampa.

Il problema della pubblicità dei lavori si ripresentò alla commissione prima delle successive audizioni programmate - quelle dei presidenti degli enti di gestione delle partecipazioni statali - dato il particolare interesse mostrato dall'opinione pubblica, e quindi dalla stampa, per tali audizioni. Nella seduta del 16 marzo, il presidente, dopo aver fatto presente che i profili costituzionali e regolamentari erano stati approfonditi in una memoria preparata dall'ufficio di segreteria, propose che la stampa venisse ammessa a seguire, attraverso gli appositi impianti audiovisivi, le audizioni di carattere generale relative alla prima fase dell'attività della commissione, salva la facoltà della stessa di decidere di tenere riservate talune audizioni. Dopo un ampio dibattito, la commissione approvò la proposta del presidente.

In aderenza a tale delibera, la stampa fu ammessa a seguire le audizioni esperite dalla commissione, successive a quella del presidente dell'Istat e del ragioniere generale dello Stato. Quanto alle audizioni per ultimo indicate, esse ebbero lo scopo di valutare la collaborazione che le persone sentite, per gli incarichi ricoperti, erano in grado di dare alla commissione. In particolare, il ragioniere generale dello Stato, dottor Milazzo, nell'audizione del 3 marzo espose alla commissione la situazione retributiva e normativa dei dipendenti pubblici, mentre il professor De Meo assicurò la disponibilità dell'Istat a collaborare con la commissione stessa sia per la definizione di un modello di classificazione e comparazione dei dati, sia per la preparazione di un questionario articolato da inviare ai vari enti, istituti ed organizzazioni per l'acquisizione dei dati necessari ai fini dell'inchiesta; sia infine per una prima elaborazione dei dati che sarebbero pervenuti alla commissione dai destinatari di detto questionario.

Successivamente alla decisione sulla pubblicità dei suoi lavori, la commissione tenne alcune sedute che la stampa poté seguire attraverso gli impianti audiovisivi interni.

Nella seduta del 17 marzo furono ascoltati il presidente dell'Iri, professor Petrilli, assistito dal direttore generale, dottor Medugno; il presidente dell'Eni, avvocato Sette, assistito dal vice pre-

(*) In relazione a tale decisione ed in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge istitutiva della commissione, nel corso della sesta legislatura, furono chiamati a collaborare presso la segreteria in qualità di esperti i dottori Raffaele Ferrara, Romano Lazzareschi, Oscar Rossi, Gennaro Saccone. Nella legislatura successiva, oltre ai dottori Lazzareschi, Ferrara e Saccone, si aggiunsero come esperti il prof. Aris Accornero, il dottor Renzo Bracciali e il professor Mario Grandi.

Incarichi particolari di studio furono inoltre conferiti, sempre nel corso della settima legislatura, ai dottori Luigi Di Vezza, Maurizio Giordano e al professor Vincenzo Visco.

sidente, professor Mazzanti; e il presidente dell'Enel, professor Angelini, assistito dal direttore generale, ingegner Moretti.

Nella seduta del 24 marzo furono ascoltati il presidente dell'Efim, dottor Jacoboni, assistito dal direttore generale, dottor Zurzolo; il presidente dell'Egam, professor Manuelli, assistito dal direttore generale, avvocato Della Nesta; il presidente della Cassa per il mezzogiorno, professor Pescatore, assistito dal direttore generale, dottor Coscia.

Nella seduta del 31 marzo, fu ascoltato il governatore della Banca d'Italia, professor Baffi, assistito dal direttore generale, dottor Ossola, dal vice direttore generale, dottor Occhiuto e dal segretario generale, dottor Ciampi.

Oltre alla relazione da parte del governatore sui trattamenti retributivi e normativi del personale della Banca d'Italia, nella predetta occasione fu svolta dal direttore generale dell'istituto, dottor Ossola, una relazione sull'evoluzione dei redditi salariali in Italia anche con riferimento ad altri paesi affini per concorrenza commerciale. In detta relazione il dottor Ossola, fra l'altro, evidenziò che nel triennio 1973-75 l'aumento dei guadagni orari reali, depurati dalla componente inflazionistica, nel settore manifatturiero era stato in Italia il quadruplo di Paesi nostri concorrenti.

Nella stessa seduta del 31 marzo fu ascoltato il presidente della Corte dei conti, professor Cataldi, assistito dal dottor Rossi Brigante, magistrato della Corte stessa. Il professor Cataldi, premesso che il trattamento dei magistrati e del personale della Corte dei conti è regolato da leggi dello Stato, specificò le attività di istituto e gli eventuali incarichi attribuibili ai magistrati della Corte stessa, precisando in quali casi tali compiti o incarichi davano diritto ad un compenso aggiuntivo. Il professor Cataldi riferì altresì sugli strumenti che l'ordinamento attribuisce alla Corte dei conti per il controllo in materia di trattamenti retributivi e normativi.

Come già si è detto, nella seduta del 26 febbraio, la commissione, nell'approvare il proprio programma e metodo di lavoro, stabilì anche di creare nel suo seno dei comitati, per rendere più articolati i suoi lavori. Conseguentemente, nella seduta del 16 marzo, il presidente propose e la commissione approvò la costituzione di quattro comitati, con il compito di acquisire tutto il materiale necessario ai fini dell'inchiesta, anche attraverso le opportune audizioni, nei seguenti settori:

REGIONI: ente regione, istituti, enti e aziende dipendenti e con partecipazione regionale.

PARASTATO: gli enti di cui alla legge n. 70 del 1975; Cassa per il Mezzogiorno ed altri enti pubblici.

BANCHE: istituti e aziende di credito ordinario e speciale; Iri come istituto.

RAI-TV e GIORNALI: quotidiani, settimanali e agenzie.

La commissione stabilì altresì, sempre su proposta del presidente:

a) che i comitati, a ciascuno dei quali sarebbe stato addetto, oltre a un funzionario della segreteria, uno o più esperti chiamati a collaborare con la commissione, avrebbero avuto il compito di svolgere attività istruttoria per conto della commissione, procedendo all'acquisizione della normativa relativa al settore d'impiego pubblico e privato di loro competenza (leggi, regolamenti, contratti collettivi, tabelle, eccetera) e alle opportune audizioni;

b) che i comitati al termine delle loro indagini avrebbero redatto una relazione sulle conclusioni raggiunte da sottoporre alla commissione.

Si stabilì altresì il principio che a ciascun componente la commissione fosse possibile partecipare alle riunioni dei comitati dei quali non facesse parte.

Sulla base delle designazioni pervenute dai gruppi presenti in commissione, il presidente provvide alla nomina dei componenti i comitati, tenendo conto, per quanto possibile, di una ripartizione proporzionale dei gruppi stessi. La composizione dei comitati fu la seguente:

REGIONI: Barra; Branca; Dinaro; Maffioletti; Manente comunale;

PARASTATO e CASSA PER IL MEZZOGIORNO: Badini Confalonieri, Ferralasco, Genovesi, Giovannetti, Ianniello, Pacini;

BANCHE e IRI: Borromeo D'Adda, Cabras, Caruso, Giovanardi, Pezzati;

RAI-TV e GIORNALI: Calvetti, Carollo, Chiovini Cecilia, Di Giulio, Mazzei.

Nel corso della VI legislatura i comitati procedettero alle audizioni dei seguenti enti o società:

COMITATO REGIONI

- 6 aprile 1976 - *Sicilia: Giunta regionale* (Dott. Giovanbattista Torregrossa, segretario generale; dott. Francesco Corona della ragioneria centrale della Giunta);
- 7 aprile 1976 - *Sardegna: Giunta regionale e Consiglio regionale* (dott. Giovanni Del Rio, presidente della Giunta regionale; dott. Felice Contu, presidente del Consiglio regionale; dott. Giovanni Onnis, segretario generale della Giunta regionale; dott. Antonio Garau, segretario generale del Consiglio regionale; dott. Vitale Duce, capo ufficio del personale);
- *Friuli-Venezia Giulia: Consiglio regionale e Giunta regionale* (dott. Arnaldo Pittoni, presidente del Consiglio regionale; avv. Antonio Comelli, presidente della Giunta regionale; dott. Paolo Bernes, segretario generale della Giunta regionale);
- 13 aprile 1976 - *Sicilia: Assemblea regionale* (dott. Mario Fasino, presidente dell'Assemblea regionale, dott. Aldo Scimè, segretario generale dell'Assemblea regionale);
- *Valle d'Aosta:* (dott. Giorgio Jorrioz, assessore alla sanità della Giunta regionale; dott. Costantino Pramotton, della segreteria della presidenza del Consiglio; dott. Lugon, dell'ufficio del personale; rag. Peretto, ragioniere capo);
- *Trentino Alto Adige: Consiglio regionale, Giunta regionale, Provincie autonome di Trento e Bolzano* (dott. Silvio Nicolodi, presidente del Consiglio regionale; dott. Bruno Kessler, presidente della Giunta regionale, dott. Hans Benedikter vice presidente della Provincia autonoma di Bolzano; sig. Giuseppe Avanzini, vice presidente della Giunta provinciale del Trentino; dott. Fabio Trotter, segretario generale del Consiglio regionale; dott. Luigi Ferrari, direttore generale dei servizi forestali della Regione; dott. Sanna, della Ragioneria centrale;
- 27 aprile 1976 - *Campania: Consiglio regionale* (dott. Eugenio Abbro, vice presidente del Consiglio; prof. Mariano Barresi, capo di gabinetto del presidente del Consiglio; dott. Catenacci, coordinatore del servizio del personale della Giunta regionale);
- *Piemonte: Consiglio regionale* (dott.ssa Maria Rovero, segretario generale del consiglio regionale; dott. De Simone, capo ufficio del personale);
- *Lazio: Consiglio regionale e Giunta regionale* (dott. Maurizio Ferrara, presidente della Giunta regionale; dott. Roberto Palleschi, presidente del Consiglio regionale; sig. Arcangelo Spaziani, consigliere regionale; dott. Sergio Ursino, coordinatore della segreteria del Consiglio regionale; dott. Saverio Guccione, della segreteria della Giunta regionale; dott. Giuseppe Bottino, del servizio stato giuridico del personale della Giunta).

COMITATO PARASTATO e CASSA PER IL MEZZOGIORNO

- 13 aprile 1974 - dott. Carlo Alberto Masini e dott. Luciano Fassari, rispettivamente presidente e segretario della delegazione degli enti che aveva definito l'ipotesi di accordo sindacale di cui all'articolo 28 della legge n. 70 del 1975.

COMITATO BANCHE e IRI

- 6 aprile 1976 - *Istituto bancario s. Paolo di Torino* (prof. Luciano Iona, presidente; dott. Luigi Arcuti, direttore generale; dott. Aldo Faissola, vice direttore generale; dott. Peres, vice direttore generale);

- 8 aprile 1976
 - *Banco di Napoli* (prof. Paolo Pagliuzzi, presidente; dottor Edoardo D'Orso, direttore generale; dott. Domenico Viggiani, direttore generale; dott. Andrea Di Girolamo, vice direttore generale; dott. Mario Zattola, vice direttore generale);
 - *Monte dei Paschi di Siena* (avv. Danilo Verzili, presidente; dott. Giovanni Cresti, direttore generale);
 - *Banco di Sicilia* (dott. Ciro De Martino, presidente; prof. Francesco Bignardi, direttore generale);
 - *Banco di Sardegna* (dott. Angelo Solinas, presidente; dottor Angelo Giagu De Martini, direttore generale; dott. Simi, direttore del personale);
- 13 aprile 1976
 - *Banca nazionale del lavoro* (prof. Antigono Donati, presidente; prof. Alberto Ferrari, direttore generale; avv. Giovanni Ninni, vice direttore generale);
 - *Banca commerciale italiana* (dott. Innocenzo Monti, presidente; dott. Antonio Monti, amministratore delegato; dott. Francesco Cingano, amministratore delegato; dott. Vittorio Corna, direttore centrale, capo del personale);
 - *Banco di Roma* - (avv. Mario Barone, amministratore delegato; avv. Giovanni Guidi, amministratore delegato; dott. Eugenio Frisaldi, direttore centrale preposto al personale);
 - *Credito italiano* (prof. Silvio Golzio, presidente; dott. Lucio Rondelli, amministratore delegato; dott. Mario Rivosecchi, amministratore delegato; dott. Mercurio, condirettore centrale);
- 27 aprile 1976
 - *Cassa di risparmio delle provincie lombarde* (dott. Alessandro Nezzo, direttore generale; dott. Scotti, funzionario);
 - *Istituto nazionale delle assicurazioni* (avv. Mario Dosi, presidente; avv. Carlo Tomazzoli, direttore generale);
- 29 aprile 1976
 - *Banco di S. Spirito* (dott. Vincenzo Firmi, presidente; rag. Mario Torchio, direttore generale);
 - *Istituto mobiliare italiano* (Ing. Giorgio Cappon, presidente; avv. Astorre Oddi Baglioni, direttore generale; dott. Gastone Bollino, direttore del personale);
 - *Banca Popolare di Novara* (avv. Roberto Di Tieri, presidente; dott. Giovanni Brignone, direttore generale);

COMITATO RAI-TV - GIORNALI

- 6 aprile 1976
 - *Rai-Tv* (prof. Beniamino Finocchiaro, presidente; dott. Francesco Principe, direttore generale; dott. Aldo Rubbini, vice direttore centrale del personale; dott. Aldo Monina, della direzione affari sindacali);
- 8 aprile 1976
 - *Corriere della Sera* (dott. Andrea Rizzoli, presidente del consiglio di amministrazione del Corriere della Sera; dott. Luigi Guastamacchia, direttore divisione quotidiani editoriale Corriere della Sera; dott. Piero Ottone, direttore del Corriere della Sera);
 - *Il Messaggero* (rag. Angelo Morandi, membro del consiglio di amministrazione della società editrice Il Messaggero; dott. Fabio Massimo Pansironi, direttore amministrativo; dott. Luigi Fossati, direttore);
- 13 aprile 1976
 - *Il Giorno* (geom. Adalberto Bazzoni, vice direttore generale della Società Segisa; dott. Giuseppe Restelli, direttore generale della Società Segisa; dott. Gaetano Afeltra, direttore del Giorno);
 - *La Stampa* (dott. Carlo Masseroni, direttore amministrativo; dott. Arrigo Levi, direttore).

La commissione aveva altresì stabilito di dare corso, con la collaborazione dell'Istat, ad un'indagine consistente nell'invio a circa mille enti e società pubblici e privati di un questionario contenente particolareggiate notizie sulla situazione retributiva e normativa del personale dipendente (a proposito di questa indagine si rinvia all'apposito capitolo della relazione).

Intervenuto, però, l'anticipato scioglimento delle camere, la commissione soprassedette a dar corso a tale indagine e, così come stabilito nella seduta del 28 aprile 1976, limitò la sua attività a quella di carattere interno, in conformità alla prassi adottata dalle altre commissioni parlamentari di inchiesta trovatesi in analoghe circostanze.

Con la nuova legislatura, la commissione fu nuovamente costituita e di essa furono chiamati a far parte i seguenti parlamentari:

Senatori: Vincenzo Carollo (Dc); Dionigi Coppo (Dc); Daverio Giovannetti (Pci); Raniero La Valle (Sin. Indip.); Roberto Maffioletti (Pci); Peppino Manente Comunale (Dc); Antonino Occhipinti (Psdi); Pietro Pitrone (Misto - Pri); Carlo Romei (Dc); Luciano Rufino (Psi); Giuseppe Vignolo (Pci);

Deputati: Giovanni Andrea Borromeo D'Adda (Msi-Dn); Paolo Cabras (Dc); Leo Canullo (Pci); Antonio Caruso (Pci); Cecilia Chiovini (Pci); Fernando Di Giulio (Pci); Alfredo Giovanardi (Psi); Mauro Ianniello (Dc); Girolamo La Penna (Dc); Desiderio Maggioni (Dc); Vito Scalia (Dc).

La prima seduta della commissione nella VII legislatura si tenne il 10 agosto 1976. In tale occasione furono confermati nella carica di presidente e di vice presidenti rispettivamente il senatore Coppo e i deputati Di Giulio e Giovanardi.

Nello stesso mese di agosto scadeva il termine di sei mesi assegnato alla commissione dalla legge istitutiva. Si rese, pertanto, necessaria una proroga che fu stabilita per un ulteriore termine di sei mesi (*).

Dopo l'intervallo estivo, la commissione riprese i suoi lavori con la seduta del 7 ottobre 1976. Nella seduta in questione la commissione, su proposta del presidente, senatore Coppo, formulata sulla scorta delle intese di massima raggiunte in seno al consiglio di presidenza, stabilì di riprendere i lavori dal punto in cui la stessa aveva dovuto interromperli a causa dell'anticipato scioglimento delle camere e di recepire i criteri procedurali cui la stessa aveva informato l'attività sua e dei comitati.

La commissione stabilì inoltre di portare avanti il programma approvato nella precedente legislatura e di dare attuazione alle seguenti proposte specifiche:

- a) di procedere, in seduta plenaria, all'audizione di istituti, organismi e associazioni di categoria particolarmente significativi;
- b) di dar corso all'indagine attraverso il questionario predisposto in collaborazione con l'Istat, chiedendo dati aggiornati al 31 dicembre 1976;
- c) di ricostituire i quattro comitati che avevano operato nella decorsa legislatura (comitato regioni, comitato giornali-Rai-Tv; comitato banche e comitato parastato), con l'intesa che il comitato regioni, oltre a completare le audizioni dei rappresentanti delle regioni e degli enti regionali, avrebbe sentito anche rappresentanti degli ospedali, dei comuni, delle province e delle aziende municipalizzate, fatta eccezione per quelle del settore dei trasporti che avrebbero costituito oggetto di esame unitamente ad altre aziende di trasporto; che il comitato banche avrebbe ascoltato anche i rappresentanti del settore assicurativo e che il comitato parastato avrebbe controllato che la realtà retributiva di fatto degli enti interessati rispondesse effettivamente a quella derivata dall'accordo raggiunto in tale settore.

La composizione dei comitati fu la seguente:

REGIONI: La Penna; La Valle; Maffioletti; Manente Comunale; Occhipinti;

(*) Cfr. legge 26 agosto 1976, n. 642. Successivamente con legge 13 aprile 1977, n. 137, il termine fu prorogato al 31 luglio 1977.

PARASTATO e CASSA PER IL MEZZOGIORNO: Giovannetti; Ianniello; Rufino; Scalia; Vignolo;
 BANCHE e IRI: Borromeo D'Adda; Cabras; Canullo; Caruso; Giovanardi; Romei;
 RAI-TV e GIORNALI: Carollo; Chiovini; Di Giulio; Maggioni; Pitrone.

Detti comitati provvidero ad ascoltare, in aggiunta a quelli già sentiti nella precedente legislatura i rappresentanti dei seguenti enti e società:

COMITATO REGIONI

- 20 ottobre 1976 - *Toscana* (sig. Roberto Barzanti, assessore affari generali e del personale; dott. Fusi);
 - *Calabria* (sig. Tommaso Rossi, vice presidente del consiglio regionale; dott. Pasquale Gratteri, segretario generale del consiglio regionale; rag. Alfonso Petitto, responsabile del servizio di ragioneria);
- 27 ottobre 1976 - *Lombardia* (dott. Giuseppe Giuliani, membro dell'ufficio di presidenza del Consiglio regionale; dott. Andreoli, funzionario dell'ufficio del personale; dott. Carlone, funzionario dell'ufficio di ragioneria del Consiglio regionale);
 - *Azienda comunale elettricità ed acque - Acea* (dott. Salvatore La Rocca, presidente del comitato amministrativo; ing. Mario Pediconi, direttore generale; ing. Francesco Solimando, vice direttore generale; avv. Francesco Montironi, capo servizio del segretariato);
- 10 novembre 1976 - *Azienda tranviaria napoletana - Atan* (ing. Arturo Polese, presidente; dott. Sasso, direttore generale);
 - *Finanziaria Lazio - Filas* (dott. Franco Galluppi, presidente);
- 17 novembre 1976 - *Azienda tranviaria milanese - Atm* (ing. Luigi Amman, presidente; ing. Marcello Liberatore, direttore generale; dott. Sergio Gentili, direttore del personale);
 - *Metropolitana Milanese - Mm* (dott. Antonio Natali, presidente; dott. Enzo Collio, vice presidente; dott. Augusto Clerici, segretario generale; dott. Luigi Bramati, capo del personale);
- 9 dicembre 1976 - *Azienda municipalizzata della centrale del latte* (dott. Fausto Bonetti, direttore generale; avv. Giorgio Comito, direttore del personale; dott. Giorgio MesticHELLA, capo del servizio di ragioneria; dott. Giulio Pinto, capo servizio del personale);
 - *Azienda tranvie e autobus del comune di Roma - Atac* (dott. Gilberto Zavaroni, presidente del consiglio di amministrazione; ing. Vincenzo Ciusani, direttore);
 - *Ente di sviluppo in Campania* (dott. Federico Testa, direttore generale; dott. Lazzaro);
- 2 febbraio 1977 - *Sita* (ing. Drosillo Bovolenta, presidente).

COMITATO PARASTATO

- 19 ottobre 1976 - *Ente nazionale per la cellulosa e per la carta* (dott. Morigi, ispettore generale della direzione dei servizi amministrativi);
 - *Comitato Olimpico nazionale italiano - Coni* (dott. Mario Pescante, segretario generale; dott. Franco Carraro, vice presidente; dott. Edoardo Facello, capo servizio; sig. Piero Guarmali, del servizio del personale; dott. Paolo D'Aloia, presidente della federazione italiana canottaggio);
- 26 ottobre 1976 - *Società italiana autori e editori - Siae* (dott. Valentino Bompiani, presidente; dott. Luigi Conte, direttore generale);
 - *Società italiana pubblicità - Sipra* (dott. Gregorio Pozzilli, direttore gene-

- rile; dott. Aldo Cademartori, amministratore unico; dott. Emilio Ambrosi, capo servizio del personale);
- 16 novembre 1976 - *Consiglio nazionale delle ricerche - Cnr* (prof. Ernesto Quagliariello, presidente; dott. Ernesto Mango, segretario generale);
- *Automobil Club d'Italia - Aci* (dott. Filippo Carpi de' Resmini, presidente; dott. Giuseppe Spizzuoco, segretario generale).

COMITATO BANCHE

- 20 ottobre 1976 - *Consorzio di Credito per le opere pubbliche - Crediop: Istituto di credito per le imprese di pubblica utilità - Icipu* (dott. Franco Piga, presidente; dott. Tommaso Carini, direttore generale; dott. Francesco Cirillo, vice direttore generale; dott. Gentile, capo del personale);
- *Assicurazioni generali* (avv. Enrico Randone, vice presidente e amministratore delegato; avv. Enrico Dusi, direttore generale);
- 27 ottobre 1976 - *Banca nazionale dell'agricoltura* (dott. Gaetano Ennio Barillà, presidente; dott. Goffredo Gambarara, direttore generale; rag. Caldarelli, capo del personale);
- *Istituto per lo sviluppo economico dell'Italia meridionale - Isveimer* (avv. Alberto Servidio, presidente; dott. Michelangelo Pepe, direttore generale);
- 10 novembre 1976 - *Istituto di credito delle casse rurali e artigiane - Iccrea* (dott. Enzo Badioli, presidente; dott. Giancarlo Buscarini, direttore generale; dott. Mario Mariani, capo del personale);
- *Società assicuratrice industriale - Sai* (dott. Enrico Piantà, direttore generale; dott. Tellini, capo del personale);
- 17 novembre 1976 - *Mediobanca* (dott. Enrico Cuccia, amministratore delegato; dott. Ameri, capo del personale);
- *La Fondiaria Assicurazioni* (avv. Michele Tedesco Castelnuovo, presidente; dott. Franco Vida, direttore generale);
- 23 novembre 1976 - *Cassa di risparmio di Rieti* (avv. Giustino De Sanctis, presidente; rag. Angelo Paciucci, direttore generale);
- *Latina renana assicurazioni* (prof. Gaetano Castellano, presidente; rag. Sergio Getici, amministratore delegato).

COMITATO RAI-TV e GIORNALI

- 19 ottobre 1976 - *Gazzetta dello sport* (dott. Luca Grassi Mantelli, amministratore editoriale; dott. Remo Grigliè, direttore responsabile);
- *Il Tempo* (dott. Gianni Letta, direttore responsabile);
- 26 ottobre 1976 - *Agenzia Italia* (dott. Sergio Capelli, dirigente amministrativo; dott. Elvezio Bianchi, direttore responsabile);
- *Agenzia ANSA* (dott. Gianni Granzotto, presidente; dott. Paolo De Palma, direttore generale);
- 9 novembre 1976 - *Panorama e Epoca* (dott. Giovanni Anderloni, direttore del personale della Mondadori; dott. Lamberto Sechi, direttore responsabile);
- *Grazia* (dott. Giovanni Anderloni, direttore del personale della Mondadori; signora Andreina Vanni, direttore responsabile);
- 16 novembre 1976 - *L'Espresso* (dott. Gianfranco Alessandrini, direttore amministrativo, dott. Livio Zanetti, direttore responsabile);
- *Tempo Illustrato* (dott. Alberto Caprotti, amministratore Palazzi editrice; dott. Carlo Gregoretti, direttore responsabile);
- 23 novembre 1976 - *La Repubblica* (dott. Carlo Caracciolo, amministratore delegato; dott. Eugenio Scalfari, direttore responsabile);

- *Il Giornale Nuovo* (dott. Gianni Granzotto, presidente della società editrice; dott. Galeazzo Biazzi Vergani, vice direttore; dott. Francesco La Ganga, con funzioni di direttore amministrativo);
- 30 novembre 1976 - *L'Unione sarda* (dott. Giuliano Salvadori dal Prato, amministratore delegato);
- *Giornale di Brescia* (dott. Passerini, amministratore).

L'attività dei quattro comitati si concluse nei mesi di novembre-dicembre 1976. Incaricati di redigere le relazioni furono: per il comitato regioni, il senatore Manente Comunale; per il comitato parastato, il senatore Giovannetti; per il comitato banche, il deputato Cabras e per il comitato Rai-Tv e Giornali, il deputato Chiovini.

In attuazione del programma deliberato, la commissione ascoltò in seduta plenaria i rappresentanti delle seguenti associazioni sindacali e di categoria:

28 ottobre 1976 - Cispel (Confederazione italiana dei servizi pubblici degli enti locali):

Avv. Camillo Ferrari (presidente)
Dott. Giuseppe Giacchetto (segretario generale)
Dott. Antonio Agnocchetti (vice segretario generale)

18 novembre 1976 - Anci (Associazione nazionale dei comuni italiani):

Prof. Franco Lo Parco (consigliere comunale del comune di Brindisi)
Dott. Luciano Peduzzi (assessore al comune di Milano)
Dott. Venanzio Palmi (assessore al comune di Bologna)
Dott. Angelo Cramarossa (membro della segreteria)

25 novembre 1976 - Upi (Unione delle province d'Italia):

Dott. Franco Ravà (presidente)
On. Manfredo Manfredi (membro dell'ufficio di presidenza)
Dott. Ennio Tamueronachi (capo di gabinetto della provincia di Firenze)

25 novembre 1976 - Assicredito (Associazione sindacale fra le aziende del credito) e Acri (Associazione fra le casse di risparmio italiane):

On. Giuseppe Arcaini (presidente dell'assicredito)
Dott. Perusino Perusini (direttore generale dell'assicredito)
Avv. Giorgio Vincenzi (vice direttore generale dell'assicredito)
Dott. Carlo Canali (funzionario dell'assicredito)
Avv. Giuseppe Brandstätter (presidente della cassa di risparmio di Bolzano)
Dott. Edoardo Fattorini (condirettore della associazione fra le casse di risparmio italiane)

2 dicembre 1976 - Associazione sindacale Intersind:

Dott. Ettore Massaccesi (presidente)
Avv. Giancarlo Capocchi (direttore generale)
Dott. Giuseppe Capo (vice direttore generale)
Dott. Paolo Morlino (condirettore responsabile per gli affari legislativi)
Sig. Rino Samotti (vice direttore)

16 dicembre 1976 - Confindustria (Confederazione generale dell'industria italiana):

Dott. Guido Carli (presidente)
 Comm. Renato Buoncristiani (vice presidente)
 Prof. Paolo Savona (direttore generale)
 Prof. Isidoro Mariani (capo servizio statistiche ed economia del lavoro)
 Dott. Guido Randone (direttore centrale per i rapporti sindacali)

13 gennaio 1977 - Confagricoltura (Confederazione generale dell'agricoltura italiana):

Dott. Alfredo Diana (presidente)
 Avv. Aldo Bonomi (membro della giunta esecutiva)
 Avv. Umberto Emo di Capodilista (membro della giunta esecutiva)
 Avv. Giuseppe Cicero (capo dell'ufficio relazioni sindacali)
 Avv. Alberto Paci (capo dell'ufficio previdenziale)

27 gennaio 1977 - Confcommercio (Confederazione generale italiana del commercio e del turismo):

Dott. Ferdinando Schiavoni (vice presidente confederale)
 Dott. Ezio Dotallevi (vice presidente confederale)
 Avv. Ezio Cagetti (segretario generale)
 Dott. Rocco Sorace (direttore dei servizi sindacali)

3 febbraio 1977 - Cgil (Confederazione generale italiana del lavoro) - Cisl (Confederazione italiana sindacati lavoratori) - Uil (Unione italiana del lavoro):

Dott. Luciano Lama (segretario generale della cgil)
 Sig. Luigi Macario (segretario generale della cisl)
 Dott. Giorgio Benvenuto (segretario generale della uil)
 Sig. Agostino Marianetti (segretario confederale della cgil)
 Sig. Ruggero Ravenna (segretario confederale della uil)
 Dott. Domenico Valcavi (membro dell'ufficio sindacale della cisl)
 Dott. Luigi Di Vezza (membro dell'ufficio sindacale della cisl)
 Dott. Paolo Bellandi (membro dell'ufficio sindacale della cisl)
 Dott. Giampiero Sambucini (membro dell'ufficio studi della uil)

3 febbraio 1977 - Cinal (Confederazione italiana sindacati nazionali lavoratori):

Sen. Domenico Manno (segretario generale aggiunto)
 Sig. Mario Masiello (segretario confederale)
 Sig. Verledo Guidi (segretario confederale)
 Avv. Nicola Fazio (segretario federale)
 Dott. Giuseppe Martucci (vice segretario aggiunto)
 Sig. Alberto Ranieri (esperto per il settore statistico)
 Sig. Claudio Romano (membro del comitato centrale).

Nella seduta del 2 dicembre 1976, su proposta del presidente, la commissione istituì due nuovi comitati stabilendo che il primo (comitato «A») si sarebbe occupato dei settori siderurgico, cantieristico, meccanico e tessile, mentre il secondo (comitato «B») dei settori petrolifero-petrochimico, del trasporto, dell'edilizia e delle telecomunicazioni.

I comitati furono composti come segue:

COMITATO «A»: Borromeo D'Adda, Cabras, Canullo, Carollo, Chiovini, Di Giulio, Giovannetti, Maggioni, Occhipinti, Rufino, Scalia;

COMITATO «B»: Caruso, Giovanardi, Ianniello, La Penna, La Valle, Maffioletti, Manente Comunale, Pitrone, Romei, Vignolo.

Detti comitati pro edettero alle seguenti audizioni:

COMITATO «A»

- 13 dicembre 1976 - *Cantieri navali Breda* (Rag. Carlo Lattuada, presidente; ing. Rinaldi Gastaldi, direttore generale);
- 18 gennaio 1977 - *Italcantieri* (ing. Vittorio Fanfani, presidente; dott. Antonio Zappi, condirettore generale, ing. Manlio Lippi, direttore generale);
- *Fincantieri* (avv. Rocco Basilico, presidente; dott. Corrado Antonini, direttore generale; dott. Basilio Cacciapuoti, direttore centrale);
- 25 gennaio 1977 - *Italsider* (dott. Enrico Redaelli Spreafico, presidente; ing. Giorgio Masobrio, direttore generale; ing. Luigi Carzino, direttore centrale; dott. Luigi Pittaluga, amministratore delegato);
- *Finsider* (dott. Alberto Capanna, presidente; dott. Luigi Micchi, amministratore delegato; dott. Guido Giovine, direttore centrale; dott. Franco Boirivant, dirigente);
- 1 febbraio 1977 - *Acciaierie Falck* (ing. Filippo Chiesa, direttore generale; dott. Antonio Coppi, segretario generale; dott. Veronesi, direttore del personale; dott. Ceresa, direttore del servizio retribuzioni);
- *Cogne* (dott. Aurelio Curti, presidente; ing. Adriano Rolla, amministratore delegato; dott. Lessini, direttore del personale);
- 8 febbraio 1977 - *Alfa Romeo* (dott. Gaetano Cortesi, presidente e amministratore delegato; dott. Franco Viezzoli, vice presidente; dott. Cesare Baldi, condirettore centrale);
- *Finmeccanica* (dott. Franco Viezzoli, presidente e amministratore delegato; ing. Ambrogio Puri, direttore generale; dott. Claudio Frascchetti, vice direttore centrale; ing. Sergio Stanzani, capo del personale);
- 15 febbraio 1977 - *Industrie Zanussi* (rag. Lamberto Mazza, presidente e amministratore delegato; dott. Mario Dalle Molle, direttore rapporti di lavoro);
- 22 febbraio 1977 - *Manifattura Lane G. Marzotto* (dott. Vittorio Marzotto, presidente; dott. Lorenzo Bosetti, direttore amministrativo);
- *Lanerossi* (dott. Giovanni Maria Fogu, presidente; dott. Augusto Piccinini, amministratore delegato);
- 1 marzo 1977 - *Ibm italiana* (dott. Ludovico Biraghi Lossetti, presidente; dott. Renato Riversi, direttore generale; dott. Remo Tripiciano, direttore del personale);
- 15 marzo 1977 - *Olivetti* (prof. Bruno Visentini, presidente; ing. Ottorino Beltrami, amministratore delegato; dott. Giancarlo Lunati, direttore del personale);
- *Franco Tosi* (ing. Alessandro Carrese, direttore generale; rag. Luigi Leonardini, direttore del personale; dott. Giovanni Mondellini, assistente del direttore del personale);
- 22 marzo 1977 - *Sit-Siemens* (ing. Antonio Gigli, presidente; ing. Giorgio Villa, amministratore delegato e direttore generale);
- *Fiat* (avv. Giovanni Agnelli, presidente; dott. Cesare Romiti, amministratore delegato; dott. Paolo Annibaldi, direttore delle relazioni industriali; dott. Luigi Ferro, direttore delle relazioni economiche e sociali, dott. Alessandro Venturoli, vice direttore delle relazioni economiche e

legislative; dott. Filippo Beraudo di Pralormo, responsabile sviluppo e formazione del personale).

COMITATO «B»

- 15 novembre 1976 - *Italcable* (avv. Pasquale Chiomenti, presidente; dott. Paolo Negri, amministratore delegato; dott. Cesare Fantò, direttore generale);
 - *Società finanziaria telefonica - Stet* (dott. Arnaldo Giannini, presidente; dott. Carlo Cerutti, amministratore delegato; dott. Beretta);
 - *Società italiana per l'esercizio telefonico - Sip* (ing. Ferdinando Perrone, presidente; dott. Vittorio Brun, condirettore generale e segretario generale);
- 19 gennaio 1977 - *Alitalia* (dott. Giorgio Tupini, presidente; dott. Umberto Nordio, direttore generale; dott. Pierluigi Ferrero, direttore del personale);
 - *Itavia* (avv. Aldo Davanzali, presidente e amministratore delegato; dott. Antonio Lanciotti, direttore generale; dott. Piero Traballes, direttore del personale);
- 26 gennaio 1977 - *Società aeroporti Roma* (dott. Alberto Cesaroni, presidente; dott. Ernesto Postiglione, amministratore delegato; dott. Spitaleri, dirigente del personale);
 - *Società esercizi aeroportuali - Sea* (avv. Giuseppe Arcadu, presidente; dott. Giuseppe Fassina, direttore generale; dott. Pier Gaetano Bellan, capo del personale);
- 2 febbraio 1977 - *Autostrade (Concessioni e costruzioni autostrade)* (ing. Ennio Santucci, presidente e amministratore delegato; dott. Bruno Corazza, direttore generale; ing. Stefano Corazza, direttore generale);
 - *Finnmare* (dott. Luciano Paolicchi, presidente; dott. Emanuele Cossetto, amministratore delegato e direttore generale; dott. Giuseppe Ravera, dirigente);
 - *Italia di navigazione* (dott. Furio Zona, amministratore e direttore generale);
 - *Tirrenia* (dott. Giuseppe Drago, amministratore delegato);
 - *Lloyd Triestino* (dott. Michele Lacalamita, amministratore delegato e direttore generale);
 - *Adriatica di navigazione* (dott. Emanuele Ferruzzi Balbi, amministratore delegato e direttore generale);
- 9 febbraio 1977 - *Consorzio autonomo del Porto di Genova* (prof. Giuseppe Dagnino, presidente; dott. De Paolis, segretario generale);
 - *Servizi portuali di Genova - Seport* (dott. Antonio Testa, presidente; signor De Santis, amministratore delegato e direttore generale);
 - *Compagnia unica lavoratori merci varie* (dott. Giovanni Agosti, presidente; sig. Virginio Fantuzzi, direttore amministrativo);
- 16 febbraio 1977 - *Montedison* (dott. Eugenio Cefis, presidente; ing. Alberto Grandi, amministratore delegato; dott. Mario Lupo, direttore generale del personale; dott. Gioacchino Albanese, assistente del Presidente);
 - *Farmitalia* (avv. Alessandro Frigerio, presidente; dott. De Proud, direttore generale; dott. Francesco Cariello, direttore del personale);
 - *Liquigas* (dott. Alberto Poggio, direttore del personale; dott. Mario Fasciano);
- 23 febbraio 1977 - *Costa Armatori* (dott. Giacomo Costa, presidente);
 - *Navigazione Alta Italia - Nai* (dott. Glauco Lolli Ghetti, presidente; dott. Alcide Ezio Rosina, amministratore delegato);
- 2 marzo 1977 - *Società italiana per le condotte d'acqua* (prof. Loris Corbi, presidente; ing.

- Sergio Ruggeri, amministratore delegato; dott. Vincenzo Cordeschi, direttore generale; dott. Luigi Prosperelli, vice direttore generale; dott. Giuseppe Giacchetta, direttore del personale);
- 16 marzo 1977 - *Società italiana per le infrastrutture e l'assetto del territorio - Italstat* (dott. Federico Sutto, presidente; dott. Ettore Bernabei, amministratore delegato e direttore generale);
- 16 marzo 1977 - *Società generale immobiliare e Sogene* (dott. Giorgio Potzios, direttore generale Immobiliare; ing. Giorgio Mirri, consigliere delegato Sogene; dottor Alessandro Paglialonga, capo del personale);
- 23 marzo 1977 - *Pirelli* (ing. Leopoldo Pirelli, presidente; ing. Filiberto Vittini, amministratore delegato; prof. Enrico Loriga, direttore del personale);
- 23 marzo 1977 - *Società italiana resine - Sir* (dott. Alberto Balducci, direttore centrale del personale; dott. Giovanni Crespi, responsabile dell'ufficio amministrazione; dott. Alberto Tagliarini, responsabile delle pubbliche relazioni);
- 23 marzo 1977 - *Bracco Industria chimica* (dott. Fulvio Bracco, presidente; dott. Roberto De Silva, direttore generale; rag. Grandi, direttore del personale).

Incaricati di predisporre le relazioni per il comitato «A» e per il comitato «B» furono, rispettivamente, il deputato Canullo e il senatore Romei.

Nella seduta del 24 marzo 1977 la commissione decise, su proposta del presidente, che si predisponesse una relazione concernente anche il settore dell'impiego statale, comprese in questo le aziende di Stato, nonché il settore degli organi costituzionali. Relatore per tali settori fu designato il senatore Rufino.

Nella seduta del 28 giugno 1977 la commissione decise che i dati acquisiti relativamente al personale degli enti ascoltati nella precedente legislatura direttamente dalla commissione rifluissero, *ratione materiae*, nelle relazioni dei singoli comitati.

Inoltre, nella successiva seduta del 5 luglio, la commissione stabilì che le relazioni dei singoli comitati già presentate fossero riviste, previ contatti con i singoli relatori, al fine di togliere da esse le valutazioni politiche e le proposte di intervento che avevano, invece, costituito oggetto della parte settima della relazione approvata dalla stessa commissione.

Alla discussione e all'approvazione della relazione finale la commissione dedicò le seguenti sedute: 31 maggio, 2 giugno, 14 giugno, 16 giugno, 21 giugno, 28 giugno, 5 luglio, 28 luglio 1977. La commissione nella seduta del 13 gennaio 1977 aveva anche stabilito di chiedere il parere del Cnel sui temi oggetto dell'inchiesta. Di tale iniziativa era stata data comunicazione ai presidenti del Senato e della Camera. L'intendimento era di acquisire il parere del Cnel ai fini della redazione della relazione conclusiva. Poiché i lavori della commissione si erano protratti più a lungo del preventivato non fu possibile chiedere in tempo utile il predetto parere. Tuttavia, considerata l'opportunità che fosse acquisito anche l'avviso del Cnel sui temi oggetto dell'inchiesta, la commissione decise, nella seduta del 5 luglio 1977, che la relazione conclusiva, una volta inviata ai presidenti delle due Camere, fosse trasmessa anche al Cnel perché ne facesse oggetto delle sue valutazioni.

Giova infine ricordare che nel corso della seduta del 5 luglio, la commissione approvò il seguente comunicato: «La commissione, in relazione agli articoli di alcuni giornali che hanno riportato cifre relative all'oggetto dell'inchiesta, sottolinea che una valutazione seria e responsabile del materiale da essa acquisito presuppone la conoscenza completa e puntuale di tale materiale, nonché del metodo con il quale i dati sono stati acquisiti ed elaborati.

La commissione esprime altresì l'auspicio che, su un problema così serio e complesso come quello delle sperequazioni retributive, le valutazioni, le critiche e i giudizi che ciascuno riterrà opportuno formulare si ispirino al senso di responsabilità e di ponderazione che un tale argomento richiede».

La relazione conclusiva fu approvata dalla commissione nella seduta del 28 luglio 1977. In tale

occasione il presidente ebbe a ricordare che la commissione aveva, a suo tempo, ritenuto che dovesse essere preminente la finalità politica di concludere i lavori entro il termine del 31 luglio previsto dalla legge istitutiva e successive modificazioni, senza chiedere ulteriori proroghe. Ciò anche per corrispondere alle attese dell'opinione pubblica.

Lo stesso presidente osservò che la sistemazione e la elaborazione di tutto il materiale acquisito avrebbe richiesto ancora del tempo. Di conseguenza si imponeva un attento controllo delle cifre e dei dati riportati nella relazione, nonché il coordinamento delle varie parti della stessa, redatte, oltretutto, in tempi diversi.

In relazione a ciò la commissione, nell'approvare il documento conclusivo, diede mandato all'ufficio di presidenza di provvedere al coordinamento del testo e al controllo dei dati, nonché alla verifica e alla sistemazione della seconda parte dell'indagine promossa in collaborazione con l'Istat. Quest'ultima sarebbe stata oggetto di un allegato alla relazione da pubblicarsi a parte in un secondo momento.

Al fine di adempiere al mandato ricevuto dalla commissione, il presidente, nel mese di agosto 1977, inviò agli enti e alle società indagati nella relazione il capitolo concernente il settore nel quale detti enti o società erano stati compresi, con l'invito a segnalare eventuali errori o inesattezze.

Delle risposte si tenne successivamente conto nella redazione del testo definitivo approvato dall'ufficio di presidenza.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO IN ITALIA:
EVOLUZIONE STORICA, SITUAZIONE ATTUALE,
LINEE DI TENDENZA

1. La disciplina dei rapporti di lavoro, nell'ordinamento giuridico italiano, si fonda su una molteplicità di fonti normative, che rappresentano il risultato di un lento processo di stratificazione storica di regolamentazioni varie. Nella sua evoluzione e nel suo assetto attuale, questa disciplina contempla un intreccio complesso di regolamentazioni autoritative dello Stato, con le loro varie espressioni, e di regolamentazioni autonome da parte dei gruppi professionali organizzati, nell'esercizio della potestà loro riconosciuta dalla Costituzione (articolo 39) di dettare le norme collettive dei rapporti di lavoro subordinato.

Questa varietà di discipline dipende anche dalla separazione, che continua tuttora a permanere, tra sfera di regolamentazione del rapporto di lavoro privato e sfera di regolamentazione del rapporto di lavoro pubblico, essendo quest'ultima pressoché esclusivamente affidata a fonti di diritto d'origine statale, in conformità alla natura specifica del rapporto d'impiego con lo Stato e con gli altri enti muniti di potere d'impero.

Questa separazione, tuttavia, che ha consentito di sottrarre, per lungo tempo, il complesso mondo dei rapporti di lavoro pubblico alla disciplina contrattuale collettiva (significativa, in proposito, la norma dell'art. 2068 del codice civile, ereditata dall'ordinamento corporativo, la quale sanciva il divieto di regolare tramite contratto collettivo i rapporti di lavoro che fossero disciplinati con atto della pubblica autorità in conformità della legge) tende ad attenuarsi, in ragione dell'evoluzione in atto degli assetti normativi del pubblico impiego, che registrano l'impatto sempre più penetrante di normative negoziate e negoziabili.

Il trattamento economico e giuridico dei rapporti di lavoro e di impiego è dunque affidato ad una varietà di fonti normative, di origine statale e di origine professionale, l'intervento combinato delle quali tende, tuttavia, a superare, per diversi aspetti, la storica distinzione tra lavoro subordinato privato e lavoro subordinato pubblico. La fase attuale di evoluzione dell'organizzazione politica ed amministrativa dello Stato e delle sue varie articolazioni (enti pubblici territoriali ed enti pubblici funzionali) dimostra che è sempre più intenso il processo di modificazione degli ordinamenti del personale e dei rapporti di lavoro, per effetto anche dell'applicazione di normative amministrative, quasi sempre originate da negoziazioni collettive di fatto, e di principi giurisprudenziali, che tendono a far emergere, nel rapporto di impiego pubblico tradizionalmente inteso, le caratteristiche proprie di una prestazione subordinata di lavoro. Si può dire, in definitiva, che, mentre il regolamento del lavoro privato conserva una essenziale matrice contrattuale, sia pure largamente integrata dal concorso di disposizioni legislative e contrattuali collettive, il pubblico impiego, nella sua accezione più diffusa, resta formalmente regolato, nei suoi momenti e nei suoi aspetti, da fonti di origine autoritaria, cioè da atti legislativi o regolamentari.

Nella evoluzione in atto, tuttavia, si va diffondendo l'impiego, in alcuni casi previsti dalla legge, di normative collettive negoziate con i sindacati, al cui contenuto è vincolata la disciplina autoritaria del rapporto di lavoro pubblico.

2. Nel campo dei rapporti di lavoro le condizioni economico-giuridiche della prestazione lavorativa, ai vari livelli professionali e secondo le diverse categorie e qualifiche dei lavoratori,

sono generalmente prestabilite da regolamenti di origine legale e contrattuale, variamente combinati tra di loro.

Nel settore dei rapporti di lavoro privati, in conformità alla disciplina dettata dal nostro ordinamento positivo, scarsi margini di autodeterminazione sono riconosciuti ai singoli nella formazione del contenuto del regolamento dei rapporti stessi. Tale regolamento è prefissato dalle norme della Costituzione, del codice civile (articoli 2094 e seguenti) e della legislazione speciale, con efficacia generalmente inderogabile, e investe alcuni aspetti essenziali della costituzione, dello svolgimento e della cessazione del rapporto. Sottoposte a regolamento legale sono le vicende attinenti alla formazione del rapporto di lavoro, al patto di prova, ai requisiti soggettivi ed oggettivi del contratto, alla forma, ai diritti e ai doveri delle parti, al luogo e al tempo della prestazione, all'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie, alla misura minima e alle forme di retribuzione, alla durata del rapporto, alla sua estinzione, alla garanzia, disposizione e tutela dei diritti del lavoratore. Oggetto di regolamento legale sono, poi, secondo l'evoluzione più recente delle normative del lavoro, il complesso dei diritti che attengono alla tutela della libertà e dignità del lavoratore, nonché allo svolgimento della libertà e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

La generale inderogabilità di queste normative legali ad opera delle pattuizioni individuali e collettive comporta l'invalidità delle discipline negoziali modificative *in peius* degli *standards* prefissati dalla legge (vedi art. 2113 codice civile), secondo un principio tipico della legislazione protettiva del lavoro, che ha la sua origine storica nell'intervento tutorio dello Stato a sostegno della posizione di debolezza contrattuale del singolo lavoratore.

Questa tecnica di protezione unilaterale del prestatore di lavoro, originata da assetti normativi destinati ad operare in diverse situazioni storiche di forza individuale e collettiva, ha, con la sua generalizzazione anche in forza di applicazioni giurisprudenziali estensive, favorito anche la posizione di categorie e di gruppi professionali già autonomamente forti e protetti.

In via di regola, i rapporti di impiego pubblico sono soggetti ad una disciplina diversa da quella stabilita per i rapporti di lavoro privati. Tale disciplina è contenuta in atti legislativi o regolamentari, emanati dai singoli enti nell'esercizio di una loro legittima potestà.

Dal punto di vista dei contenuti, non sussiste una sostanziale diversificazione tra gli istituti, che caratterizzano il trattamento economico-giuridico del rapporto di pubblico impiego, e quelli che si applicano al rapporto di lavoro privato, in considerazione anche della tendenza storica ad un graduale accostamento delle rispettive discipline.

Secondo quanto previsto dall'art. 2129 codice civile si applicano anche ai rapporti d'impiego con enti pubblici le norme dettate dal codice civile per i rapporti di lavoro privato, quando non sussista una regolamentazione specifica per il personale dell'ente pubblico.

3. Nel nostro ordinamento dei rapporti di lavoro, la fonte di gran lunga più importante e più diffusa di disciplina delle condizioni economico-giuridiche della prestazione di lavoro subordinato resta la contrattazione collettiva, che è un'attività esercitata dalle libere associazioni sindacali nel quadro del loro riconosciuto potere di autonomia.

Essa designa un complesso di strutture e di esperienze, che si sono via via stratificate ed articolate, a seconda dei vari settori produttivi e dei vari livelli dell'organizzazione sindacale. Solo in via puramente indicativa si può parlare di un «sistema contrattuale», in quanto l'insieme delle strutture e delle esperienze, che formano il panorama attuale della negoziazione collettiva in Italia, per la sua varietà e complessità, per il diverso grado di dinamismo dei suoi contenuti e dei suoi processi, difficilmente si presta ad essere ricondotto entro un quadro sistematico preciso. Ad una approfondita osservazione, anzi, tale panorama presenta marcati fattori di differenziazione, e talora d'incoerenza, zone d'intenso dinamismo assieme ad aree di più modesta attività, trattandosi del risultato di un sistema policentrico di strutture e di processi negoziali, che spesso operano senza una sostanziale linea di coordinamento. Se è vero, infatti, che, soprattutto in questo ultimo decennio, grandi e positivi mutamenti si sono verificati nel sistema con-

trattuale, dal punto di vista delle sue strutture, dei suoi contenuti e delle sue tendenze, non si può ignorare che esso ha conosciuto fasi tumultuose e disgreganti, spinte particolaristiche e corporative, non dominate, o non sufficientemente dominate, da una azione di quadro generale, sia da parte dei soggetti interessati che da parte del pubblico potere.

L'assenza di fatto di una coerente programmazione dell'azione negoziale, il non rispetto dell'esigenza di un coordinamento essenziale tra i vari livelli di negoziazione, la titolarità di poteri di contrattazione riconosciuta a forme abnormi di sindacalismo autonomo, hanno non di rado condotto ad un esercizio dispersivo e disordinato dell'attività contrattuale, specie ai livelli decentrati.

Il contesto giuridico-formale, entro il quale si collocano i processi negoziali collettivi nel nostro ordinamento positivo, è tipicamente governato da una logica di libertà, che trova il suo fondamento nella Costituzione e il suo corretto svolgimento nello strumento dell'autonomia privato-collettiva, quale momento fondamentale dell'azione di autotutela degli interessi economico-professionali del mondo del lavoro. Questo contesto, nel quale operano le associazioni sindacali come enti di diritto privato, non assicura, tuttavia, alla contrattazione collettiva, in conformità al suo svolgimento secondo le regole del diritto comune, effetti di carattere generale. In passato, la questione dell'efficacia generale del contratto collettivo, ha suscitato discussioni e controversie, in relazione anche alla mancata prospettiva d'attuazione della disciplina prevista dall'art. 39 della Costituzione. Una soluzione transitoria della questione ha tentato di dare il legislatore con la legge 14 luglio 1959 n. 741, contenente norme per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Si è trattato, però, di una soluzione transitoria, fondata sulla recezione in decreti legislativi del contenuto dei contratti collettivi preesistenti, essendo venuta meno, a seguito dell'intervento della Corte costituzionale (sentenza del 19 dicembre 1962, n. 106), la possibilità di prorogare ulteriormente il sistema di delega, sul quale era basato il funzionamento della legge ricordata. L'evoluzione successiva del sistema contrattuale, sostenuta da una forza sindacale crescente e da mutate situazioni di rapporti aziendali, ha consentito di registrare un netto progresso nel campo dell'osservanza di diritto e di fatto delle normative contrattuali, osservanza favorita anche da fattori istituzionali, quali il consolidamento di indirizzi giurisprudenziali e l'introduzione di incentivi legislativi, che ne hanno stimolato una più ampia applicazione. Basti ricordare la consolidata giurisprudenza sull'art. 36 della Costituzione, in tema di retribuzione sufficiente, e gli effetti incentivanti connessi all'applicazione dell'art. 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Sulla inosservanza dei trattamenti minimi di lavoro si è fatta sentire la perdurante mancanza, nel nostro ordinamento, di una legislazione generale sulle condizioni minime a favore dei lavoratori subordinati.

Non si può ignorare, tuttavia, che, data l'eterogeneità della nostra struttura economico-produttiva, in cui prevalgono le imprese di piccole-medie dimensioni, con le sue fasce di debolezza tecnico-organizzativa e con i suoi dualismi settoriali e territoriali, margini di inosservanza dei trattamenti legali e contrattuali tuttora persistono, e non sono causa secondaria del diffuso fenomeno del lavoro «irregolare», anche se questi margini, sui quali è qui difficile enunciare valutazioni quantitative, sono sempre meno agevolmente sottraibili al controllo delle organizzazioni sindacali e degli organismi pubblici interessati.

4. L'attuale assetto della contrattazione collettiva è il risultato di trasformazioni storiche profonde del modello contrattuale, ereditato, nel dopoguerra, dal sistema corporativo. All'interno di questo sistema, la contrattazione collettiva, regolata nel contesto autoritario di una disciplina giuridico-formale del tutto aliena da preoccupazione di valorizzazione della sua funzione dinamica, aveva operato come tecnica di fissazione burocratico-amministrativa delle condizioni di lavoro, in subordine alle esigenze di conservazione di un arretrato equilibrio agricolo-industriale.

Nell'immediato dopoguerra, gli oggettivi condizionamenti della situazione economica, con-

nessi alla necessità di ricostruire il tessuto produttivo del Paese e di riprendere la via dello sviluppo, hanno influenzato pesantemente il comportamento pratico del sindacato sul piano contrattuale, al di là delle pur diffuse aspettative ed aspirazioni ad un rapido mutamento dell'assetto economico-sociale.

Le prospettive di miglioramento delle condizioni di lavoro hanno dovuto sottostare ad una logica di necessità, imposta, da un lato, dai vincoli della realtà economica, sia pure in graduale allentamento, e, dall'altro, dall'esigenza di garantire un assetto minimo generale di condizioni di vita ad ampie categorie di lavoratori. I riflessi sul mercato del lavoro dell'incipiente fenomeno di disgregazione dell'assetto agricolo, ancora largamente dominante, hanno indotto a tenere conto, nell'azione contrattuale, dei massicci squilibri sul piano occupazionale, per effetto della crescente pressione dell'offerta, e della conseguente necessità di vincolare la dinamica rivendicativa ad obiettivi di protezione salariale minima generalizzata.

In questo contesto, sembra trovare la sua spiegazione storica la politica contrattuale centralizzata, praticata dal sindacato nel dopoguerra fino agli inizi degli anni cinquanta. La negoziazione collettiva dei salari, affidata agli accordi interconfederali, che avevano come soggetti contrattuali le stesse centrali sindacali, attraverso rigidi differenziali interindustriali, territoriali, categoriali, per sesso ed età, non consentì un'accentuata dinamica nella struttura salariale complessiva del Paese, per l'ampiezza delle unità negoziali, e per il vincolo che venne ad avvincere i settori espansivi ai settori più arretrati. Non vi è dubbio che, nel breve periodo, la lentezza della dinamica salariale, indotta dal sistema centralizzato di contrattazione, contribuì efficacemente alla ripresa dell'apparato produttivo, consentendo la formazione di consistenti margini di capitale interno, non senza assicurare ai lavoratori benefici apprezzabili sul piano dei trattamenti economici e normativi (introduzione della scala mobile, parificazione della gratifica natalizia tra impiegati e operai, ferie, ecc.).

5. La contrattazione collettiva centralizzata, se ha potuto rispondere ad una strategia d'emergenza di breve periodo, non era in grado di offrire una soluzione soddisfacente, di ampio respiro e di lungo periodo, ai problemi emergenti dalla ripresa, dopo la fase della ricostruzione, del processo di espansione industriale. L'assetto rigido e centralizzato dell'azione contrattuale non era idoneo, infatti, ad inserirsi in una prospettiva dinamica, di sviluppo produttivo, caratterizzata dalla necessità di accentuare e differenziare l'evoluzione dei tassi salariali, in modo da collegarla più strettamente all'andamento effettivo dei vari settori produttivi.

Lo smantellamento del sistema centralizzato è iniziato nel 1954 con l'accordo interconfederale sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni per il settore industriale, accordo che si è proposto lo scopo, oltre che di «realizzare un organico riassetto delle retribuzioni (. . .) mediante il loro raggruppamento in apposite zone retributive», di ripristinare la competenza salariale delle organizzazioni sindacali di categoria. Con il contratto intercategoriale del 1954, infatti, mentre si è convenuto che la composizione delle zone territoriali di retribuzione e la misura minima della medesima fossero riservate alla «esclusiva e non demandabile competenza degli organismi confederali», si è introdotta la norma in base alla quale non era preclusa la facoltà delle associazioni nazionali di categoria di determinare, in sede di stipulazione dei contratti nazionali, variazioni della misura assoluta delle retribuzioni minime.

Cadeva, quindi, l'esclusiva competenza delle centrali confederali in tema di differenziali intersettoriali, mentre rimanevano ancora di loro esclusiva competenza gli altri differenziali. In virtù di questa modifica, tuttavia, mentre veniva a cessare la regolamentazione centralizzata delle differenziazioni salariali interindustriali, riprendeva vigore la contrattazione collettiva di categoria. Da questo momento, il riconoscimento alle strutture sindacali categoriali di un potere di autonomia nella negoziazione dei saggi di accrescimento delle retribuzioni minime, consentiva l'avvio, nei vari settori, di una più marcata e differenziata dinamica salariale, commisurata alla capacità dei vari gruppi d'impresе, in relazione al loro diverso livello di efficienza tecnico-organizzativa e produttiva. Questa più sostenuta dinamica salariale ha potuto manifestarsi, con

effetti di maggiore lievitazione delle retribuzioni, nei settori espansivi del sistema produttivo, mentre nei settori in declino o in difficoltà è stata più contenuta.

Ma più che la liberalizzazione del sistema contrattuale nazionale di categoria, effetti decisivi di modificazione dell'azione salariale, erano destinate a produrre la proposta e la sperimentazione della contrattazione collettiva aziendale integrativa. La formulazione della protesta prendeva l'avvio da una valutazione critica delle risultanze non positive del sistema negoziale esclusivamente categoriale-nazionale, in termini di capacità di adeguamento effettivo delle condizioni salariali al ritmo di crescita del sistema produttivo. Tali risultanze non consentivano una accentuata e differenziata dinamica nei tassi retributivi, in quanto connesse, nel sistema categoriale-nazionale, alla necessità di sopravvivenza delle aziende marginali e meno efficienti. Vi era da considerare, inoltre, che l'azione contrattuale a livello dei grandi settori di produzione facilitava la tendenza dei produttori a trasferire sui prezzi l'onere degli incrementi salariali. Tale azione, infine, consentiva, presso le aziende più efficienti, la formazione di forti margini di redditività, con la tendenza conseguente a favorire la corresponsione di fatto, a livello aziendale, di salari superiori a quelli nominali, e quindi ad agevolare pratiche d'impresa evasive rispetto alla dinamica contrattuale.

La contrattazione collettiva integrativa d'azienda, nella sua genuina formulazione e nel suo originario significato, doveva assolvere la funzione essenziale di collegare il miglioramento dei trattamenti retributivi dei lavoratori al diverso ritmo di efficienza delle varie unità produttive, ferma restando la piena validità della contrattazione collettiva intercategoriale e categoriale a livello nazionale, come strumento idoneo a perseguire l'equilibrio tra la remunerazione del lavoro e l'incremento di efficienza produttiva a livello intercategoriale e categoriale.

La logica intima della contrattazione articolata era connessa, dunque, nella sua progettazione iniziale, a preoccupazioni di carattere produttivistico, nel senso che mirava ad integrare la retribuzione del lavoratore in funzione del suo apporto indispensabile allo sforzo diretto ad accrescere la produttività aziendale.

Essa si collocava in una prospettiva di sviluppo generale del sistema economico, ed esprimeva il tentativo di perseguire un equilibrato rapporto tra ritmo di crescita della produttività nei vari punti del sistema, dinamica degli incrementi salariali, espansione degli investimenti produttivi, formazione del risparmio, anche attraverso la partecipazione dei lavoratori. Era estraneo a questa prospettiva qualsiasi significato di chiusura aziendalistica o corporativa, anche perché la prassi negoziale articolata veniva concepita come linea integrativa, sul piano dei contenuti salariali e normativi, della strategia contrattuale categoriale-nazionale.

Alla contrattazione collettiva aziendale, cui hanno aderito, dopo alcune riserve iniziali, tutte le componenti del movimento sindacale, sono stati attribuiti anche significati diversi, nel senso di un più stretto legame tra l'attività negoziale e le concrete condizioni dei lavoratori nella fabbrica, ricollocata al centro dell'attività rivendicativa del sindacato. Questi diversi significati non ne hanno alterato, tuttavia, la logica di fondo, almeno in una prima fase; ne hanno, anzi, integrato la funzione puramente economico-salariale con la regolamentazione di altri aspetti attinenti alle condizioni di lavoro.

Negli anni che vanno dal 1957 al 1961 sono stati stipulati, nel settore industriale, circa duemila accordi a livello aziendale che hanno introdotto importanti innovazioni qualitative nei contenuti contrattuali anche se il loro significato salariale, complessivamente valutato, poteva dirsi ancora modesto. Gran parte di questi accordi sono stati negoziati con le commissioni interne, e molti di essi rappresentavano la composizione a livello aziendale di vertenze applicative dei contratti collettivi nazionali.

6. Il sistema contrattuale italiano ha subito una svolta decisiva dopo gli anni sessanta, con la tornata dei negoziati nazionali del 1962-63, e con la diffusione, che ne è seguita, della contrattazione collettiva articolata. Questa svolta non è avvenuta senza tensioni e senza difficoltà. L'organizzazione sindacale degli imprenditori privati ha opposto una ferma resistenza all'introdu-

zione della prassi negoziale integrativa, appellandosi al principio formale del rispetto dei contratti nazionali, principio che la contrattazione collettiva aziendale avrebbe violato, insinuando un elemento d'instabilità nel sistema delle relazioni contrattuali. Sulla stessa articolazione dei livelli contrattuali, sugli strumenti formali per assicurarne il collegamento e sui contenuti da demandare al livello aziendale, non esistevano posizioni concordi all'interno delle organizzazioni sindacali. Alcune organizzazioni sindacali erano favorevoli ad una articolazione per settori del sistema contrattuale nazionale-categoriale. Più aperto l'orientamento delle imprese a partecipazione statale che avevano assunto, a seguito del loro distacco dall'organizzazione confederale degli imprenditori privati, una posizione sindacale autonoma.

La vertenza degli elettromeccanici del 1960 ha segnato una svolta nel dibattito sulla sperimentazione della contrattazione aziendale integrativa, costringendo le parti ad un serrato confronto sulla questione. Le discussioni successive tra Cisl e Confindustria, con l'intervento del ministro del lavoro, hanno preparato le premesse per il riassetto del sistema contrattuale, secondo l'ottica dell'articolazione.

Una tappa fondamentale dell'evoluzione del sistema contrattuale verso il decentramento è costituita dai ricordati rinnovi contrattuali del 1962-63, che hanno acquisito, nelle premesse degli accordi nazionali, la disciplina delle clausole di rinvio, attraverso la quale veniva regolato, sotto il profilo dei soggetti, dei contenuti e delle procedure, l'esercizio della contrattazione aziendale integrativa. Questa acquisizione non può essere sottovalutata nella sua importanza, se considerata nel contesto delle difficoltà che l'hanno preceduta e accompagnata. Essa, infatti, ha segnato il riconoscimento formale del principio della contrattazione collettiva decentrata, di cui si iniziava il processo di diffusione pratica generalizzata, processo perfezionato, poi, e consolidato, con la tornata successiva dei rinnovi contrattuali del 1965-66.

È utile ricordare che, nella formulazione del 1962-63, le clausole relative al rinvio, da parte del contratto collettivo nazionale, alla contrattazione integrativa prevedevano come soggetti negoziali i sindacati provinciali di categoria e le aziende, rappresentate o assistite dalle rispettive associazioni territoriali. La contrattazione collettiva aziendale poteva avere ad oggetto soltanto le materie, indicate dalle previsioni di rinvio, che riguardavano, in linea esemplificativa, la disciplina del cottimo, forme incentivanti collettive, indennità connesse a particolari condizioni di lavoro, l'orario di lavoro, la classificazione dei lavoratori, ecc. Le previsioni di rinvio erano accompagnate dall'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di validità del contratto, gli accordi stipulati sia nazionali che aziendali, e, in particolare, dall'impegno delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto avesse formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Si veniva, così a delineare un sistema policentrico di contrattazione collettiva, fondato sulla combinazione del livello categoriale nazionale con il livello aziendale. Mentre la proposta sindacale di un autonomo livello di settore trovava il suo sbocco in una regolamentazione speciale, inserita nel contesto del contratto collettivo nazionale, come parte integrante di esso e privo di una qualsiasi dinamica rispetto al medesimo, il principio della contrattazione integrativa veniva attuato nei limiti di una predeterminata disciplina, in relazione alle materie negoziabili e alle modalità di negoziazione. Le materie che di fatto hanno formato più frequentemente oggetto di negoziato a livello di impresa sono state la disciplina dei cottimi, l'erogazione di premi di produzione e di produttività, la sperimentazione di nuovi metodi di classificazione del lavoro, l'introduzione di discipline significative, se pur parziali, in tema di diritti sindacali. Nel suo complesso, la fase d'avvio del sistema decentrato di contrattazione collettiva ha consentito un ritmo più sostenuto di lievitazione dei tassi salariali, favorendo la corresponsione di incrementi retributivi aggiuntivi mai prima registrati, soprattutto nei settori produttivi tecnologicamente più avanzati.

7. La fase di sviluppo successiva all'introduzione del sistema decentrato di contrattazione col-

lettiva, mentre registra la diffusione e il consolidamento della prassi negoziale integrativa, incomincia ad avvertire i primi sintomi di difficoltà.

Il modello contrattuale costruito dopo le vicende del 1962-63, si fondava su di un equilibrio precario tra livello negoziale categoriale e livello aziendale, equilibrio solo formalmente assicurato dalla disciplina relativa alle materie, ai tempi e alle modalità di negoziazione decentrata. Un modello del genere, tuttavia, per quanto non scevro di limiti e di contraddizioni, non poteva considerarsi in sé inidoneo ad assicurare una strategia contrattuale complessivamente dinamica, ove fosse stato sorretto e guidato da comportamenti di fatto coerenti, in grado di stimolarne progressivamente le potenzialità. Ma è stato proprio sul terreno dei comportamenti negoziali di fatto che il modello non ha resistito all'impatto con la realtà, specie di fronte a quella fase convulsa di esplosione delle spinte rivendicative, che ha caratterizzato le vicende contrattuali della seconda metà degli anni sessanta.

Contro la prospettiva di uno sviluppo equilibrato del sistema negoziale a due livelli hanno, peraltro, congiurato diversi fattori, alcuni dei quali connessi ai più complessi condizionamenti, che la realtà economico-politica sempre esercita sul sistema delle relazioni industriali.

Le politiche economiche pubbliche, anche quando hanno tentato di dotarsi di una prospettiva di pianificazione, non hanno mai né compreso né favorito l'esigenza di adottare un sistema contrattuale flessibile, articolato a più livelli ed imperniato sulla valorizzazione della produttività nei vari punti del sistema industriale.

Il mondo imprenditoriale ha registrato il lungo permanere di sostanziali difficoltà a praticare una politica contrattuale, coerentemente articolata, connessa con l'esigenza di ampliare, a livello di unità produttive, l'area delle questioni da assoggettare al metodo della contrattazione collettiva. All'interno del mondo sindacale, alcune componenti, privilegiando, nell'esercizio della contrattazione aziendale, la prospettiva connessa al mutamento dal basso delle posizioni di potere dei lavoratori nella fabbrica, hanno costantemente respinto i tentativi di stabilire una regolamentazione dei processi contrattuali articolati.

Sotto l'impulso di varie e spesso contraddittorie spinte, la prassi contrattuale concreta si muove gradualmente verso il superamento dell'equilibrio negoziale a due livelli integrati. Le evasioni di fatto del sistema delle clausole di rinvio e dei connessi obblighi di tregua, attraverso comportamenti negoziali tendenti ad oltrepassare i limiti prefissati dalle normative nazionali, si affermano sempre più frequentemente nella pratica come risultati programmaticamente perseguiti o nei fatti accettati dalle parti. Le spinte rivendicative aziendali, sostenute talora da un intenso grado di conflittualità, e congiunte ad una diffusa disponibilità a concedere, in termini di miglioramenti salariali e normativi, da parte di imprese private e pubbliche, non tardano a sconvolgere l'equilibrio contrattuale, faticosamente introdotto dopo gli inizi degli anni sessanta. In una situazione di crescente incertezza, in cui sempre più frequente diviene, nella prassi contrattuale aziendale, lo scambio tra l'aspirazione alla pace sindacale e la concessione, non di rado propiziata da fattori d'irresponsabilità nella gestione aziendale (specie nel vario panorama delle aziende pubbliche e para-pubbliche), di benefici vari di carattere economico e normativo, non tarda ad essere messo in crisi altresì quel difficile e delicato rapporto tra salario e produttività, che era stato uno dei fondamenti essenziali della politica contrattuale decentrata, nella sua originaria motivazione. Se a ciò si aggiunge la mancanza di un qualsiasi quadro di riferimento generale, sia sul piano dell'azione pubblica, che non è mai stata in grado di indicare una coerente politica dei salari, sia sul piano dell'azione sindacale, che non si è mai dotata degli strumenti necessari per regolare, nel contesto di una logica di coordinamento, una dinamica negoziale particolarmente intensa e diffusa, si può ben comprendere come, all'urto della fase più tumultuosa delle lotte sindacali del 1968-69, il sistema contrattuale costruito negli anni precedenti non possa reggere.

Certo, i notevoli miglioramenti qualitativi conseguiti dalla contrattazione aziendale, in questo periodo, sul terreno delle modalità tecnico-organizzative e tecnico-funzionali della prestazione di lavoro, miglioramenti poi rifluiti nella contrattazione collettiva nazionale, sono un fattore

di grande importanza, che ha contribuito ad innovare profondamente l'assetto contrattuale preesistente sotto il profilo dei contenuti. Non si può ignorare, tuttavia, che questi miglioramenti, che hanno sempre un costo economico, congiunti ad una dinamica salariale e di benefici normativi senza precedenti nella storia del nostro sistema contrattuale, hanno inciso, anche perché concentrati in un arco di tempo assai breve, sugli equilibri aziendali, apportandovi una serie cumulativa di effetti di non trascurabile peso.

8. Le strutture attuali del sistema contrattuale italiano sono il risultato di un processo di sedimentazione storica di varie esperienze negoziali. Si tratta di un sistema strutturato su una pluralità di livelli contrattuali, la cui coesistenza funzionale caratterizza i vari settori dell'attività economica. Nei settori industriale, commerciale e dei servizi, l'ordinamento contrattuale si compone di strutture nazionali e di strutture aziendali.

Nel settore agricolo, la pluralità tradizionale delle unità contrattuali a livello locale è strettamente condizionata dalla particolarità del mercato del lavoro, dalla varietà delle zone e delle colture praticate, dalla diversità delle lavorazioni richieste.

In questi ultimi anni, si è registrato, in questo settore, un significativo processo di accentramento a livello nazionale dei contenuti economico-normativi della contrattazione collettiva, e il delinearsi di un assetto contrattuale, che fa largo posto alle esigenze di generalizzazione della tutela contrattuale nazionale, anche attraverso la sua unificazione, assegnando alle strutture nazionali locali e aziendali la funzione di articolazione delle discipline, contenute nel vertice della piramide contrattuale.

Tra i vari livelli contrattuali non sempre sussiste una correlazione sistematica o formale; in qualche caso, il livello contrattuale non emerge ad autonoma struttura, ma si risolve in una specializzazione di disciplina all'interno del contratto collettivo nazionale (come è il caso del livello di «settore»). In via del tutto schematica, la tipologia delle strutture contrattuali, che oggi caratterizzano il sistema di negoziazione collettiva nel settore privato, si articola sui seguenti livelli: il livello intercategoriale o interconfederale, il livello nazionale di categoria, il livello aziendale.

A) I contratti collettivi intercategoriale e interconfederali, che hanno come agenti negoziali le centrali sindacali confederali dei lavoratori e dei datori di lavoro, riguardano un intero settore dell'economia e regolano materie di interesse comune a varie categorie o a vari gruppi di imprese. Questi contratti non hanno, nel nostro ordinamento, la funzione di apprestare accordi «di cornice o di quadro», come avviene in altri ordinamenti, ma una diretta funzione regolatrice per le materie, che in via esclusiva o concorrente, sono ad essi demandate dalle parti. Al livello interconfederale sono avocate le materie relative alla disciplina delle commissioni interne, dei licenziamenti individuali, dei licenziamenti per riduzione del personale, della scala mobile dei salari nel settore industriale (integrata recentemente dall'accordo sul riproporzionamento dei punti di contingenza), del salario garantito, del costo del lavoro e della produttività. In tema di parità retributiva, e così più recentemente in tema di riduzione del costo del lavoro e di produttività, come già in passato in materia di conglobamento e di riassetto zonale delle retribuzioni, la disciplina interconfederale contiene tratti di regolamentazione generale, che non escludono l'intervento, in sede applicativa, per determinati aspetti, della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

B) L'asse portante del sistema contrattuale italiano è rappresentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, che ha come agenti negoziali le organizzazioni sindacali di settore dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il contratto collettivo nazionale di categoria è un contratto autonomo di negoziazione, dato che, nel nostro sistema sindacale, le organizzazioni sindacali di settore sono dotate generalmente di un'ampia sfera di libertà negoziale.

La politica organizzativa di accentuazione delle strutture verticali (federazioni e sindacati nazionali di categoria) del movimento sindacale ha contribuito a rafforzare decisamente il potere d'iniziativa contrattuale delle associazioni categoriali-nazionali. Anche dal lato dei datori di la-

vorò, si è registrata la tendenza ad articolare l'organizzazione di categoria sulla base delle unità contrattuali esistenti, attraverso la creazione di apposite strutture sindacali nazionali. Il contratto collettivo nazionale di categoria rappresenta, dunque, l'unità contrattuale fondamentale del nostro ordinamento, quella cui è demandata la funzione di dettare, nell'ambito dei singoli settori, la disciplina collettiva del trattamento economico e normativo dei lavoratori subordinati. Per quanto concerne gli agenti negoziali, occorre ricordare che, nei settori in cui operano imprese a prevalente partecipazione statale, distinti contratti collettivi nazionali vengono stipulati con le organizzazioni rappresentative di tali imprese (Intersind e Ascap).

Questa duplicazione di soggetti, dal lato delle imprese, comporta una duplicazione delle unità contrattuali nel medesimo settore, merceologico o produttivo, ma non una sostanziale differenziazione nei contenuti della contrattazione. Sotto il profilo delle strutture, si è registrato, in questi ultimi anni, specie nel settore industriale, un processo di razionalizzazione del livello categoriale, attraverso la predisposizione di più ampie unità contrattuali, con specializzazioni interne di settore. Ciò ha contribuito ad attenuare le differenziazioni nei contenuti contrattuali, e ad unificare, per più ampi settori, i trattamenti salariali e normativi. Dal punto di vista dei contenuti, la contrattazione collettiva di categoria, acquisendo via via le innovazioni sperimentate nella contrattazione d'impresa, ha subito rilevanti modificazioni, che hanno reso più complesso e più ricco l'apparato di norme dedicato alla disciplina delle condizioni di lavoro.

I mutamenti più significativi si sono verificati, senza voler qui scendere ad esemplificazioni, in tema di modalità tecnico-organizzative, tecnico-funzionali ed ambientali della prestazione di lavoro, in tema di valutazione e di classificazione della professionalità, in tema di organizzazione del lavoro, in tema di diritti sindacali, ecc. . Ai miglioramenti dell'assetto tradizionale economico-normativo, che sono stati consistenti e diffusi, si sono aggiunte nuove discipline sui rapporti tra lavoratori e potere d'impresa che hanno creato nuovi vincoli all'esercizio del potere stesso allargando l'area d'intervento del sindacato e della contrattazione collettiva. Le procedure di negoziazione dei contratti collettivi nazionali non sono soggette a regole formali o a prassi consolidate, ma si svolgono secondo le «regole del gioco», variamente e liberamente interpretate, in relazione alle concrete circostanze di fatto, che caratterizzano la singola controversia collettiva economica. La vicenda negoziale trae ordinariamente le mosse dall'elaborazione di una «piattaforma» di proposte sindacali, elaborazione di regola preceduta o seguita da consultazioni della base, e si sviluppa nel contesto ormai ritualizzato di trattative tra le parti, spesso interrotte dal ricorso all'azione diretta e non di rado condotte a conclusione con l'intervento della mediazione pubblica. In linea di fatto, la strategia più frequentemente seguita, specie nei settori che hanno una pluralità di unità contrattuali categoriali, è quella della negoziazione-pilota, affidata in genere alle categorie di punta dello schieramento sindacale, negoziazione ai cui risultati, sul piano dei trattamenti salariali e normativi, tende poi ad allinearsi la contrattazione nei suoi sviluppi successivi. Questa strategia, fondata sull'effetto d'imitazione, che svolge un ruolo assai importante nei sistemi di relazioni industriali, favorisce la diffusione delle acquisizioni contrattuali su ampie aree del sistema, e talora su sistemi appartenenti a settori diversi, non sempre conseguendo, tuttavia, risultati di uniformità, ove tali acquisizioni vengano a sovrapporsi, come di fatto è accaduto, ad assetti preesistenti fortemente differenziati. La tendenza diffusiva delle innovazioni contrattuali, operando su situazioni differenti del mercato del lavoro, del sistema d'impresa, della forza di pressione dei sindacati, della capacità di pagare della controparte, ha non di rado esaltato le differenziazioni nei trattamenti, vanificando gli obiettivi delle politiche contrattuali egualitarie, e generalizzando, a favore delle categorie già più favorite, i benefici conseguiti, al prezzo talora di dure lotte, dalle categorie meno favorite.

Il fenomeno della diffusione abnorme dei benefici contrattuali si è registrato particolarmente nei settori non industriali, specie in quello delle aziende di credito e dei servizi in generale, spesso favorito da politiche sindacali dirette puramente e semplicemente ad accrescere il livello dei miglioramenti economici e normativi, e da politiche aziendali disposte a concedere tali miglio-

ramenti, senza soverchie preoccupazioni circa il significato, la giustificazione o le implicazioni dei miglioramenti ottenuti. In questo settore, come già in quello della pubblica amministrazione e degli enti pubblici, un indiretto influsso sulla differenziazione dei trattamenti economici e normativi è esercitato dal possesso dei diversi titoli di studio, possesso cui sono subordinati, con vincolo pressoché automatico, l'inquadramento e la promozione professionale dei lavoratori.

C) La contrattazione collettiva a livello d'impresa ha avuto la sua prevalente diffusione nel settore industriale, pur essendo largamente presente anche nel settore commerciale e dei servizi. Concepita originariamente come prassi negoziale integrativa, destinata a migliorare la posizione retributiva dei lavoratori in funzione del loro apporto all'incremento differenziato della produttività aziendale, essa ha assunto gradualmente lo scopo di integrare, in via complementare o suppletiva, i trattamenti salariali e normativi stabiliti dal sistema contrattuale nazionale. La contrattazione aziendale ha svolto, anzi, nella seconda metà degli anni sessanta, un ruolo propulsivo nell'accelerazione delle modifiche contrattuali, che hanno profondamente mutato l'assetto economico-giuridico della contrattazione nazionale, gettando in crisi l'equilibrio negoziale preesistente.

Questa funzione propulsiva ha potuto essere assolta grazie allo spostamento del baricentro dell'attività rivendicativa dal livello categoriale al livello di fabbrica, spostamento cui hanno decisamente contribuito l'affermazione e la diffusione di nuove forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, forme di rappresentanza dotate di una forte carica contestativa, e non di rado impegnate in iniziative di lotta aziendale del tutto autonome. Il distacco progressivo della prassi negoziale decentrata da un qualsiasi criterio oggettivo di valutazione dell'efficienza produttiva, il venir meno di una qualsiasi linea di coordinamento tra livello aziendale e livello categoriale-nazionale di negoziazione, lo svolgimento della contrattazione d'impresa nel contesto di una conflittualità accentuata e diffusa, la disponibilità a concedere da parte di aziende private e pubbliche (talora al di là delle stesse richieste sindacali), sono all'origine degli ormai diffusamente riconosciuti effetti distorsivi di questa struttura contrattuale sulla differenziazione dei trattamenti. L'impiego diffuso dell'azione contrattuale decentrata, svincolato da ogni valutazione del rapporto salario-produttività, ed anzi combinato con riduzioni di orario, incrementi salariali ed altri miglioramenti, affidati al puro gioco dei rapporti di forza, ha provocato notevoli tensioni nel sistema di relazioni industriali, spinte disgreganti e corporative, risultati complessivamente incoerenti con una equilibrata dinamica retributiva nei vari settori e ai vari livelli di professionalità.

D) La categoria dei dirigenti (art. 2095 codice civile) forma, nel nostro ordinamento, una autonoma unità contrattuale. I dirigenti, infatti, pur appartenendo alla categoria generale dei prestatori di lavoro subordinato (art. 2094 codice civile), sono affiliati ad una autonoma organizzazione dal punto del loro inquadramento sindacale (già nell'ordinamento corporativo la legge imponeva che dovessero far parte di separate associazioni, e che queste dovessero aderire alle federazioni dei datori di lavoro). L'attività contrattuale, quindi, riguardante la categoria dei dirigenti amministrativi e tecnici, presenta caratteristiche proprie sotto il profilo dei trattamenti retributivi e normativi in conformità alla posizione speciale che, nell'organizzazione dell'impresa, è riconosciuta al personale investito di responsabilità direttive. Questa tendenza all'autonomia organizzativa e contrattuale è presente anche nel settore del pubblico impiego, in cui ordinariamente il personale direttivo forma una propria unità di negoziazione (v. art. 9 della legge 22 luglio 1975, n. 382).

9. E' un fenomeno di questi ultimi anni l'estensione graduale della contrattazione collettiva al settore dei rapporti di pubblico impiego.

Nel campo, infatti, dell'amministrazione dello Stato, delle aziende autonome, degli enti pubblici territoriali e funzionali, della scuola, degli istituti ospedalieri, la disciplina del trattamento economico-normativo del personale, con esclusione degli aspetti che sono riservati alle norme

di legge o di regolamento, è stabilita da fonti sostanzialmente contrattuali collettive, anche se formalmente racchiuse in atti regolamentari.

In effetti, anche in passato, pur in assenza di un riconoscimento formale, il trattamento economico-normativo del personale titolare di rapporti di impiego pubblico veniva concordato con i rappresentanti delle associazioni sindacali. La prassi di una negoziazione collettiva di fatto era assai diffusa in quasi tutte le branche del settore pubblico, sicché i provvedimenti più importanti, relativi allo stato giuridico e alle condizioni economico-normative del rapporto di lavoro, sono stati il frutto di trattative tra lo Stato o l'ente pubblico e le rappresentanze sindacali dei dipendenti interessati. La legge o il provvedimento amministrativo si limitavano molto spesso a recepire il contenuto di questi accordi o ad apporvi il sigillo formale.

In questa prassi, notevoli furono gli elementi e i fattori che influirono in senso distorsivo nella evoluzione dei trattamenti economici e normativi dei dipendenti pubblici. Significativa è, in proposito, l'evoluzione delle strutture retributive registratasi nel settore degli enti pubblici funzionali, e in particolare nel settore degli enti previdenziali. In questo vario settore, l'esercizio delle politiche retributive è rimasto affidato per lungo tempo ai rapporti interni tra le dirigenze burocratiche degli enti e le rappresentanze del personale nei consigli di amministrazione. Ciò ha contribuito ad alimentare spinte corporative e aziendalistiche, spesso favorite dal consolidarsi di forme interne di sindacalismo puramente autonomo, fautore di azioni rivendicative, sul piano contrattuale e legislativo, miranti alla conservazione o al miglioramento delle posizioni di vantaggio acquisite.

Nel medesimo settore, il grande disordine delle strutture retributive, specialmente nell'area dei trattamenti integrativi, moltiplicatisi a dismisura e in modo caotico, impediva l'applicazione delle stesse normative legali, tra cui quella prevista dall'art. 14 del decreto legge luogotenenziale 27 novembre 1945, n. 722, relativa al limite di maggiorazione del trattamento complessivo del personale degli enti parastatali rispetto a quello praticato a favore dei dipendenti dello Stato. Un primo importante passo verso la razionalizzazione della struttura retributiva nel settore degli enti parastatali era compiuto con l'accordo sul conglobamento del 1963, in forza del quale veniva introdotto, sul settore dei maggiori enti previdenziali, un ordinamento comune delle qualifiche e delle retribuzioni, con inquadramento del personale in quattro grandi categorie. L'allineamento successivo da parte degli altri enti al nuovo ordinamento delle qualifiche e delle retribuzioni ha acuitizzato, a seguito di varie pronuncie d'illegittimità da parte degli organi di controllo, la controversia relativa all'osservanza del limite di maggiorazione del trattamento complessivo a favore del personale degli enti pubblici funzionali, di cui alla ricordata norma del provvedimento del 1945.

A questa controversia ha cercato di porre rimedio la legge 29 maggio 1967, n. 337, introducendo nuovi criteri in tema di comparazione dei trattamenti, al fine di dare attuazione alla norma sul limite di maggiorazione. Nel frattempo, però, di fronte all'impossibilità di razionalizzare, attraverso provvedimenti legislativi puramente preparativi, una struttura di trattamenti fortemente squilibrata e differenziata si era fatta strada l'idea di una ristrutturazione profonda dell'intero assetto delle qualifiche e delle retribuzioni nel settore degli enti parastatali, attraverso il ricorso alla contrattazione collettiva uniforme. Questa idea, accolta nell'accordo tra il governo e i sindacati del 22 maggio 1969, ha avuto attuazione con il provvedimento legislativo del 1975 sul riassetto degli enti pubblici, provvedimento che ha inaugurato, attraverso il riconoscimento formale del metodo della contrattazione collettiva, una nuova fase della politica retributiva a favore del personale parastatale.

Ormai generalizzato in tutti i settori del rapporto di pubblico impiego si può considerare il riconoscimento del principio della contrattazione collettiva (tranne alcune speciali categorie: magistrati, militari, diplomatici, ecc.).

Si tratta di un'evoluzione assai importante, non solo perché riconosce la competenza delle organizzazioni sindacali a negoziare le condizioni economico-normative della prestazione lavorativa anche per i dipendenti pubblici (con il conseguente superamento della tradizionale con-

cezione autoritaria ed unilaterale della disciplina del rapporto di lavoro pubblico), ma perché da essa si attendono risultati di trasformazione dell'organizzazione del lavoro pubblico, attraverso l'introduzione di più marcati fattori di dinamismo, propriamente connessi all'impiego delle tecniche contrattuali. Risulta poi di diffusa constatazione, nei vari settori del lavoro pubblico in cui la contrattazione collettiva è stata sperimentata, il suo rapporto di connessione, attraverso la statuizione di impegni negoziali di riforma, con le esigenze, un po' dovunque avvertite, di riordinamento organizzativo e funzionale delle strutture politiche.

Le strutture emergenti della contrattazione collettiva rivelano la tendenza a concentrare i processi negoziali su grandi aree dell'apparato pubblico (Stato, aziende autonome, enti pubblici funzionali, enti pubblici territoriali, ecc.), e ad assestare i medesimi su livelli rigidi, in genere predeterminati dalla legge, non senza spinte al decentramento, specie nel settore degli enti territoriali (in cui peraltro le unità contrattuali, anche in relazione agli agenti negoziali, non sono ancora ben definite). Normative-quadro, in alcuni casi (v. artt. 26, 27 e 28 della legge 20 marzo 1975, n. 70; articolo 9 della legge n. 382), disciplinano i soggetti negoziali e lo stesso procedimento di negoziazione, prevedendo altresì lo sbocco formale finale dei risultati del negoziato (risultati che formano ordinariamente il contenuto di atti regolamentari). Anche per quanto attiene ai contenuti, la contrattazione collettiva nel settore pubblico incontra dei limiti oggettivi, essendo di regola demandato alla sua competenza il solo trattamento economico-normativo dell'attività di lavoro.

Il quadro legislativo vigente non sembra contenere alcuna linea direttiva, di carattere generale, sui rapporti d'interdipendenza tra le politiche retributive nel settore pubblico e le esigenze, diffusamente riconosciute, di efficienza dell'attività di lavoro nel medesimo settore. E' vero che, nel settore dell'amministrazione dello Stato e degli enti pubblici funzionali, la legge enuncia il principio, secondo cui il trattamento economico deve ispirarsi al criterio della chiarezza, «in modo che sia assicurata parità di trattamento economico a parità di qualifica, indipendentemente dalla amministrazione di appartenenza, ed in modo da essere finalizzato al perseguimento di una perequazione progressiva delle condizioni economiche di tutti i pubblici dipendenti» (art. 9, comma 5°, della legge n. 70). Si tratta, però, di un principio direttivo, che riguarda anzitutto solo una parte dei pubblici dipendenti (ne sono esclusi i dirigenti, i magistrati, i dipendenti dei massimi organi costituzionali, degli enti territoriali, ecc.), ed ha una funzione di razionalizzazione interna delle strutture retributive, senza alcun riferimento ai problemi di efficienza dell'organizzazione del lavoro, condizionata da un assetto puramente formale delle posizioni professionali, ed affidata (alquanto elusivamente) alle prospettive di riordinamento organizzativo, connesso all'attuazione di generici impegni negoziali.

10. Non si è lontani dal vero se si afferma che, nella esperienza italiana, non è mai stato adottato un modello uniforme e coerente di politica salariale. Gli stessi protagonisti di questa politica, le organizzazioni sindacali, hanno assunto, nel tempo, comportamenti pratici divergenti ed ambigui, non di rado fondati su di un insufficiente approfondimento teorico del ruolo e della funzione, che è destinata ad assumere, in una economia industriale in fase di espansione, l'azione collettiva attinente alla distribuzione funzionale del reddito. L'analisi degli sviluppi storici del sistema contrattuale non offre elementi di grande chiarezza sull'evoluzione delle condotte salariali, adottate nelle varie circostanze dai responsabili dell'azione collettiva, anche per l'ambiguità o il divario, che non di rado in tale azione è dato riscontrare, tra affermazioni programmatiche e comportamenti di fatto praticati.

Sulla non chiarezza delle condotte salariali storicamente praticate hanno pesato fattori d'insufficienza culturale: tra questi, il relativo ritardo con cui si è formata, in Italia, la consapevolezza delle complesse implicazioni economiche di una coerente politica dei salari, dei diretti collegamenti di una tale politica con la formazione degli altri redditi, delle sue relazioni con le politiche dei prezzi, degli investimenti e del risparmio, della sua incidenza, in una parola, sugli equilibri più delicati del sistema economico. Sotto questo riguardo, il dibattito che si è acceso,

alla fine degli anni cinquanta, intorno alla proposta di adozione di una linea contrattuale integrativa a livello aziendale, ha contribuito, in misura decisiva, a smuovere un'atmosfera culturalmente stagnante, e a liberare l'azione sindacale, generalmente confinata ad un ruolo meramente rivendicativo e di tutela immediata degli interessi, dai condizionamenti della tradizione. L'esperienza della contrattazione collettiva integrativa ha costretto, infatti, a riflettere sulla correlazione tra andamento della produttività e dinamica salariale, in una situazione in cui le risultanze salariali, connesse alla pratica della contrattazione collettiva al solo livello nazionale-categoriale, dimostravano l'inidoneità del sistema tradizionale, non soltanto a favorire un ritmo sostenuto di espansione, ma ad assicurare un tasso soddisfacente di miglioramento dei redditi di lavoro.

Le discussioni dottrinali intorno all'alternativa tra modello di «aggiustamento» uniforme e modello di «aggiustamento» differenziato dei salari, nonché sul rapporto tra produttività, prezzi e salari, hanno dunque contribuito a conferire un rilievo essenziale alla funzione dell'azione salariale rispetto agli obiettivi delle politiche economiche di sviluppo, e a far progredire, anche nei sindacati, la consapevolezza critica del ruolo non marginale che, con il loro comportamento, erano destinati ad assumere di fronte ai grandi problemi dell'economia, specie in una prospettiva di pianificazione. Dal punto di vista dell'analisi teorica, si sono prospettate linee di politica salariale diverse da quelle correlate alla valorizzazione del criterio produttivistico, linee connesse alla considerazione del salario quale prezzo della «professionalità», strettamente dipendente dalle concrete condizioni del lavoro, nell'ambito di una visione autonoma della dinamica salariale rispetto alla razionalità aziendale. Questi orientamenti, mentre non hanno sostanzialmente modificato le risultanze pratiche dell'azione sindacale, hanno tuttavia contribuito ad introdurre motivi di ripensamento critico, via via più diffusi, intorno al modello contrattuale decentrato, legato alla valutazione del rapporto salari-produttività. Il rilievo, rivolto a questo modello, di subordinare la dinamica salariale ad un criterio di razionalità del capitale, ha esercitato un'influenza notevole sulle tendenze, profilatesi con particolare vigore nella seconda metà degli anni sessanta, a respingere, in linea di principio e di fatto, ogni condizionamento oggettivo delle politiche salariali.

Le considerazioni svolte offrono utili elementi di riferimento al quadro storico-culturale, in seno al quale è maturata, dopo gli anni sessanta, anche in Italia, la proposta di una politica dei redditi. Il terreno proprio, in cui questa proposta ha potuto radicarsi, è stato quello della programmazione economica, nel cui dibattito preparatorio si è insinuata, non senza contrasti e difficoltà quale strumento capace di garantire l'equilibrio tra gli obiettivi del piano e la distribuzione funzionale del reddito. Si è ritenuto, infatti, in sede di redazione del programma quinquennale, approvato poi con legge 27 luglio 1967, n. 685, che una coerente azione di pianificazione non potesse prescindere dall'annoverare, tra le condizioni per la sua realizzabilità, una politica dei redditi, comprensiva dei salari, dei profitti e dei prezzi, idonea a rendere compatibile la dinamica dei medesimi con le finalità del piano (cap. IV^o par. 51, 52). Il programmatore aveva assunto, come *guideline* fondamentale della proposta politica dei redditi, la produttività media del sistema, delineando uno schema di «aggiustamento» uniforme dei salari correlato all'aumento di tale produttività, considerata in modo elastico, entro margini di variazione compatibili con la dinamica programmata dello sviluppo.

La politica dei redditi così delineata, la quale non aveva avuto il sostegno delle organizzazioni sindacali, e presentava elementi oggettivi di debolezza e di ambiguità, era travolta nel fallimento globale delle prospettive programmatiche, e delle non poche illusioni che esse avevano suscitato. Nella seconda metà degli anni sessanta, le condotte salariali praticate si discostano nettamente dalle linee di razionalizzazione, entro le quali il programmatore aveva cercato di convogliarle. L'intensità dell'azione sindacale, registratasi intorno al ciclo dei rinnovi contrattuali del 1968-69, e la sua diffusione successiva al livello dei negoziati aziendali, sono state tali da vanificare qualsiasi prospettiva di ordinata e razionale evoluzione della dinamica salariale. La spinta fortissima ad un innalzamento generale dei tassi d'incremento salariale, seppur succes-

sivamente combinata a tendenze perequative, ha esercitato un po' dovunque, su tutto il sistema delle retribuzioni private e pubbliche, effetti dirompenti generando «rincorse» salariali tra settori ed aziende, che hanno accentuato, nonostante i correttivi egualitari, le preesistenti differenziazioni, e contribuito ad accelerare processi di inflazione.

11. L'azione pubblica in Italia si è contraddistinta per l'assenza di linee di orientamento in tema di politica salariale, anche nei settori in cui l'autorità statale è direttamente impegnata, quale controparte, nel sistema delle relazioni professionali. Se si eccettuano le proposte di politica salariale, elaborate nel fervore delle discussioni sul progetto di programmazione, proposte che non hanno ricevuto neppure un principio d'attuazione, direttive precise da parte dell'azione pubblica non vi sono mai state, essendosi questa mossa prevalentemente sul terreno degli interventi indiretti, specialmente di natura monetaria e fiscale. La politica salariale è stata, dunque, praticata essenzialmente dalle parti sociali senza un quadro di riferimento generale; senza un corpo di *guidelines*, che ne indicasse la prospettiva d'orientamento, nel quadro degli obiettivi generali del sistema economico; senza una prospettazione, da parte del pubblico potere, di linee direttive, capaci di orientare la sua azione negli stessi settori, in cui esso è direttamente o indirettamente impegnato come autorità salariale.

Il fatto è che, in Italia, non è mai esistita una autorità pubblica, investita della funzione di orientare, sul piano dell'azione promozionale o consultiva, il comportamento dei responsabili dell'azione salariale, e, più in generale, del sistema delle relazioni professionali. Questo vuoto non può dirsi storicamente colmato dall'azione, pur ampiamente positiva, del competente ministero del lavoro, in quanto il suo intervento sistematico nei conflitti si è svolto nella cornice ormai consolidata di una prassi di mediazione politico-sociale, ed ha avuto più la funzione di risolvere le questioni controverse che non quella di orientare il comportamento dei soggetti dell'azione collettiva. D'altronde, un'attività di mediazione pubblica, per essere veramente efficace, non può fondarsi soltanto sull'autorità del mediatore, e sulla sua capacità di piegare, in qualche modo, le parti ad una soluzione del conflitto; se tale attività non è istituzionalmente sorretta da una azione sistematica di promozione e di orientamento, anche sul piano degli studi e delle ricerche (sotto questo aspetto, l'Italia è ben lontana ancora dai livelli raggiunti dagli altri paesi dell'Europa occidentale), se non è in grado di indicare una propria linea di soluzione, quale interprete degli interessi generali, rischia fatalmente di rimanere assorbita, come di fatto è accaduto, nelle logiche interne dei conflitti, e di esaurirsi così in una defatigante quanto sterile attività di pura conciliazione.

PARTE TERZA

I PRINCIPALI ISTITUTI NORMATIVI DEL RAPPORTO
DI LAVORO NEI SETTORI PRIVATO E PUBBLICO
ASPETTI GENERALI DEL TRATTAMENTO
PENSIONISTICO NEI SETTORI PRIVATO E PUBBLICO

I PRINCIPALI ISTITUTI NORMATIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO NEI SETTORI PRIVATO E PUBBLICO

Oltre alla retribuzione diretta, numerosi istituti normativi, disciplinati da norme di carattere legislativo o contrattuale, influiscono sulla determinazione del trattamento complessivo di cui usufruiscono le varie categorie di prestatori d'opera nei diversi settori.

I più importanti di questi istituti sono: l'orario di lavoro (durata e distribuzione nella giornata e nella settimana, lavoro straordinario); le ferie e i permessi retribuiti e non; i benefici legati alla anzianità di lavoro (scatti e indennità di anzianità); il trattamento in caso di malattia.

In questa parte della relazione vengono illustrati i predetti istituti, mettendo in rilievo non solo gli aspetti peculiari rinvenuti nelle diverse amministrazioni, enti, settori di attività, ma anche le variazioni che gli stessi istituti hanno subito nel tempo.

Da tale illustrazione risultano evidenti notevoli differenze esistenti non solo fra settore e settore, ma anche all'interno di uno stesso settore.

L'ORARIO DI LAVORO

1. *La legislazione nel settore privato*

In materia di orario di lavoro, le disposizioni legislative fondamentali risultano contemplate nel regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito in legge 17 aprile 1925, n. 473. La norma più rilevante è quella relativa alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali e commerciali fissata nella misura di 48 ore settimanali o di 8 ore giornaliere. Seguirono altre norme legislative tra le quali, in particolare:

A) il regio decreto legge 10 ottobre 1923, n. 1955 contenente il regolamento per la applicazione del decreto n. 692;

B) il regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956 contenente il regolamento per la estensione ai lavoratori delle aziende agricole;

C) il regio decreto 10 ottobre 1923, n. 1957 contenente esplicitazioni circa le attività per le quali era consentito il superamento dei limiti di cui sopra, per esigenze tecniche e stagionali;

D) il regio decreto legge 6 dicembre 1923, n. 2657 concernente le occupazioni richiedenti lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario di lavoro sancita dal decreto n. 692.

Allo scopo di fronteggiare lo stato di crisi occupazionale particolarmente evidente nel settore industriale, nel 1937 venne inoltre emanato il decreto del 29 maggio, n. 1768 che riduceva, per i soli operai dell'industria, il limite a 40 ore settimanali od a 8 ore giornaliere, senza peraltro garantire la conservazione della retribuzione percepita con le 48 ore settimanali.

Molte deroghe vennero concesse dal governo all'applicazione di quest'ultimo decreto per cui esso non ebbe, in pratica, efficacia. Di conseguenza venne emanata nel 1940 la legge 16 luglio, n. 1109 che sospendeva l'applicazione del decreto n. 1768 e richiamava in vigore il decreto del 1923 n. 692. Veniva in tal modo ripristinato il limite delle 48 ore settimanali.

Allo stato attuale, quindi, non essendo stata abrogata la legge del 1940, n. 1109, ed essendo pertanto sospesa l'applicazione del decreto n. 1768, sul piano legislativo sono in vigore le norme del 1923 che fissano a 48 ore settimanali od a 8 ore giornaliere il limite della durata del lavoro.

Come più estesamente sarà indicato più avanti, si può dire che il rispetto formale e sostanziale della norma legislativa si è avuto, grosso modo, in tutto il dopoguerra fino agli inizi degli anni sessanta. Da allora le disposizioni contrattuali hanno progressivamente migliorato quelle di legge con sistemi di riduzione della durata dell'orario di lavoro, pur nel rispetto della validità dei limiti posti in ordine al lavoro straordinario di cui alla legge 30 ottobre 1959, n. 1079.

2. *La normativa nella pubblica amministrazione*

La durata normale dell'orario di lavoro per i pubblici dipendenti, con particolare riferimento ai dipendenti dello Stato, trova ancora oggi la sua norma fondamentale nel regio decreto legge 30 dicembre 1923, n. 2960.

All'art. 6 si indicava una durata normale giornaliera di 7 ore per i sei giorni feriali divisa in due periodi. Un successivo decreto del capo del Governo 17 settembre 1939 fissò l'orario degli uffici statali e degli enti pubblici della capitale in 40 ore settimanali (dalle 8 alle 14 nei giorni feriali e dalle 8 alle 12 nelle domeniche e negli altri giorni festivi senza alcuna interruzione). In effetti tale disposizione non ebbe pratica attuazione e, malgrado il testo unico del 1957 si richiami ancora alle norme in vigore, si riscontra in generale una durata del lavoro di 36 ore settimanali, oltre ad alcuni ritorni pomeridiani per il lavoro straordinario.

Considerando specificatamente i vari comparti della pubblica amministrazione si rilevano attualmente orari di lavoro che vanno dalle 36 alle 40 ore settimanali.

In generale la situazione si presenta differenziata a seconda che si tratti di impiegati amministrativi o di lavoratori addetti ad attività di esercizio o a prestazioni lavorative operaie.

Per quest'ultimi l'orario di lavoro è di 40 ore; per gli amministrativi è di 36 ore. Una situazione particolare nell'ambito del settore scolastico riguarda i docenti della scuola ed istituti secondari ed artistici, con un orario di lavoro di 18 ore settimanali, e gli insegnanti delle scuole elementari, con un orario di 24 ore settimanali. A questi orari limitati all'insegnamento vero e proprio vanno comunque aggiunte 20 ore mensili per attività connesse con il funzionamento della scuola al di fuori dell'insegnamento.

Situazioni particolari si registrano inoltre per i dipendenti delle regioni. La norma più diffusa è quella, comunque, che prevede un orario di lavoro settimanale di 36 ore (Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia). A 37 ore è fissato nel Friuli - Venezia Giulia; a 37 ore e 30 minuti nel Piemonte, Veneto, Lombardia, Liguria; il Trentino Alto Adige e la Sardegna richiamano le disposizioni vigenti per i dipendenti dello Stato; è infine rinviato al regolamento di attuazione nel Lazio mentre è stabilito dalla Giunta regionale nella Valle d'Aosta.

La suddivisione dell'orario di lavoro settimanale è normalmente su sei giorni, esclusi gli operai dello Stato che svolgono la loro attività su cinque giorni. Per gli enti locali e per i dipendenti delle regioni la distribuzione dell'orario è suddivisa su cinque o sei giorni settimanali a seconda di quanto stabilito a livello locale.

3. *L'orario di lavoro contrattuale nel settore industriale*

Come già accennato, a partire dagli inizi degli anni sessanta si è registrato un processo graduale di riduzione degli orari di lavoro in tutto il settore industriale realizzato attraverso le varie rinnovazioni contrattuali. Tale processo, che ha portato ad una generalizzazione delle 40 ore settimanali, generalmente articolata su cinque giornate lavorative, può dirsi concluso già dal 1973. All'inizio del 1961 l'orario settimanale di lavoro previsto contrattualmente per gli operai era in generale fermo alle 48 ore con poche e limitate eccezioni (ad esempio, la siderurgia a 46 ore e mezzo; l'industria mineraria, a seguito della legge 23 ottobre 1962 n. 1544, scende a 40 ore settimanali limitatamente ai lavoratori operanti in sottosuolo).

Per gli impiegati, salvo il caso dell'edilizia che si attestava ancora sulle 48 ore, in generale i regimi settimanali erano scesi attorno a 44 ore. In complesso, a detto anno il 93% circa dell'occupazione industriale risultava avere contrattualmente un regime di 48 ore; il 2% un orario di 46 ore; per il 5% si registravano orari compresi tra le 46, 50 e le 47, 50 ore settimanali.

Orari di lavoro settimanali nel pubblico impiego

		Ore settimanali	Ripartizione giornaliera e settimanale
Dipendenti statali	a) Impiegati	36	6 ore giornaliere su 5 giorni sett.
	b) Operai	40	
Ferrovieri	a) Amministrativi	36	su 6 giorni
	b) Esercizio	40 (1)	
Postelegrafonici	a) Amministrativi	36	su 6 giorni
	b) Esercizio	40 (2)	
Monopoli	a) Amministrativi	36	su 6 giorni
	b) Personale oper.	40	
Parastatali		40	su 5 o 6 giorni
Enti locali (comuni, province, enti comunali di assistenza)		36/40	1) orario spezzato articolato su 5 giorni con almeno 3 rientri pomeridiani 2) orario unico articolato su 6 giorni limitato normalmente alla mattinata 3) turno unico articolato su 6 giorni in modo coprire l'intero arco della giornata
Scuole	a) Personale direttivo scuola materna e elementare, istituti e scuole istruzione secondaria e artistica	36	orario distribuito in non meno di 5 gg. alla settimana
	b) Insegnanti scuole materne	36	
	c) Insegnanti scuole elementari	24 (3)	
	d) insegnanti istituti scuole artistica e secondaria	18 (3)	
Ospedalieri		40 (4)	normalmente su 6 gg. salvo i turni
Regionali		36/40	su 5 o 6 giorni

(1) Per il personale di stazione, (addetti alle manovre) e di macchina (addetti alle manovre o tradotte) la durata è di 36 ore settimanali.

(2) Per il personale che esplica mansioni con impiego di cuffia (radiotelegrafista, radiotelefonista e servizio informazione telefonico) la durata è di 36 ore (6 ore per 5 giorni).

(3) A queste ore bisogna aggiungere 20 ore mensili, riguardanti le attività di insegnamento connesse con il funzionamento della scuola.

(4) I medici ospedalieri hanno l'obbligo di prestare 40 ore settimanali se a tempo pieno ; 30 ore settimanali se a tempo definito.

Fonte: *Contrattazione*, mensile dell'ufficio sindacale della CISL - n. 5, 1975. Alcuni aspetti relativi alla normativa dei pubblici dipendenti sono ripresi, anche per gli altri istituti contrattuali, da *Documenti Cisl*, nn. 15 e 17, 1976-77.

Un leggero miglioramento rispetto al quadro indicato si poteva comunque registrare già al 1964. Mediamente per l'intero settore si registrava un abbassamento di 2 ore, con punte che raggiungevano le 4 ore (petrolieri, macinazione e pastificazione, conserve animali) o le 5 ore (elettrici). In ordine a quest'ultimo va registrata una forte decelerazione, che non ha riscontro in altri settori industriali, iniziata con i rinnovi successivi alla nazionalizzazione del settore elettrico. E' infatti il primo contratto a raggiungere le 40 ore settimanali con un anticipo di sei-sette anni rispetto agli altri. Un quadro complessivo della situazione raggiunta al 1964 indica un orario medio settimanale per gli operai fissato in 46 ore per il 50% circa dell'occupazione, in 46-47 ore per il 30%, in 45 ore per il 12%; in misura ancora inferiore per la restante quota di occupazione.

L'abbassamento della settimana lavorativa è proseguita anche negli anni successivi fino a registrarsi al 1968, un orario medio di poco inferiore alle 44 ore e mezzo con una quota di circa il 35% dell'occupazione a regimi superiori alle 45 ore. A parte ovviamente gli elettrici, tra i settori con orari inferiori alla media si citano in particolare i petrolieri (42 ore), i grafici ed il contratto del cemento (43 ore). In sostanza, nell'arco di sette anni si ebbe una riduzione media di 3 ore e mezza.

Una più incisiva politica in ordine all'orario di lavoro fu impostata dalle organizzazioni sindacali in occasione delle due successive tornate contrattuali (1969-70 e 1972-73). L'obiettivo di ridurre ulteriormente l'orario si espresse nella richiesta di pervenire, sia pure gradualmente ma comunque nell'arco di validità dei contratti, alle 40 ore settimanali sia per gli operai che per gli impiegati. Le motivazioni avanzate dalle organizzazioni sindacali furono varie, sia pure tutte collegate ad un denominatore comune: offrire ai lavoratori maggiore tempo a disposizione per la vita familiare e civile; contribuire alla tutela dell'intenso logorio psico-fisico provato dai ritmi e dalla organizzazione del lavoro; allargare, anche per via contrattuale, la base occupazionale.

Nel caso della prima fase si ebbe così una riduzione di circa due ore in media. Già al 1972 molti settori contrattuali raggiunsero l'obiettivo delle 40 ore settimanali (edilizia, conserve animali, gomma, petrolieri, questi ultimi già dal 1970).

La generalizzazione delle 40 ore è diventato un fatto compiuto nel corso del 1973. In merito si vedano le tabelle allegate.

Per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di lavoro si avverte un ampio ricorso alla concentrazione in cinque giorni settimanali. Per eventuali eccezioni è prevista, in linea generale, una contrattazione a livello aziendale tra direzione e consiglio di fabbrica.

Nel corso dell'ultimo ciclo contrattuale si sono realizzate alcune situazioni che in definitiva configurano un abbassamento del limite delle 40 ore settimanali. Ciò in particolare è avvenuto a favore degli addetti al settore siderurgico, rientrante nel contratto metalmeccanico, ai quali sono state riconosciute otto ore di riposo supplementare retribuite ogni otto settimane, pari a 320 ore di effettivo lavoro. In pratica, l'orario contrattuale è sceso, per questi lavoratori, a 39 ore settimanali.

Ulteriori miglioramenti normativi si sono avuti anche a favore dei lavoratori turnisti. In generale è previsto che per le lavorazioni a ciclo continuo - intese come tali quelle che si svolgono su tre turni avvicendati sull'intero arco settimanale di sette giorni - l'orario di 40 ore possa essere realizzato anche attraverso turni plurisettemanali con riposi compensativi.

Sia pure in prospettiva - e comunque nel corso del 1978 - sono inoltre previsti benefici per gli addetti a turni avvicendati.

E' il caso, ad esempio, dei metalmeccanici e dei minatori. I primi hanno acquisito il diritto ad una mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in fabbrica; i secondi, limitatamente a quanti sono addetti a lavorazioni in sottosuolo, una giornata di riposo supplementare ogni 16 settimane (pari a 640 ore di lavoro effettivo). Ulteriori riposi compensativi retribuiti, in numero di tre giornate (e di sei giornate a partire dal luglio 1978) sono inoltre previsti nel contratto per il settore petrolifero a partecipazione statale.

Orari di lavoro contrattuali settimanali - Situazione al 1° gennaio degli anni indicati
(Operai)

Contratti	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Metalmecanici (a)	48	—	—	46,5	46	45,5	—	—	45	43,5	42,5	41,5	40	—	—
Petrolieri	48	45	—	44	43	—	42	—	41,5	40	—	—	—	—	—
Gomma	48	46	—	—	—	45,5	45	—	44	43,5	—	42	41	40	—
Chimici	48	46,5	—	—	46	45	44	—	43,5	42	41	40	—	—	—
Cemento	48	—	—	44,5	44	—	—	43	42,5	42	40	—	—	—	—
Carta e cartone	48	—	46	—	—	45	—	44	—	42	—	41	40	—	—
Grafici	48	45	—	—	—	44	—	—	43	42	41	—	40	—	—
Macinaz. e pastificazione	48	46	—	44	—	—	—	—	—	—	43	42	40	—	—
Dolciari	48	—	—	45	—	—	—	—	—	44	43	42	40	—	—
Conservie animali	48	46	—	44	—	—	—	—	42	—	—	40	—	—	—
Tessili	48	46	—	—	—	45	—	—	44	—	43	42	40	—	—
Confezione in serie	48	—	46	—	—	45	—	—	—	44	43	41,5	40	—	—
Calzature	48	46	45	—	—	—	—	—	44	—	43	42	40	—	—
Edilizia	48	—	—	46	45	—	—	44	43	42	41	40	—	—	—
Elettrici	46	—	44	—	40	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(a) Meccanica generale.

Orari di lavoro contrattuali settimanali - Medie annue espresse in ore e decimi di ore

(Impiegati)

Contratti	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Metalmeccanici (a)	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,0	42,0	40,9	40,0	—	—
Petrolieri	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	41,0	40,0	—	—	—	—	—
Gomma	44,0	42,7	42,7	42,7	42,6	42,5	42,0	42,0	41,2	41,1	40,6	40,1	40,0	—	—
Chimici	43,7	43,0	43,0	43,0	42,5	42,5	42,0	42,0	42,0	41,0	40,0	—	—	—	—
Cemento	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,5	44,0	43,0	42,5	42,0	40,0	—	—	—	—
Carta e cartone	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,4	42,5	42,0	48,0	41,5	40,9	40,0	—	—
Grafici	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,1	43,0	42,2	41,8	41,0	40,8	40,0	—	—
Macinaz. e pastificazione	43,7	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	44,0	44,0	43,8	42,8	41,3	40,0	—	—
Dolciari	44,7	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,3	42,3	40,3	40,0	—	—
Conserven animali	43,5	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	41,7	40,0	—	—	—
Tessili	48,0	46,0	46,0	46,0	45,3	45,0	45,0	44,0	44,0	43,0	42,5	41,0	40,0	—	—
Confezioni in serie	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,0	41,5	40,0	—	—
Calzature	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,9	42,9	41,8	40,0	—	—
Edilizia	48,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,0	42,0	41,0	40,0	—	—	—
Elettrici	42,0	42,0	40,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(a) Meccanica generale.

Orari di lavoro contrattuali settimanali - Medie annue espresse in ore e decimi di ore

(Operai)

Contratti	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Metalmecanici	48,0	48,0	47,1	46,5	45,8	45,5	45,5	45,4	44,7	43,5	42,5	41,4	40,0	—	—
Petrolieri	45,8	45,0	45,0	44,0	43,0	42,5	42,0	42,0	41,3	40,0	—	—	—	—	—
Gomma	48,0	46,0	46,0	46,0	45,8	45,4	45,0	44,0	43,8	43,5	42,3	41,2	40,2	40,0	—
Chimici	47,6	46,5	46,5	46,5	45,8	45,0	44,0	43,8	43,4	42,0	41,0	40,0	—	—	—
Cemento	48,0	48,0	46,5	44,3	44,0	44,0	44,0	43,0	42,5	42,0	40,0	—	—	—	—
Carta e cartone	48,0	48,0	46,0	46,0	45,4	45,0	44,4	44,0	43,0	42,0	41,5	40,9	40,0	—	—
Grafici	48,0	45,0	45,0	45,0	44,1	44,0	43,1	43,0	42,2	41,8	41,0	40,8	40,0	—	—
Macinaz. e pastificazione	47,7	46,0	45,7	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	43,8	42,8	41,3	40,0	—	—
Dolciari	48,0	48,0	46,5	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	44,3	44,3	42,3	40,3	40,0	—	—
Conserven animali	47,5	46,0	45,8	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0	42,0	42,0	41,7	40,0	—	—	—
Tessili	48,0	46,0	46,0	45,0	45,3	45,0	45,0	44,3	44,0	43,3	42,5	41,0	40,0	—	—
Confezioni in serie	47,8	46,0	46,0	46,0	46,0	45,0	45,0	45,0	44,2	44,0	43,0	41,5	40,0	—	—
Calzature	47,8	45,5	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	44,7	44,0	43,9	42,9	41,8	40,0	—	—
Edilizia	48,0	48,0	48,0	46,0	45,0	45,0	45,0	44,0	43,0	42,0	41,0	40,0	—	—	—
Elettrici	46,0	46,0	44,0	43,0	40,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(a) Meccanica generale.

4. *L'orario di lavoro contrattuale nei servizi*

Nell'area contrattuale del settore terziario o dei servizi rientra una notevole varietà di categorie di attività economica che è estremamente difficile ricondurre ad un unico schema di valutazione. Attraverso una cinquantina di contratti trovano infatti la loro regolamentazione le più promiscue categorie di lavoratori tra le quali si possono citare quelle relative: a) ai trasporti terrestri (urbani, extraurbani, stradali e ferroviari); b) ai trasporti marittimi e a quelli aerei (privati, a prevalente interesse nazionale, a partecipazione statale); c) al commercio (aziende private, a partecipazione statale, cooperative di consumo, farmacie private o municipalizzate, esercizi pubblici, studi professionali, istituti di vigilanza, portieri e custodi, ecc.); d) ai servizi vari (aziende di credito, assicuratori, esattoriali, imposte di consumo, telefonici Sip e Italcable, Rai-TV, enti lirici e sinfonici ecc.); e) alle aziende municipalizzate operanti in vari settori. Una composizione, come si vede, abbastanza eterogenea nonostante le azioni di accorpamento realizzate negli ultimi anni. Stante questo limite si ritiene opportuno soffermarci a segnalare le situazioni di alcuni settori tipici quali quelli relativi al commercio, alle banche, ai telefonici Sip, ai dipendenti Rai, alla nettezza urbana, agli autoferrotranvieri, alle autostrade.

a) *Commercio*

Nel settore delle aziende commerciali l'orario di lavoro contrattuale è rimasto inalterato fino al 1970 sulla base di 48 ore settimanali. Questa rigidità è stata superata con il contratto del 1970 che ha prefissato scadenze di graduale abbassamento del limite massimo fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali secondo le seguenti tappe: da 48 a 43 fino al 30 giugno 1971; a 42 ore fino al 30 giugno 1972; a 41 ore fino al 30 giugno 1973; a 40 ore dal 1 luglio 1973.

Nel corso di 3 anni si è quindi avuto un abbassamento di otto ore settimanali consentendo così al settore di recuperare il ritardo del passato ed allinearsi alle generali situazioni del settore industriale.

Nella sfera di applicazione del contratto delle aziende commerciali rientrano alcuni specifici settori merceologici per i quali è prevista una normativa diversa. Trattasi in particolare dei dipendenti da gestori di distribuzione di carburanti per i quali l'orario di lavoro è fissato, in generale, in 45 ore settimanali. Fanno eccezione a questa regola i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali per i quali è previsto un progressivo abbassamento delle attuali 45 alle 42 ore settimanali, attraverso la riduzione di un'ora in ciascuno dei prossimi tre anni.

Per quanto riguarda la distribuzione dell'orario, la settimana lavorativa di 40 ore viene realizzata mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e, per le restanti quattro ore, mediante la concessione di una ulteriore mezza giornata di riposo a turno settimanale.

b) *Bancari*

L'orario di lavoro settimanale per i dipendenti del settore bancario presentava già dal 1961 situazioni largamente più favorevoli rispetto sia all'industria che al commercio. A quella data erano infatti già previsti orari di 43 ore settimanali per il personale ausiliario (operai, guardie notturne, personale di fatica e custodia, personale di pulizia); di 42 ore per i commessi di 2^a categoria; di 40 ore per gli impiegati ed i commessi di 1^a categoria.

La situazione è rimasta invariata fino al 1970. Il contratto del luglio 1970, e successivamente quello del marzo 1973, hanno ridotto gli orari di lavoro che attualmente risulano di 38 ore e 30 minuti per le categorie degli impiegati e dei commessi; di 39 ore e 20 minuti per gli operai, per il personale di fatica e per il personale di pulizia.

Per quanto attiene alla distribuzione, mette conto rilevare che già dal 1961 è stata attuata la settimana corta (da lunedì a venerdì) in tutte le piazze.

c) *Dipendenti Rai*

La durata del lavoro normale è fissata in 40 ore settimanali per il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro (in generale, impiegati, operai). In considerazione della mancata limitazione e della variabilità degli orari di lavoro giornalieri di alcune figure (registri, allestitori, assistenti alla regia, segretari di produzione, operatori di ripresa) sono corrisposte indennità mensili di misura variabile.

Compatibilmente con le esigenze del servizio e della produzione, è prevista la ripartizione settimanale su cinque giorni.

d) *Telefonici Sip*

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per il personale di commutazione notturna le 40 ore possono risultare da una media settimanale. Per il personale di commutazione diurna l'orario è di 36 ore normalmente ripartite in sei ore giornaliere. Per il personale di commutazione diurna addetto ad uffici di accettazione in centri di rete fino a 10.000, l'orario è di 43 ore e mezza settimanali, normalmente ripartite in 7 ore e 15 minuti giornaliere (in tale circostanza però le tre ore eccedenti le 40 ore e mezza sono compensate con retribuzione doppia).

e) *Igiene urbana*

La durata settimanale del lavoro è di 40 ore per tutti i lavoratori.

f) *Autostrade Iri e private (normativa unificata nel 1976)*

La durata normale del lavoro per tutto il personale è fissata in 6 ore e 40 minuti giornaliere (8 ore in casi di concentrazione in cinque giorni) e 40 settimanali.

g) *Autoferrotranvieri*

Fino al 1961 la normativa contrattuale prevedeva le 48 ore settimanali per tutto il personale. Con l'accordo nazionale del 4 luglio 1963 si stabilì di ridurre tale orario secondo le seguenti modalità:

operai: 44 ore dall'1 giugno 1963; 43 ore dall'1 giugno 1964; 40 ore dall'1 gennaio 1965

impiegati: 40 ore dall'1 giugno 1963; 39 ore dall'1 giugno 1964.

Per il personale viaggiante sono inoltre previste particolari modalità di riduzione e l'unificazione dei regimi di orari rispetto alle precedenti situazioni differenziate per aziende. L'orario medio giornaliero risulta fissato attualmente in 6 ore e quaranta minuti, compresi i tempi accessori, per sei giorni alla settimana con limiti massimi giornalieri che non possono essere superiori alle ore 7,15 per i servizi urbani e alle 8 ore per i servizi extraurbani. Resta di pertinenza degli accordi aziendali la determinazione del nastro lavorativo, degli intervalli fra le riprese, le modalità di cambio, dei tempi accessori.

h) *Giornalisti*

Per quanto concerne i giornalisti, pur riconoscendo la difficoltà di una esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione, il c.c.n.l. fissa un orario di 36 ore settimanali suddiviso, per effetto della settimana corta, in cinque giorni. Il giornalista ha diritto, oltre al riposo domenicale, ad un altro giorno di riposo retribuito infrasettimanale non coincidente con una festività.

5. *L'orario di lavoro contrattuale in agricoltura*

L'orario di lavoro fermo alle 48 ore nel 1960, è stato progressivamente abbassato a 46 nel 1963, a 45 nel 1967, a 44 nel 1970. Con il patto nazionale del 1973 è stato raggiunto l'obiettivo delle 40 ore come media annuale, e successivamente, nel 1974, per tutto l'anno. L'ultimo rinnovo

del 1976 ha riconfermato questa situazione demandando ai contratti integrativi provinciali la possibilità di definire, per un periodo massimo di 45 giorni all'anno, un orario di 42 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro periodo dell'anno. Per alcuni lavori considerati nocivi, i contratti integrativi provinciali dovranno inoltre prevedere una riduzione dell'orario, a parità di retribuzione, di due ore e venti minuti.

IL LAVORO STRAORDINARIO

1. La legislazione nel settore privato

Anche la disciplina del lavoro straordinario trova la sua fonte principale nel già citato regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 che stabilisce il limite massimo nella misura di due ore al giorno e di 12 ore settimanali. Lo stesso decreto fissa l'obbligo della maggiorazione nella misura del 10% sulla normale retribuzione.

Nel regolamento di applicazione del regio decreto legge 10 settembre 1923, n. 1955 si stabilì anche che, in accordo tra datori di lavoro e prestatori di opera e con il visto preventivo dell'Ispettorato del lavoro, il limite delle 12 ore poteva essere superato, per un periodo non superiore alle nove settimane, e sempre che la durata media non fosse superiore al limite delle 12 ore settimanali.

Una successiva legge (20 ottobre 1955, n. 1079) sulla disciplina del lavoro straordinario nelle imprese industriali vieta il ricorso a tale forma di prestazione che non abbia carattere saltuario o che non venga effettuato in casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive. La stessa legge stabilisce inoltre il pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi (di gran lunga superiori al 10% fissato dal decreto n. 692) nonché il versamento, da parte delle aziende, a favore del Fondo per la disoccupazione di una somma nella misura del 15% della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute.

In base alla legislazione vigente, quindi, il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali, sempre che lo straordinario rivesta carattere di saltuarietà, e quando ricorrano eccezionali esigenze tecniche produttive non fronteggiabili con assunzione di altri lavoratori. Per la maggiorazione si fa riferimento ai contratti collettivi.

2. La legislazione nei settori pubblici

Le fonti normative che regolamentano la materia sono assai numerose in rapporto sia ai vari soggetti e comparti della pubblica amministrazione sia ai vari oggetti (ragguaglio orario dello stipendio, maggiorazione, base di calcolo, limite di ore, etc.).

Più che procedere ad una rassegna delle specifiche leggi in merito, si ritiene più opportuno segnalare le principali caratteristiche nei vari settori.

A seguito di un accordo del giugno 1977, lo straordinario è determinato prendendo come base il parametro 100 (1/175 dello stipendio mensile più l'indennità di funzione del primo dirigente alla classe iniziale, maggiorato del 15%), rapportato, per il restante personale, ad una scala di valori varianti da 95 a 25. Il compenso è aumentato del 30% per le ore notturne o festive. Lo straordinario non può superare le 240 ore annuali *pro capite*.

Per il calcolo si considera anche l'indennità integrativa speciale e, dal 1978, la tredicesima mensilità.

Il quadro precedentemente l'accordo era il seguente:

- a) *dipendenti dello Stato*: le ore straordinarie non possono superare il numero di 30 ore mensili per ciascun impiegato della carriera direttiva, di concetto ed esecutiva, e di 37 ore mensili per il personale delle carriere ausiliarie;
- b) *operai dello stato*: non si possono superare le due ore per giorno lavorativo con un limite massimo di 32 ore mensili. Le maggiorazioni per lo straordinario diurno variano da un minimo del 7,50% ad un massimo del 15% secondo le norme dei regolamenti speciali di ciascuna ammi-

nistrazione; sono del 25% per lo straordinario notturno e festivo; del 10% per il lavoro notturno di carattere ordinario e compensativo;

c) *poste e telecomunicazioni*: oltre alle maggiorazioni generali sono stabiliti importi massimi mensili netti di guadagno individuali per le prestazioni straordinarie e per il lavoro a cottimo. Si va da un massimo di 80 mila lire per i servizi di movimento postale a 70 mila lire per i servizi di conti correnti, centri meccanografici e servizi bancoposta, a 60 mila lire per gli altri reparti ed uffici.

d) *ferrovie dello Stato*: per ciascuna ora di lavoro straordinario è corrisposto un compenso la cui misura è data dallo stipendio iniziale ragguagliato ad ora e maggiorato del 15%. Detto compenso è aumentato del 20% per prestazioni straordinarie notturne e feriali e diurne festive; di un ulteriore 20% per prestazioni notturne festive. Il limite massimo per gli addetti agli uffici, non può superare le 30 ore mensili.

Il personale addetto all'esercizio, che rappresenta peraltro la stragrande maggioranza degli addetti al settore, non percepisce straordinario usufruendo, normalmente, di recuperi cioè di riposi compensativi per le ore lavorate oltre l'orario normale;

e) *scuola fermo* restando quanto già detto in ordine all'orario normale per il personale docente, sono previste alcune disposizioni particolari per il personale direttivo di istituti e scuole secondo le quali è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario per un massimo di 20, 25, 30 ore a seconda del numero delle classi. Tali limiti possono inoltre essere aumentati di 2 ore per ogni classe o corso. Le ore di lavoro straordinario retribuibili non possono comunque superare le 60 ore mensili (30 ore per gli ispettori tecnici);

f) *parastato*: le prestazioni sono assai diversificate da ente ad ente. La legge del 20 marzo 1975, n. 70 prevede comunque un limite massimo di 250 ore annue;

g) *enti locali*: (Comuni, province, enti comunali di assistenza): è prevista una maggiorazione per lo straordinario diurno feriale del 25% calcolato sulla retribuzione mensile iniziale di qualifica maggiorata dell'indennità integrativa speciale. La maggiorazione è del 50% per quello festivo e notturno. Il limite massimo è previsto in 150 ore annue per dipendente.

h) *ospedalieri*: è prevista una maggiorazione del 25% (straordinario diurno feriale) e del 50% (notturno festivo) calcolata sulla retribuzione globale. Le ore di straordinario non possono superare il limite delle 200 ore annue per dipendente;

i) *regioni*: le maggiorazioni variano dal 20% al 25% secondo le amministrazioni. Varie soluzioni si accertano anche in ordine sia alla disciplina per la base di calcolo sia per i limiti massimi di ore di straordinario. In sintesi, la situazione in ordine a quest'ultimo si presenta nei termini che seguono (per la Liguria, il Lazio, la Basilicata, la Calabria, il Trentino Alto Adige è richiamata la normativa stabilita per i dipendenti dello Stato):

Piemonte: 120 ore annue e 15 al mese per non più di due mesi consecutivi. Per i dirigenti di settore e capi servizio: 320 ore annue e 40 ore mensili;

Lombardia: 120 ore annue eccezionalmente maggiorabili a 180 per il personale della regione. Per il personale del Consiglio il numero è elevato a 600 ore annue; per quello delle segreterie sino a 30 ore mensili;

Veneto: 360 ore annue;

Emilia Romagna: 180 ore annue;

Toscana: 24 ore mensili eccezionalmente aumentabili a 36;

Marche: 120 ore annue, eccezionalmente aumentabili;

Abruzzo: rinvio al regolamento;

Molise: 180 ore annue. Elevabili fino a 400 ore annue per il personale in servizio presso gli organi collegiali ed in diretta collaborazione con il Presidente del Consiglio, della Giunta e con gli assessori;

Campania: 30 ore mensili e 180 annue, elevabili fino a 360 ore annue per il personale impegnato per le sedute del Consiglio;

Puglia: 24 ore mensili eccezionalmente aumentabili a 48 ore;

Valle d'Aosta: normativa stabilita dalla Giunta regionale;
 Friuli-Venezia Giulia: 220 ore annue; 450 per la carriera ausiliaria; 750 per gli autisti;
 Sicilia: 37 ore mensili per il personale impiegatizio e 48 ore per il personale ausiliario e addetto alle segreterie;
 Sardegna: 40 ore mensili; 55 per la carriera ausiliaria.

3. Il lavoro straordinario nei contratti di lavoro

Ai soli fini contrattuali, e non anche ai fini dei limiti e degli obblighi posti dalla legge 30 ottobre 1955, n. 2079, viene ormai considerato come lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti normali contrattuali fissati: in pratica dalle 40 ore settimanali, od otto giornaliere se la distribuzione risulta articolata in cinque giorni.

Fino a qualche tempo addietro, il divario esistente tra l'orario di lavoro stabilito dalla legge (8 ore giornaliere e 48 settimanali) e quello più basso previsto dai vari contratti di categorie, veniva definito «supplementare», lasciando alle ore superiori alle 48 settimanali la caratteristica formale di straordinario. In genere, per le ore lavorate oltre l'orario contrattuale e fino al limite legale (lavoro supplementare) per il quale non vige l'obbligo del versamento del 15% al Fondo di disoccupazione, erano indicate aliquote di maggiorazione inferiori a quelle previste per il lavoro straordinario vero e proprio.

Salvo casi eccezionali, attualmente non esistono differenziazioni nelle aliquote di maggiorazione tra le ore lavorate oltre l'orario normale contrattuale e quello normale di legge. Tra i contratti esaminati nell'ambito del settore industriale, ad esempio, le ore di lavoro supplementare

Le maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario

Contratti	Da 40 a 48	Straordinario			
		Diurno	Notturno	Festivo	Festivo nott.
Metalmecanici	25%	25% a)	50%	55% e)	75% f)
Alimentari	45%	45%	50%	60%	50%
Edili	35%	35%	40%	55%	70%
Gomma	18%	25% b)	60% d)	70%	75%
Legno	28%	28%	50%	50%	60%
Petrolieri	30%	30%	65%	60%	70%
Tessili	30%	30% c)	50%	55%	60%
Chimico	10%	25% b)	60% d)	70%	75%
Commercio	15%	20%	50%	30%	50%
Banche	25%	25% g)	55%	30%	65%
SIP	25%	25%	55%	45%	75%
RAI	30%	30%	60%	—	75%
Igiene urbana	30%	30%	50%	65%	75%
Autostrade (Iri e private)	30%	30%	50%	65%	85%
Agricoltura	25%	25%	—	40%	45%

a) per le prime 2 ore: 30% per le ore successive

b) solo per la prima ora; 35% per le ore successive

c) per le prime 5 ore settimanali; 40% per le ore successive

d) solo per la prima ora; 75% per le ore successive

e) senza riposo compensativo; 35% se con riposo compensativo

f) senza riposo compensativo; 55% se con riposo compensativo

g) 30% se di sabato.

risultano maggiorate in misura leggermente inferiore rispetto a quelli più propriamente straordinari soltanto nel contratto chimico e della gomma plastica (rispettivamente con il 10% ed il 18% contro il 25% per la 1^a ora o il 35% per le successive). Per i restanti contratti del settore industriale si va da maggiorazioni del 25% (metalmecanici, limitatamente alle prime dure ore) ad un massimo del 45% (alimentaristi).

Nei settori dei servizi si rilevano misure diverse tra lavoro supplementare e straordinario solo nel commercio: 15% contro 20%. Abbastanza allienati ai valori mediamente riscontrabili nell'industria risultano le maggiorazioni di lavoro straordinario vero e proprio. Per quanto riguarda in particolare i giornalisti è previsto, per le ore straordinarie che non possono comunque superare il massimo di 22 ore al mese, una maggiorazione del 20%. E' lasciata la facoltà di scegliere una corresponsione a forfait come compenso per lo straordinario.

Quanto sopra va inteso riferito alle prestazioni straordinarie diurne o feriali. Più elevate risultano invece le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario notturno, festivo, notturno-festivo.

Per lo straordinario notturno sono previste maggiorazioni che variano da un minimo del 40% (edilizia) ad un massimo del 65% (petrolieri) con una concentrazione verso misure del 50%. Per lo straordinario festivo si hanno maggiorazioni leggermente superiori varianti da 50% al 70% con una concentrazione verso misure del 60%.

Misure inferiori, dell'ordine del 30% e del 65% si accertano nel settore dei servizi.

Per lo straordinario festivo-notturno, infine, si va da misure del 50% fino a raggiungere il 75% con una punta dell'85% nel contratto Autostrade (Iri e private).

In generale, le percentuali di maggiorazioni per la voce straordinario sono applicate sulla paga di fatto costituita da minimi tabellari, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito, superminimi o eventuali aumenti individuali; non sono altresì cumulabili nel senso che la maggiore aliquota assorbe la minore.

Un aspetto del problema che ha assunto notevole rilievo nel corso degli ultimi anni è quello relativo alla dimensione, alla quantità delle ore lavorabili in regime straordinario o comunque superiore all'orario contrattuale settimanale.

Nonostante che il limite delle due ore giornaliere o delle 12 settimanali fosse fissato per legge, in pratica il ricorso a prestazioni straordinarie è stato per lungo tempo molto più diffuso di quanto non apparisse dalle statistiche ufficiali. E ciò soprattutto per il mancato rispetto, da parte delle aziende, dell'obbligo della comunicazione ed attesa di autorizzazione da parte degli Ispettori del lavoro con relativa sottrazione all'obbligo del pagamento del 15% della retribuzione per le ore di straordinario prestate. Esigenze di natura specifica e più generali (tutela dei lavoratori dal logorio psico-fisico derivante dai ritmi e dall'organizzazione del lavoro, maggiore disponibilità di tempo per la vita familiare e civile, aumento dell'occupazione) hanno indotto le organizzazioni sindacali a regolamentare in modo più rigido la materia.

Ciò è stato realizzato oltre che, come visto, con un aggravamento delle aliquote di maggiorazione, con una serie di strumenti quali: l'accentuazione del carattere eccezionale del ricorso al lavoro straordinario; l'obbligo all'informazione preventiva ed alla contrattazione con le rappresentanze sindacali di azienda (consigli di fabbrica); il limite massimo consentito, attraverso predisposizioni di «pacchetti» di ore lavorabili in ragione mensile o annua. Ad esempio, nel settore metalmecanico è previsto un limite massimo complessivo in 150 ore annuali per ciascun dipendente, esteso a 200 ore per le aziende con meno di 200 dipendenti oltre che per le attività di riparazione navale e aeronautica, e a 210 ore per le attività di manutenzione, installazione e montaggio di impianti.

Limiti ancora più bassi (80 ore annue pro-capite) sono invece previsti nel settore dell'alimentazione mentre per altri contratti (petrolieri ad esempio) i limiti e le modalità di prestazione devono essere preventivamente contrattati a livello aziendale, con la struttura esecutiva dei consigli di fabbrica e ferme restando la corresponsione delle maggiorazioni previste, compensate da corrispondenti riposi.

Le normative, in sostanza, tendono a ridurre al massimo l'area della discrezionalità e dell'unilateralità del ricorso nell'intento di pervenire, anche per questa via, ad un incremento di occupazione.

Il problema del contenimento delle prestazioni straordinarie è stato posto anche nei settori dei servizi trovando soluzioni che in generale ricalcano quelle dell'industria. In generale è previsto un limite massimo di due ore giornaliere e di un pacchetto di 200 ore annuali pro-capite. Per quanto riguarda il settore agricolo le percentuali di maggiorazioni sono del 25% per lo straordinario diurno, del 40% per lo straordinario festivo e del 45% per quello festivo-notturno. Le maggiorazioni di cui sopra operano sulla retribuzione costituita dalla paga base, contingenza, incentivo di produttività ed eventuali generi in natura. Particolari tariffe sono inoltre stabilite dagli integrativi provinciali, per speciali lavori da eseguirsi di notte. In tal caso non si dà luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro notturno (in generale fissata nella misura del 40%).

LE FERIE

1. *La legislazione nel settore privato*

La prima regolamentazione legislativa dell'istituto delle ferie risale al decreto legge 7 febbraio 1919, n. 112 sul contratto d'impiego privato. In esso si stabiliva il diritto dell'impiegato ad un periodo variante da un minimo di 10 ad un massimo di 20 giorni di ferie annuali in rapporto all'anzianità. Successivamente (regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825) il limite massimo fu elevato a 30 giorni.

L'articolo 2109 del codice civile stabilisce inoltre che il lavoratore ha diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio (1), ad un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo. Quanto alla durata di tale periodo, il codice ne demanda la determinazione alle singole leggi ed ai contratti collettivi.

La legislazione, come si vede, si è limitata a stabilire la durata delle ferie per i soli impiegati; per gli operai, in assenza di riferimenti legislativi, la durata è comunque definita attraverso la contrattazione collettiva.

2. *La durata delle ferie nel settore privato*

Sino al 1961 il nostro è stato, nel contesto europeo, il paese con la situazione più sfavorevole in ordine al numero delle giornate di ferie, solo in parte compensata dal maggior numero di festività infrasettimanali (diciassette), di natura civile (quattro) e religiose (tredici). E ciò soprattutto in ordine all'occupazione operaia in quanto trovava ancora generalizzata applicazione la normativa fissata dall'accordo interconfederale del 27 ottobre 1946, che indicava in 12 giorni lavorativi il minimo di ferie annuali. La situazione è rimasta del tutto immutata fino al 1969/70 per lo meno in riferimento alla durata prevista in ordine al primo scaglione di anzianità. Solo per gli impiegati si osserva, a quest'epoca, una generalizzazione dei 15 giorni.

In media, considerando cioè anche le anzianità più elevate, i valori per gli operai non superavano le 15-16 giornate, con punte che solo eccezionalmente arrivavano alle 20 giornate per chi aveva maturato oltre 18 anni di ininterrotto servizio presso la stessa azienda.

Ipotesi ovviamente del tutto teorica, considerata l'accentuata mobilità interaziendale ed inter-settoriale che coinvolge soprattutto gli operai.

(1) La Corte costituzionale, con sentenza del 7 maggio 1963, n. 66, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'inciso «dopo un anno di ininterrotto servizio» per cui il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie retribuite «entro» e non «dopo» un anno di lavoro, in rapporto al numero dei mesi di effettivo lavoro.

Appena più soddisfacente si manifestava la situazione per gli impiegati con una media di circa 20 giorni e con punte anche di 30.

Notevole appare invece il miglioramento della situazione, soprattutto se riferita agli operai, già dal 1972.

Con il ciclo contrattuale del 1969-70 e più ancora con il successivo del 1972-73, tutti i settori hanno infatti impostato una politica tendente a ridurre notevolmente le disparità esistenti soprattutto tra gli operai e gli impiegati ed a superare, od almeno ridurre, le differenze di trattamento collegate all'anzianità di servizio. Sia pure in misure diverse, si sono realizzate conquiste di notevole rilievo che hanno interessato prevalentemente gli operai. La situazione attuale, soprattutto se riferita al settore industriale, è caratterizzata da alcuni precisi aspetti che si possono indicare sinteticamente nei termini che seguono:

- a) notevole concentrazione sulle quattro settimane di ferie (pari a 24 giorni nelle quali vengono considerate anche le giornate del sabato, siano esse considerate lavorative o meno nei vari settori contrattuali) sia per gli operai che per gli impiegati;
- b) marcata riduzione della tendenza a porre in stretta correlazione numero di giornate di ferie e anzianità di servizio. Il ricorso ad una unica soluzione si presenta infatti molto generalizzato per gli operai ed assume sempre più consistenza in ordine agli impiegati;
- c) annullamento pressoché totale di situazioni al di sotto, come giornate minime di ferie, alle 4 settimane. Questo fenomeno si riscontra in particolare per gli impiegati e gli operai, per i dipendenti dell'Enel con anzianità inferiore ai nove anni;
- d) aumento del numero delle giornate di ferie per i dipendenti - prevalentemente impiegati - con anzianità di servizio di norma superiore ai 18 anni con punte che arrivano alle 5 settimane, pari a 30 giornate lavorative.

Va anche segnalata in proposito la tendenza di alcuni settori (metalmecchanici, edili, ad esempio) a bloccare per il futuro il passaggio a successivi scaglioni, limitando così la possibilità di utilizzo di giorni di ferie superiori a quelli previsti dal primo scaglione, senza intaccare ovviamente i diritti già acquisiti (trattamenti più favorevoli mantenuti *ad personam*). Solo in poche circostanze si notano misure che superano le cinque settimane, sia pure per soli due giorni o due giorni e mezzo, sempre per anzianità superiori ai 18 anni di servizio.

Giornate di ferie previste per il primo scaglione di anzianità in alcuni settori contrattuali
(Operai)

CONTRATTI	1961	1964	1969	1972	1974
Metalmeccanici	12	12	12	13	24
Petrolieri	12	12	14	15	15
Gomma	12	12	12	18	24
Chimici	12	12	12	18	24
Cemento	12	12	12	12	21
Carta e cartone	12	12	18	18	22
Grafici	12	13	19	19	22
Macinazione e past.	12	12	12	15	26
Dolciari	12	12	15	22	26
Conserve	12	12	15	22	26
Tessili	12	12	14	18	24
Confezioni in serie	12	13	14	18	24
Calzature	12	13	14	18	24
Edilizia	14	15	15	15	15
Elettrici	13	14	14	16	17

Giornate di ferie previste per il primo scaglione di anzianità in alcuni settori contrattuali
(Impiegati)

CONTRATTI	1961	1964	1969	1972	1974
Metalmeccanici	15	15	15	15	24
Petrolieri	15	15	15	15	15
Gomma	15	15	15	18	24
Chimici	15	15	15	18	24
Cemento	15	15	15	15	21
Carta e cartone	15	15	18	18	22
Grafici	15	17	19	19	22
Macinazione e past.	15	15	15	15	26
Dolciari	15	16	16	22	26
Conserve animali	15	15	15	22	26
Tessili	15	15	15	18	24
Confezioni in serie	15	15	15	18	24
Calzature	15	15	15	18	24
Edilizia	15	15	15	15	18
Elettrici	13	14	14	16	17

A titolo esemplificativo si riportano, per alcuni contratti di categoria dell'industria, le durate delle ferie acquisite con le attuali normative:

a) *metalmeccanici*: operai: è prevista in unica soluzione nella misura di 4 settimane pari a 24 giorni lavorativi (da lunedì a sabato).

Impiegati: sono previste tre soluzioni: 4 settimane (24 giorni lavorativi) per anzianità fino a 10 anni; aumento di un giorno (25 giorni lavorativi) per anzianità da 10 a 18 anni; aumento di 6 giorni (30 giorni lavorativi) per anzianità superiore ai 18 anni.

b) *petrolieri*: operai: sono previste tre soluzioni: 20 giorni lavorativi (da lunedì a venerdì; in sostanza 24 giorni compreso il sabato) dal 1° al 10° anno di servizio; aumento di 3 giorni (27 giorni compreso anche il sabato) dall'11° al 18° anno di servizio; aumento di 7 giorni (32 giorni compreso anche il sabato) per anzianità superiori a 18 anni di servizio.

Impiegati: come operai.

Nel settore petrolifero a partecipazione statale sono invece previste due fasce: 4 settimane (20 giorni lavorativi, 24 comprendendo anche il sabato) per anzianità fino a 10 anni; 5 settimane (25 giorni lavorativi, 30 comprendendo anche il sabato) per anzianità superiori ai 10 anni.

c) *edilizia*: operai: è prevista un'unica soluzione nella misura di 4 settimane di calendario pari a 24 giorni lavorativi (da lunedì a sabato).

Impiegati: sono previste due soluzioni: 4 settimane (24 giorni lavorativi) per anzianità fino ai 14 anni di servizio; 5 settimane (30 giorni lavorativi) per anzianità superiori.

d) *alimentari*: operai: è prevista una soluzione unica anche se formalmente sono previsti 26 giorni lavorativi (da lunedì a sabato) o 22 giorni lavorativi (da lunedì a venerdì).

Impiegati: come operai.

e) *grafici*: operai: è prevista una soluzione unica nella misura di 4 settimane pari a 24 giorni lavorativi.

Impiegati: sono previste due soluzioni: 24 giorni lavorativi (4 settimane) per anzianità fino a 8 anni; aumento di 3 giorni (27 giorni lavorativi) per anzianità superiori.

f) *tessili*: operai: è presente una soluzione unica nella misura di 4 settimane (24 giorni lavorativi).

Impiegati: sono previste tre soluzioni: 4 settimane (24 giorni lavorativi) fino a 10 anni; aumento

di un giorno (25 giorni lavorativi) da 10 a 18 anni di servizio; 5 settimane (30 giorni lavorativi) per anzianità superiori ai 18 anni di servizio.

g) *chimici*: operai: sono presenti due soluzioni: 4 settimane per anzianità fino a 18 anni di servizio; 4 settimane più 2 giorni (26 giorni lavorativi) per anzianità superiori.

Impiegati: sono previste tre soluzioni: 4 settimane fino a 10 anni di anzianità; 5 settimane (30 giorni lavorativi) per anzianità da 10 a 18 anni di servizio; 5 settimane più 2 giorni (32 giorni lavorativi) per anzianità superiori.

h) *cemento*: operai: è prevista un'unica soluzione nella misura di 4 settimane (24 lavorativi). Impiegati: sono previste due soluzioni: 4 settimane (fino a 15 anni di anzianità) aumentati di due giorni (26 lavorativi) per anzianità superiori ai 15 anni di servizio.

i) *miniere*: operai: misura unica di 4 settimane.

Impiegati: sono previste tre soluzioni: 4 settimane per anzianità fino a 5 anni; aumentati di 1 giorno (25 giorni lavorativi) da 5 a 15 anni; di 5 settimane (30 giorni lavorativi) per anzianità superiori ai 15 anni di anzianità di servizio.

l) *gomma*: operai: sono previste due soluzioni: 4 settimane (20 e 24 giorni lavorativi rispettivamente per concentrazione dell'orario settimanale in cinque o sei giorni) fino a 18 anni; aumentato di 1 giorno (21 e 25 lavorativi) per anzianità superiori.

Impiegati: 4 settimane fino a 10 anni di anzianità; 5 settimane (25 e 30 giorni lavorativi nell'ipotesi indicata) per anzianità da 10 a 18 anni, aumento di due giorni e mezzo (27,5 e 32,5 giorni lavorativi nella ipotesi indicata) per anzianità da 10 a 18 anni, aumento di due giorni e mezzo (27,5 e 32,5 giorni lavorativi nella ipotesi indicata) per anzianità oltre i 18 anni di servizio.

m) *Enel*: fino a tutto il 1977 resta in vigore la normativa prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 29 maggio 1973.

A partire dal 1° gennaio 1978 è prevista la seguente situazione: 20 giorni lavorativi (sabato escluso e quindi 24 giorni escluse le domeniche) per anzianità fino a 8 anni compiuti. Per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni è previsto l'aumento di un giorno lavorativo fino al raggiungimento di un massimo di 24 giorni lavorativi (28 giorni compreso il sabato).

Per quanto riguarda il settore dei servizi, la situazione attuale si presenta con caratteristiche leggermente più articolate e meno uniformi rispetto a quelle individuate per il settore dell'industria. E' possibile infatti accertare una certa presenza di fenomeni che si collocano sia al di sotto che al di sopra delle quattro settimane di ferie anche se con i più recenti accordi è individuabile una tendenza verso una generalizzazione di un minimo di quattro settimane. In dettaglio le situazioni si presentano nei termini che seguono:

a) *Commercio*: tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura di 26 giorni lavorativi (dal lunedì al sabato). Coloro che già usufruivano di 30 giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) mantengono *ad personam* le condizioni di miglior favore.

b) *Bancari*: le ferie sono stabilite nella misura di 20 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì, 24 giorni comprendendo anche il sabato) per anzianità fino a 5 anni, aumentano di due giorni (22 o 26 considerando anche il sabato) per anzianità da 5 a 10 e di altri tre giorni (25 o 30 considerando anche il sabato, in sostanza, 5 settimane) per anzianità superiori ai 10 anni di servizio.

c) *Telefonici Sip*: sono previste tre fasce di misure pari a 21 giorni lavorativi (da lunedì a sabato, in sostanza tre settimane più tre giorni) per anzianità di servizio fino a 10 anni; a 23 per anzianità da 10 a 15 anni; a 26 (in sostanza quattro settimane più due giorni) per anzianità oltre i 15 anni.

d) *Dipendenti Rai*: sono previste tre fasce di misure pari a 21 giorni lavorativi (da lunedì a sabato, in sostanza tre settimane più tre giorni) per anzianità di servizio fino a 6 anni; a 25 per anzianità da 6 a 10 anni; a 30 (in sostanza cinque settimane) per anzianità oltre i 10 anni.

e) *Igiene urbana*: per tutti i lavoratori è previsto un unico periodo di ferie nella misura di 26 giorni lavorativi con mantenimento *ad personam* di trattamenti aziendali di miglior favore.

f) *Autoferrotramvieri*: ad esclusione dei capi uffici, e gli aventi qualifiche della stessa classe o su-

teriori, per i quali da lungo tempo sono attribuiti 26 giorni lavorativi di ferie (4 settimane più due giorni) senza distinzione di anni di servizio; per il restante personale sono previste due fasce in rapporto all'anzianità: 24 giorni lavorativi (quattro settimane intere) per anzianità fino a 10 anni; 25 giorni lavorativi per anzianità fino a 20 anni; 26 giorni lavorativi per anzianità superiori ai 20 anni.

g) *Autostrade Iri e private*: sono indicati, per tutti i lavoratori, tre scaglioni in rapporto all'anzianità: 20 giorni lavorativi per anzianità fino ad 8 anni; 25 giorni lavorativi per anzianità da 8 a 15 anni; 30 giorni lavorativi per anzianità superiore ai 15 anni.

h) *Giornalisti*: sono previste tre fasce di ferie in rapporto all'anzianità: 26 giorni lavorativi per anzianità fino a 5 anni; 30 giorni lavorativi per anzianità da 5 a 15 anni; 35 giorni lavorativi per anzianità superiore a 15 anni. Inoltre, ai giornalisti con anzianità di almeno un anno sono concessi, in aggiunta alle ferie, permessi straordinari retribuiti per complessivi 5 giorni lavorativi all'anno.

i) *Dirigenti di aziende industriali*: sono previste due soluzioni: 25 giorni (sabato compreso) in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni; 30 giorni per anzianità superiori ai 5 anni.

In riferimento al settore agricolo occorre distinguere la normativa fra operai agricoli con rapporto a tempo indeterminato (senza cioè prefissione di termini o nella circostanza di effettuazione di almeno 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi, oltre che gli operai ex salariati fissi) e operai a tempo determinato.

Per i primi, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, è stabilito un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi. Per i secondi, nella impossibilità pratica di godere di un periodo di ferie, è invece previsto, come corrispettivo, il pagamento di una indennità (terzo elemento) nella quale vengono tradotti anche altri istituti normativi (festività nazionali ed infrasettimanali, 13^e e 14^a mensilità, indennità di anzianità). Tale indennità, espressa in percentuale, è fissata nella misura del 40,99% sull'insieme della paga base, contingenza e incentivo di produttività.

Si riporta infine un quadro riassuntivo che consente di meglio apprezzare in termini comparati le situazioni in atto nei vari settori contrattuali. A tal fine le settimane sono state tutte equiparate a sei giorni escludendo quindi la sola giornata domenicale o eventuali festività infrasettimanali.

3. Ferie e congedi straordinari nel pubblico impiego

Il numero dei giorni attribuiti al godimento delle ferie nel settore pubblico è stabilito da apposite norme delle specifiche amministrazioni. Esso di regola è di 30 giorni per tutte le qualifiche. Fanno eccezione i ferrovieri e gli operai dello Stato per i quali sussiste ancora una divisione di trattamento per i dipendenti a seconda dell'anzianità. Un trattamento normativo particolare (30 giorni lavorativi) riguarda gli ospedalieri e i dipendenti di alcune regioni.

Nel settore pubblico vige inoltre l'istituto del congedo straordinario, sconosciuto in quello privato, che si aggiunge ad altri congedi previsti per legge (gravidenza e puerperio, matrimonio, ecc.).

Per le varie amministrazioni le situazioni si presentano nei termini che seguono:

a) *dipendenti dello Stato*: l'impiegato ha diritto ad un congedo ordinario retribuito di un mese in ogni anno di servizio. Può essere altresì accordato un congedo straordinario che in ogni caso non può superare complessivamente nel corso dell'anno la durata di due mesi.

In tal caso durante il primo mese spettano tutti gli assegni, escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale; tali assegni sono ridotti di un quinto per il secondo mese. La stessa normativa si applica per i monopoli di stato, Anas, poste e telecomunicazioni, telefonici di stato, scuola;

b) *operai dello Stato*: spettano 11 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 5 anni; 20 giorni lavorativi per anzianità superiore ai 10 anni. Il congedo straordinario non può essere superiore

Quadro comparativo relativo alle ferie in alcuni settori contrattuali
(Giorni)

CONTRATTI	Anni di anzianità compiuti																
	1	...	5	6	7	8	9	10	11	...	14	15	16	18	19	20	oltre 20
Metalmecc. op.	24																24
imp.	24																30
Petrolieri op.	24														30		30
imp.	24														32		32
Edilizia op.	24														32		32
imp.	24														27		24
Alimentari op.	24										24	30					30
imp.	26																26
Grafici op.	24																26
imp.	24																24
Tessili op.	24						27										27
imp.	24																24
Chimici op.	24							24	25						30		24
imp.	24							24	30						26		26
Cemento op.	24														32		32
imp.	24														30		34
Miniere op.	24											24	26				26
imp.	24											24	30				24
Gomma op.	24		24	25								25	30				30
imp.	24														25		25
Enel op.	24							24	25						24	25	32,5
imp.	24							24	27		28				30	32,5	28
Commercio op.	26																30
imp.	24																30
Bancari op.	24		24	26					30								30
imp.	21								23								26
Telefonici op.	21																30
SIP imp.	21																26
RAI op.	21				25												30
imp.	26																26
Igiene urbana imp.	24							24	25								26
Autoferrotr. op.	24																26
imp.	20							20								25	26
Autostrade op.	20																30
imp.	26																26
Agricoltura op.	26																35
Giornalisti	26		26	30								30	35				35

ad un mese con erogazione di tutti gli assegni fissi per i primi 15 giorni e riduzione di un quinto degli stessi per i successivi 15 giorni;

c) *magistrati*: hanno diritto ad un periodo di ferie pari a 60 giorni;

d) *ferrovie dello Stato*: spettano 21 giorni di ferie per anzianità di servizio fino a 5 anni; 26 giorni per anzianità superiori;

e) *scuola*: per il personale ispettivo, direttivo e docente, è previsto un mese di congedo ordinario nell'anno scolastico.

Il congedo ordinario deve essere fruito nei periodi di chiusura della scuole. La realtà è molto articolata;

f) *parastatali*: hanno diritto a 30 giorni di ferie e a permessi straordinari fino ad un limite di 30 giorni all'anno;

g) *enti locali*: hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie. Sono previsti congedi straordinari per gravi motivi di famiglia;

h) *ospedalieri*: il congedo ordinario è previsto nella misura di 30 giorni lavorativi, aumentati di 15 giorni per il personale sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti. Il congedo straordinario non può eccedere i 60 giorni in ogni anno;

i) *regioni*: si accertano le seguenti situazioni:

1) Liguria, Trentino Alto Adige e Sicilia: fanno esplicito riferimento al trattamento previsto per i dipendenti dello Stato;

2) Piemonte e Veneto: 24 giorni lavorativi (con orario distribuito su cinque giorni);

3) Lombardia, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria Abruzzo-Molise: 30 giorni (in Lombardia 26 se l'orario settimanale è distribuito su cinque giorni);

4) Marche, Lazio, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria: un mese; Valle d'Aosta: 26 giorni nei quali non sono compresi i giorni festivi e non lavorativi intermedi;

5) Friuli Venezia-Giulia, Sardegna: 30 giorni lavorativi.

GLI SCATTI DI ANZIANITÀ

1. La normativa nel settore privato

L'istituto degli aumenti periodici di anzianità è stato introdotto originariamente nel settore privato con il decreto ministeriale 2 marzo 1945 limitatamente al territorio controllato dalla cosiddetta repubblica sociale di Salò. Il decreto istituiva infatti per gli impiegati e lavoratori equiparati, tecnici ed amministrativi, delle imprese industriali, artigiane e cooperative, con più di 21 anni di anzianità, una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 4% per il primo e secondo biennio e del 5% per i successivi bienni fino all'ottavo compreso.

La disciplina venne successivamente regolamentata da accordi interconfederali tra i quali si citano quelli del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 che precizarono in particolare quanto segue:

a) la corresponsione, per ogni biennio di anzianità fino ad un massimo di otto bienni, di un determinato miglioramento in percentuale sullo stipendio (4% e 5%);

b) l'acquisizione del diritto agli scatti solamente a partire dal compimento del 21° anno di età;

c) il computo della percentuale di aumento sul solo minimo contrattuale di stipendio della categoria di appartenenza;

d) la non assorbibilità fra scatti ed aumenti di merito;

e) la decorrenza dello scatto dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio e ricalcolo degli scatti in caso di variazione dei minimi stipendiali a ciascuna scadenza mensile;

f) il riconoscimento dell'anzianità pregressa sino al 1 gennaio 1937;

g) l'assorbimento dell'importo scatti sino a concorrenza del nuovo stipendio in caso di passaggio di categoria e decorrenza *ex novo*, a tali effetti, dell'anzianità.

L'accordo interconfederale 14 giugno 1952 ha portato, successivamente, rivelanti modifiche alla disciplina di cui sopra prevedendo in particolare:

- a) il computo degli scatti sui minimi tabellari di retribuzione base aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto;
- b) il ricalcolo a fine anno per quanto concerne la contingenza;
- c) il congelamento dell'importo degli scatti maturati sino alla data di entrata in vigore dell'accordo e la rivalutazione dell'importo stesso tramite la concessione di particolari aumenti.

Queste caratteristiche sono state sostanzialmente recepite dalla contrattazione nazionale di categoria, soprattutto del settore industriale, la quale però ha innovato notevolmente l'aspetto del numero degli scatti di anzianità acquisibili portandoli, assai spesso, da un minimo di 12 ad un massimo di 14, sempre limitatamente agli impiegati, per ogni categoria.

Dal 1959, in virtù della legge 14 luglio, n. 741, comunemente conosciuta come l'*erga omnes*, la normativa stabilita nei vari contratti ha acquisito forza di legge.

Attualmente, quindi, agli impiegati di tutti i settori dell'area industriale risulta assicurata una progressione economica a titolo di scatti di anzianità «teoricamente» sviluppantesi su un arco temporale di 24 anni di ininterrotto servizio prestato nell'ambito della stessa azienda, in alcuni casi estendentesi fino a 28 anni, con una maggiorazione complessiva dell'ordine rispettivamente del 60% e del 70%.

A fronte di questa normativa generale occorre inoltre rilevare alcune situazioni «anomale» quali quelle presenti nel settore petrolifero, sia privato che a partecipazione statale, ed in altri settori che vengono a collocarsi a cavallo tra settore industriale e quello dei servizi (in particolare, Enel, gas privato e acquedottisti). Lo sviluppo massimo consentito nei contratti citati conduce infatti a maggiorazioni che raggiungono l'ordine dell'84% (petrolieri), del 76% (Enel), dell'84% (aziende private del gas).

Molto più ridotta appare per contro l'incidenza di questa variabile del salario in rapporto agli operai dell'industria e ciò in dipendenza di quattro specifiche condizioni che in generale si richiamano:

- a) al minor peso delle aliquote;
- b) al minor numero degli scatti;
- c) alla più recente introduzione come istituto contrattuale;
- d) alla diversa base di calcolo rispetto a quella valida per gli impiegati.

Diversamente dalla normativa prevista per gli impiegati, gli scatti biennali per gli operai sono stati infatti introdotti per lo più con il ciclo contrattuale del 1961-62 - successivamente quindi all'*erga omnes* del 1959 - risultando abbastanza generalizzati solo a partire dal 1964-1965, sia pure in misure molto differenziate da settore a settore.

Accanto a settori che prevedono, come base per il calcolo degli scatti, la retribuzione comprensiva del minimo tabellare e contingenza così come avviene per gli impiegati (alimentaristi, chimici, gomma, grafici, petrolieri, elettrici) ve ne sono altri che prendono a riferimento solo il minimo tabellare (metalmecanici, tessili, edili, cemento).

Già questa diversa impostazione costituisce un elemento di notevole differenziazione di trattamento non solo tra impiegati ed operai all'interno di ogni singolo settore contrattuale, ma tra gli stessi operai occupati nei diversi settori.

Molto articolate si mostrano inoltre le situazioni in rapporto sia al numero degli scatti che alle aliquote di riferimento.

In linea di prima approssimazione si può fissare a cinque il numero degli aumenti periodici di maggiore frequenza (metalmecanici a partecipazione statale, chimici privati, gomma, alimentaristi, cemento) con molti settori al di sotto (meccanici privati, grafici, tessili e confezioni) e poche punte al di sopra del limite indicato (cartai, centrali private del latte).

Dalla articolata casistica - si va infatti da un minimo di due ad un massimo di sette scatti - deriva conseguentemente uno sviluppo «teorico» di progressione economica ridottissimo per alcuni settori (ad es. i tessili che raggiungono un massimo di 4 anni), abbastanza limitato nella

generalità dei settori (otto anni, ad es. nei metalmeccanici privati) fino a raggiungere un tetto massimo di 12-14 anni (contro i 24 e 28 assicurati agli impiegati).

Per quanto riguarda le aliquote, il quadro si presenta estremamente frastagliato. Scontando le situazioni eccezionali di alcuni settori contrattuali che vedono un totale allineamento tra operai ed impiegati (Enel, acquedotti e gas privati, petrolieri) si accertano situazioni che vanno da un minimo dell'1,5% per ogni biennio (metalmeccanici privati) ad un massimo del 5% (chimici). Dalla combinazione tra numero di scatti biennali ed aliquote derivano percentuali massime, teoricamente raggiungibili all'interno della stessa categoria professionale, in generale molto modeste sia in assoluto che in rapporto a quelli conseguibili dagli impiegati. Anche in questo caso si va infatti da un minimo assoluto nel comparto tessile e nel settore metalmeccanico (6%) ad un massimo eccezionale per gli operai - del 25% e del 35% nel settore saccarifero. Maggiori dettagli saranno forniti più avanti.

Sempre nell'ambito del settore industriale una situazione peculiare si riscontra nell'edilizia il cui contratto non prevede, per gli operai, un vero e proprio istituto che regola gli aumenti periodici di anzianità. Sono istituiti comunque benefici connessi alla cosiddetta anzianità di mestiere (nell'ultimo contratto sostituito dal premio di professionalità edile) le cui condizioni, termini e modalità per la maturazione e l'erogazione sono indicate in un regolamento nazionale e formano oggetto di apposite convenzioni fra le associazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il contratto nazionale di categoria. In sintesi, all'operaio che in un triennio abbia prestato, anche in più circoscrizioni territoriali, almeno 3.000 ore di lavoro ordinario, le Casse edili corrisponderanno un premio di professionalità secondo un sistema di aliquote progressive (da un minimo del 2,5% ad un massimo del 9,5% in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito il premio stesso).

In sintesi, le situazioni relative agli aumenti periodici di anzianità per un certo numero di settori contrattuali sono riportate nella tavola allegata con le indicazioni rispettivamente per operai ed impiegati relative:

- a) alla base sulla quale si calcolano gli scatti;
- b) al numero degli scatti;
- c) alle relative aliquote di maggiorazione;
- d) al massimo sviluppo consentito;
- e) alla decorrenza, limitatamente agli operai, della anzianità aziendale per il riconoscimento del primo scatto.

Indicazioni aggiuntive vengono infine fornite in ordine ad alcuni settori contrattuali con caratteristiche per così dire «anomale»:

1. *Enel*: sono previsti, sia per gli operai che per gli impiegati, tre aumenti al 6% per ciascuno dei primi tre bienni di anzianità e tanti ulteriori aumenti biennali al 5% fino a raggiungere una percentuale massima del 76%, calcolata sul minimo tabellare aumentato della contingenza, a titolo di ricostruzione di carriera, aumenti biennali, quote forfettarie ed incrementi degli importi per anzianità. C'è anche da rilevare che il contratto prevede il riconoscimento di alcuni aumenti biennali di anzianità convenzionale - concorrenti comunque al raggiungimento della percentuale massima del 76% di cui sopra - per i lavoratori che posseggono all'atto dell'assunzione o conseguono, in servizio, il titolo di studio ritenuto attinente all'attività dell'Ente. Queste anzianità convenzionali, nella misura del 5% del minimo tabellare e contingenza, sono riconosciute e tradotte nei termini che seguono: 4 scatti per la categoria A1 (laureati), 2 scatti per la categoria BS (diplomati universitari), 2 per la B1 (diplomati), 1 scatto per la categoria CS (diplomati da istituti professionali o licenziati da scuole tecniche).

2. *Aziende private del gas*: uniforme per operai ed impiegati, la normativa prevede un aumento del 3% (minimo tabellare e contingenza) per ogni anno di anzianità fino a raggiungere una maggioranza complessiva dell'84%. In teoria, uno sviluppo di carriera di 28 anni. Altra particolarità si rilava nella soluzione adottata in caso di passaggio di categoria. Il lavoratore ha cioè diritto, in questa evenienza, al nuovo minimo ed alla contingenza della nuova categoria, cui

si aggiunge l'importo degli aumenti di anzianità maturati nelle categorie precedenti. Si rileva in sostanza una soluzione di «riporto totale in cifra» mentre, nella generalità degli altri settori contrattuali, il riporto è solo parziale (in genere il 50% delle quote precedentemente maturate). I successivi scatti sono comunque computati sul nuovo minimo tabellare (più contingenza della nuova categoria) ed aggiunti alla retribuzione fissa nominale del lavoratore.

3. *Settore petrolifero privato*: la situazione, già comparativamente più favorevole rispetto agli altri settori contrattuali soprattutto in riferimento agli operai, si è ulteriormente divaricata a seguito delle acquisizioni nel settore realizzate con il contratto collettivo nazionale del lavoro del 1972. Per ogni biennio di effettivo servizio, già dal 1967 è infatti prevista per gli impiegati una maggiorazione del 7% del minimo tabellare più contingenza fino a raggiungere, nello sviluppo della carriera economica, una percentuale massima pari all'84% della retribuzione.

Le aliquote indicate sono rimaste costanti nei due successivi rinnovi contrattuali. Anche in questo settore, nei casi di passaggio di categoria e/o gruppo è previsto il «riporto totale in cifra» degli aumenti maturati nelle categorie e/o gruppi di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima sopra indicata, viene tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza. Il lavoratore ha diritto a maturare successivamente tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorrono a raggiungere la misura massima consentita (84%).

Per quanto attiene agli operai, l'aliquota di maggiorazione in vigore al 1967 era fissata nella misura del 5% per ogni biennio, con la possibilità di pervenire ad una maggiorazione massima consentita pari al 60% (in teoria, uno sviluppo di carriera economica di 24 anni). Con il contratto del '70 e per gli aumenti periodici di anzianità maturati a partire dal 1° gennaio dello stesso anno, l'aliquota di maggiorazione è stata portata dal 5% al 6% fino ad un massimo del 72%.

Con il contratto del '72 infine, l'aliquota è stata ulteriormente elevata, parificandola a quella già prevista per gli impiegati (7%) con la possibilità di raggiungere una maggiorazione complessiva dell'84%. Questa ultima norma è stata comunque limitata agli scatti maturati dal 1° luglio 1972.

4. *Settore petrolifero a partecipazioni statali*: prima dell'ultimo rinnovo contrattuale i lavoratori, senza distinzione tra operai e impiegati, avevano diritto a 12 aumenti della retribuzione con la seguente periodicità: annuale i primi 3 aumenti; biennali dal quarto al nono aumento; triennali dal decimo al dodicesimo.

Contrariamente alla norma generale, per ciascun aumento periodico di anzianità era previsto un aumento mensile in cifra rapportato a ciascuna delle diciotto classi indicate nel piano unico di valutazione. Si andava in sostanza da un minimo di 8.953 lire mensili (per la classe A) ad un massimo di 17.546 lire mensili (per classe Q) per ciascuno scatto (misure in vigore al 1.4.1973).

Anche le percentuali massime raggiungibili variavano a seconda delle classi con un massimo per le prime nove (A-1) pari al 69%, ed un minimo per l'ultima classe (Q) pari al 48%. In caso di passaggio di classe d'anzianità, ai fini della maturazione degli aumenti periodici residui, decorreva *ex novo* dalla data del passaggio di classe, previa ricostruzione del numero di scatti. Con l'ultimo rinnovo si è realizzata una parziale ristrutturazione della normativa che ora prevede scatti biennali nella misura del 5,50% per alcune categorie e del 5,25 per altre con la possibilità di raggiungere percentuali massime rispettivamente dell'ordine del 66% e del 63%.

5. *Settore chimico, petrolchimico, e delle fibre chimiche delle partecipazioni statali*.

I lavoratori hanno diritto a 10 aumenti della retribuzione del 5,50% con la seguente periodicità: annuale per i primi 4 scatti (totale 22% dopo quattro anni); biennale per i 2 successivi (11%, cioè 33% dopo 8 anni); triennale per i restanti 4 bienni (altro 22% per un totale del 55% dopo 20 anni di anzianità).

Settore dei servizi

In linea generale si può dire che già da tempo sia stata assicurata la parità operai-impiegati in quasi tutti i settori in relazione al numero degli scatti, alle aliquote, alla base di riferimento per il calcolo delle maggiorazioni. Ancora rilevante, invece, il grado di disarticolazione nelle soluzioni proposte dai vari settori. In alcuni si ritrovano infatti situazioni che richiamano quelle generali già individuate per il settore industriale. Scatti biennali al 5%, calcolati sul minimo tabellare e sulla contingenza, si riscontrano ad esempio per i telefonici SIP (per un massimo di 14 scatti e quindi per un totale che può raggiungere il 70%) e per gli autoferrotranvieri (per un massimo che si ferma però a 8 scatti per un totale che raggiunge il 40%).

Il contratto delle aziende commerciali fissa invece, sia per impiegati che per operai, aliquote del 4% ma con cadenze di scatti triennali in numero di 10 fino a raggiungere, in sostanza, una maggiorazione massima del 40% ma dopo 30 anni di anzianità di ininterrotto servizio presso la stessa azienda.

Del tutto particolare si presenta la situazione nel settore dei bancari ed in quello degli assicuratori (direzioni generali settore privato). In questi due contratti i tradizionali aumenti periodici percentualizzati sono sostituiti da un meccanismo che consente ai dipendenti di conseguire una «progressione economica automatica» in relazione all'anzianità di servizio. Ciò si realizza attraverso una programmazione, per così dire, dei passaggi a classi di stipendio superiori dopo una determinata permanenza in ogni classe, in generale stabilita in due anni. Da una classe di stipendio alla successiva (per un totale di 12-13) si ottengono maggiorazioni di stipendio diverse per le varie categorie interne con massimi dell'ordine dell'82% per il personale di pulizia, del 10% per gli operai, del 104% per i commessi e del 114% per gli impiegati.

In altri settori, (trasporto aereo e assicuratori di agenzie in appalto) si ritrovano scatti biennali senza massimo prefissato nella misura del 5% e del 6%.

Per il personale dipendente dalla Rai è previsto, per ogni biennio, un aumento del 5% su stipendio e contingenza. In occasione del compimento del 25° anno di servizio il dipendente ha diritto ad uno speciale aumento supplementare del 5%. Per ogni lavoratore non si potrà comunque superare la maggiorazione complessiva del 65% del minimo di stipendio più contingenza della classe di appartenenza a titolo di scatti e aumento speciale supplementare. Indipendentemente da tali aumenti è altresì previsto un ulteriore aumento del 6% (minimo tabellare e contingenza) al compimento dell'ottavo anno di effettivo servizio prestato nella medesima classe di retribuzione; per alcune categorie di dipendenti, questo incremento del 6% è sostituito da una cifra assoluta uguale per tutti nella misura di 8.000 lire mensili.

L'ultimo contratto stipulato per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana ha profondamente modificato la normativa su questo istituto. La retribuzione già maturata a titolo di scatti è stata cioè tradotta in una misura percentuale rapportandola alla retribuzione base di competenza di ciascun gruppo retributivo al quale apparteneva il lavoratore; successivamente, per ogni anno di servizio maturato, è stata stabilita una misura di maggiorazione del 3% da rapportare alla retribuzione del gruppo più elevato. Percentualizzate sulla retribuzione base del gruppo cui il lavoratore appartiene, queste quote saranno via via aggiunte a quelle precedentemente calcolate fino ad arrivare ad un massimo del 72% della retribuzione base del gruppo di appartenenza.

Ulteriori informazioni si possono trarre dal quadro generale già riportato.

In riferimento al contratto delle Autostrade, recentemente unificato rispetto ai due precedenti dell'IRI e delle società e consorzi privati, per ogni biennio di anzianità è prevista una maggiorazione del 5% sul minimo tabellare e contingenza fino al raggiungimento di una percentuale massima complessiva del 68%.

Inoltre, al compimento del 10° anno di permanenza nella stessa categoria (classe, qualifica o livello) il lavoratore ha diritto ad uno scatto anticipato, sempre del 5%. Resta infine da rilevare un aspetto della normativa che è causa di una notevole accellazione della professione economica nei primi anni di servizio. Trattasi, come già rilevato per l'Enel, del riconoscimento di

alcune anzianità convenzionali nella misura di quattro anni per i dipendenti in possesso di una laurea o di due anni per i diplomati o licenziati da scuole medie superiori.

Per i giornalisti è prevista una maggiorazione del 6% (minimo tabellare più contingenza) per ogni biennio di anzianità per un massimo di 15 scatti. Trattasi quindi di una progressione economica che può svilupparsi fino ad un massimo di 30 anni con una maggiorazione complessiva che può raggiungere il 90%. Questa costituisce la misura più elevata nell'ambito dei settori considerati.

Per i dirigenti di aziende industriali gli aumenti retributivi in funzione dell'anzianità di servizio, a cadenza biennale, sono calcolati anche sull'importo relativo alla variazione automatica (meccanismo che sostituisce l'indennità di contingenza degli altri settori). La misura dell'aliquota è fissata al 6,25% per un massimo di 10 bienni. Trattasi quindi di uno sviluppo che può raggiungere i 20 anni con una maggiorazione complessiva del 52,5%.

Per quanto attiene al settore agricolo mette conto rilevare che, ovviamente, l'istituto degli scatti di anzianità trova applicazione limitatamente agli operai con rapporto a tempo indeterminato. Questi hanno diritto a scatti biennali del 3% nella misura massima di cinque scatti, potendo quindi raggiungere una progressione economica dell'ordine del 15%. La retribuzione derivante dagli scatti è anche valida per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

2. La normativa nel pubblico impiego

La normativa fondamentale relativa agli aumenti periodici di anzianità nel settore pubblico è quella stabilita per i dipendenti statali. Segnalati i criteri generali nel corso dell'esposizione, si sottolineano le differenziazioni dei settori che si discostano da essi.

L'istituto fu introdotto con il decreto presidente della repubblica 11 novembre 1957, n. 19 ed ha subito perfezionamenti solo in relazione ad alcuni aspetti (anticipazioni, assorbimenti).

Il numero degli scatti, fissati a cadenza biennale, è illimitato (19 comunque in rapporto a 40 anni di servizio). La misura di maggiorazione è fissata nel 2,5% ed è calcolata sullo stipendio iniziale della qualifica o classe di stipendio in godimento.

Varie leggi hanno successivamente precisato da una parte l'assoggettabilità dell'indennità di funzione ad ogni effetto alla disciplina dello stipendio (decreto presidente della repubblica 30 giugno 1972, n. 748), dall'altra la non operatività sull'istituto sia dell'assegno perequativo pensionabile (legge 15 novembre 1973 n. 734) sia dell'indennità integrativa speciale (27 maggio 1959, n. 324).

Altra norma di carattere generale è quella che regola gli scatti biennali in caso di passaggio a qualifica o a classe di stipendio superiore; in questa ipotesi gli aumenti periodici già maturati vengono assorbiti fino a concorrenza del nuovo stipendio.

Si indicano di seguito alcune peculiarità che interessano specifici settori:

a) *ferrovieri*: ai fini degli aumenti periodici, alla disciplina dello stipendio è assoggettata l'indennità pensionabile ma limitatamente ad una fascia di 35.000 lire mensili.

b) *parastato*: l'anzianità complessiva di servizio è valutabile fino al massimo di 36 anni con detrazioni che, in rapporto a ciascuna qualifica, variano da un minimo di 3 anni (primo applicato) ad un massimo di 12 anni (direttore centrale).

c) *enti locali*: esistono svariati sistemi che garantiscono una progressione economica sia mediante i normali scatti, sia avanzamento nelle classi di stipendi collegati all'anzianità. La maggiorazione complessiva non può comunque superare l'85% della retribuzione tabellare;

d) *ospedalieri*: sono previsti scatti biennali, in numero illimitato, nella misura del 3,5% calcolato sullo stipendio base iniziale e sull'importo delle classi stipendiali in godimento. Ad ogni passaggio di classe, gli aumenti periodici vengono ricalcolati;

e) *regioni*: esiste una casistica molto differenziata che vede in generale combinarsi, ai fini della progressione economica, sia scatti che passaggi di classi di stipendio con il trascorrere degli anni. In alcune regioni (Emilia Romagna, ad esempio), l'incremento massimo attribuibile nell'arco dei 40 anni è fissato nell'85%. Diversità si riscontrano anche nella retribuzione di riferimento

Contratti	Base per calcolo						
		1	2	3	5	6	7
<i>Alimentaristi</i>							
Conserven animali	Op. MT + cont.	3%	3%	3%	4%	4%	
	Imp. MT + cont.	5%					
Birra	Op. MT + cont.	3%	3%	3%	4%	4%	
	Imp. MT + cont.	5%					
Mugnai e pastai	Op. MT + cont.	2%	2%	2%	4%		
	Imp. MT + cont.	5%					
Chimico	Op. MT + cont.	5%	5%	5%	5%	5%	
	Imp. MT + cont.	5%					
Gomma	Op. MT + cont.	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	4%	
	Imp. MT + cont.	5%					
<i>Metalmeccanici</i>							
Privati	Op. MT	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%		
	Imp. MT + cont.	5%					
PP.SS.	Op. MT	2%	2%	2%	2%	2%	
	Imp. MT + cont.	5%					
Edilizia	Op.	—	—				
	Imp. MT + cont.	5%					
Cemento	Op. MT	1,5%	1,5%	2%	2%	2%	
	Imp. MT + cont.	5%					
Legno e sughero	Op. MT	1,5%	1,5%	1,5%	2,5%	2,5%	
	Imp. MT + cont.	5%					
Tessile (cotone)	Op. MT	3%	3%				
	Imp. MT + cont.	5%					
Confezioni in serie	Op. MT	2,65%	2,65%				
	Imp. MT + cont.	5%					
Calzature	Op. MT	2,65%	2,65%				
	Imp. MT + cont.	5%					
Petrolieri privati	Op. MT + cont.		(5%	—	6%	—	7%)
	Imp. MT + cont.	7%					
Petrolieri PP.SS.	Op.						
	Imp.		Importi in cifra a seconda delle classi				
Gas privati	Op. MT + cont.						
	Imp. MT + cont.	3%	annuale per 28 scatti				
Elettrici Enel	Op. MT + cont.	6%	6%	6%	5%	e successivi bienni fino ad una percentuale del 76%	
	Imp. MT + cont.						
Grafici	Op. MT + cont.	2%	2%	2%			
	Imp. MT + cont.	5%					

di anzianità

Scatti biennali								Totale		Decorrenza anzianità per primo scatto
7	8	9	10	11	12	13	14	N. anni	% max.	
					5%			10	17	1-1-64
								24	60	—
								12	20	1-1-63
							5%	28	70	—
								10	14	1-1-63
					5%			24	60	—
								10	25	1-1-64
							5%	28	70	—
								10	18	1-1-63
							5%	28	70	—
								8	6	1-1-63
					5%			24	60	—
								10	10	1-1-63
					5%			24	60	—
								—	—	—
								28	70	—
								10	9	1-5-63
							5%	28	70	—
								10	9,5	1-7-65
					5%			24	60	—
								4	6	—
					5%			24	60	—
								4	5,30	—
					5%			24	60	—
								4	5,30	—
					5%			24	60	—
								28	84	—
								28	84	—
								—	—	—
								—	—	—
								28	84	—
								—	—	31-12-45
								—	—	—
								6	6	1-1-65
							5%	28	70	—

Segue : *Gli aumenti periodici*

Contratti	Base per calcolo						
		1	2	3	4	5	6
Carta e cartone	{ Op. MT + cont. Imp. MT + cont.	2% 5%	2%	2%	2%	2%	2%
Commercio	{ Op. MT + cont. Imp. MT + cont.	{ 10 scatti triennali al 4%					
Telefonici SIP	{ Op. MT + cont. Imp. MT + cont.	5% 5%					
Autotrasp. merci	{ Op. MT + cont. Imp. MT + cont.	{ 3% 3% 4% 5%	{ triennale dal 1-162 al 30-6-68 biennale dal 1-7-68 al 31-3-71 biennale dal 1-4-71 al 31-3-73 biennale dal 1-4-73				
Marittimi	{ Op. MT Imp. MT	{ Scatti varianti dal 5% al 9% secondo l'anzianità (ufficiali) Progressione economica per sottufficiali (oltre 3 anni di anzianità)					
Assicuratori agen. in appalto	{ Op. Imp. MT	— 6%	—	biennale senza limite prefissato			
Assicurat. dir. gen. privati	{ Op. MT Imp. MT	{ Progressione economica automatica					
Autoferrotranvieri	{ Op. MT + cont. Imp. MT + cont.	{ 5% 5%					
Bancari	{ Op. — Imp. —	{ Progressione economica automatica					
Trasporto aereo IRI	{ Op. MT + cont. Imp. MT + cont.	{ 5%	biennale senza limite prefissato				
Operai Agric.	MT + cont.	3%	3%	3%	3%	3%	3%

Fonte : *Contrattazione* - Mensile dell'Ufficio sindacale della CISL n. 2/1975.

per la determinazione degli scatti che comunque risultano in numero illimitato al 2,5%. Talvolta (Sardegna, ad esempio) per i salariati la maggiorazione prevista è del 3,5%. La materia è oggetto di una nuova sistemazione con i rinnovi contrattuali in atto.

L'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

1. La normativa nel settore privato

Le prime manifestazioni di una qualche forma di regolamentazione dell'indennità di anzianità

di anzianità

Scatti biennali								Totale		Decorrenza anzianità per primo scatto
7	8	9	10	11	12	13	14	N. anni	% max.	
							5%	12 28	12 70	1-1-61 —
								30	40	1-1-46
								28 28	70 70	1-1-52 —
								—	—	1-1-62
			5%					20	50	—
								—	—	—
								—	—	—
								—	—	—
								—	—	—
								—	—	—
	5%							16	40	—
	5%							16	40	—
								—	—	—
								—	—	—
								—	—	—
								10	15	—

risalgono al lontano 1919. E' in quell'anno infatti che si ebbero le prime timide disposizioni legislative in materia (decreto luogotenenziale 9 febbraio 1919, n. 1112 recante «disposizioni sul contratto d'impiego privato») allorquando si stabilì, per gli impiegati, una indennità di licenziamento consistente in un «compenso in denaro pari alla metà dell'importo di tante mesate di stipendio quanti sono gli anni di servizio prestato dopo aver raggiunto il diritto al massimo di preavviso, purché la stessa somma non superi un'annualità di stipendio». L'istituto è sorto cioè come mezzo per attenuare le conseguenze negative, sul lavoratore e sulla sua famiglia, della interruzione del rapporto di lavoro.

Una più completa ed organica regolamentazione in materia, limitatamente al rapporto di im-

piego privato, si ebbe comunque nel 1924 (regio decreto legge 13 novembre 1924 n. 1825, convertito nella legge 18 marzo 1926, numero 562). Successivamente, l'indennità di licenziamento, in seguito definita di anzianità, è stata estesa anche agli operai tramite la contrattazione collettiva e consacrata definitivamente dal codice civile nel 1942. Il regio decreto legge 13 novembre 1924 stabiliva in particolare (art. 10) che l'indennità era dovuta in una misura «non inferiore alla metà dell'importo di tante mensilità di stipendio per quanti sono gli anni di servizio prestato». I contratti collettivi nazionali di lavoro, a cominciare da quello per gli impiegati dell'industria del 5 agosto 1937, apportarono alcuni ulteriori miglioramenti, prevedendo misure differenziate per anzianità di servizio maturate successivamente a determinate date. All'articolo 14 di tale contratto si stabilivano infatti misure di 15/30 e 25/30 per le anzianità maturate, rispettivamente, prima o dopo il 1° luglio 1937.

Il trattamento di anzianità per gli impiegati ha trovato più sostenuti miglioramenti nel secondo dopoguerra per via sindacale con azioni che hanno generalmente portato ad acquisire una mensilità per ogni anno di servizio prestato, sia pure limitatamente alle nuove anzianità maturate. Contemporaneamente si avviavano, sempre per via sindacale, esperienze tendenti ad introdurre, estendere e migliorare i trattamenti anche in ordine agli operai.

Il processo di avanzamento in ordine alle misure della indennità di anzianità in riferimento agli impiegati può ritenersi infine concluso, in un certo senso, per via legislativa (legge Rubinacci del 18 dicembre 1960, n. 1561 contenente «norme relative all'indennità di anzianità spettante agli impiegati privati»). Secondo tale legge infatti la indennità deve essere commisurata ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda e quindi anche in riferimento alle cosiddette anzianità pregresse, cioè anche per quelle sottoposte alle norme derivanti dalle precedenti più riduttive disposizioni legislative o dai contratti collettivi di lavoro.

Tutti i contratti nazionali di lavoro delle varie categorie del settore privato, industriale ed extraindustriale, pur prevedendo singolarmente il trattamento degli impiegati riproducono in sostanza le disposizioni previste dalla legge del 1960, n. 1561 (cioè 30/30, in pratica una mensilità per ogni anno di servizio). Per quanto attiene invece agli operai, trattamenti e modalità di calcolo per l'indennità da corrispondere all'atto della cessazione del rapporto di lavoro sono regolamentati in modo vario e differenziato nei diversi contratti nazionali di categoria. Resta valido per tutti i lavoratori il principio secondo il quale il calcolo per l'indennità di anzianità va riferito all'ultima retribuzione percepita nel rispetto dei criteri stabiliti dall'articolo 2121 codice civile (recentemente modificato nel senso che viene esclusa dal computo la contingenza che maturerà dal febbraio 1977 in poi).

a) *Settore industriale*

Per gli impiegati vige la norma di una mensilità (30/30) per ogni anno di servizio. Per gli operai la situazione è molto frammentaria e disarticolata.

Per questi ultimi, infatti, il trattamento normativo non solo è differenziato rispetto a quello degli impiegati ma ogni settore contrattuale ha specifiche peculiarità e caratteristiche. Le indennità di fine lavoro (espresse o in ragione di pacchetti di ore o di giorni o in ragione trentesimale) vengono computate sul metodo «a scaglioni» variando pertanto in funzione sia dell'anno di assunzione dell'operaio, sia degli anni di servizio maturati a scadenze date.

Dalla notevole casistica si rilevano misure che prevedono ancora un minimo di 40 ore per anno di servizio per le anzianità più basse (ad esempio tessili e chimici privati) fino a raggiungere la mensilità piena (173 ore o 30/30:) per le anzianità più recenti in senso totale (ad esempio nel contratto dei petrolieri) o riferite a specifici scaglioni di anzianità (come ad esempio nel contratto dei metalmeccanici). Vi sono inoltre situazioni normative (Enel, Gas, Acquedotti) che vedono gli operai perfettamente allineati agli impiegati (tutti cioè a 30/30 per ogni anno di servizio).

Al fine di consentire più precisi apprezzamenti della variegata situazione si riporta per una serie

di settori contrattuali una tavola nella quale le indicazioni specifiche dei vari settori sono state armonizzate, tradotte cioè tutte in termini trentesimali.

Misure dell'indennità di anzianità espresse in termini armonizzati (valori in trentesimi)
(Operai dell'industria)

CONTRATTI E DATE	ANNI COMPIUTI															
	1	2	3	4	5	6	8	10	11	13	16	18	19	21	23	29
Metalmecanici privati																
1) fino al 31-12-1962	13,87															
2) dal 1-1-1963	13,87								15,03		17,34		17,34			
3) dal 1-1-1968	13,87								18,78							
4) dal 1-1-1971	13,87	15,26							22,54							
5) dal 1-12-1972																
5) dal 1-1-1974	117,34								30							
Chimici privati (dall'inizio rapporto di lavoro)	8					12			14		15		17			
Gomma																
1) fino al 28-2-1974	8					15							20			
2) dal 1-3-1974	10					16					20				25	30
Tessili																
1) fino al 31-12-1944	8,32															
2) dal 1-1-1945	6,94						9,71		12,48		16,65				20,81	
3) dal 1-7-1973	8,32				12,48					16,65					22,54	
Confezioni in serie																
1) fino al 1-7-1948	8,32															
2) dal 1-7-1948	8,32				12,48					15,95					18,03	
3) dal 1-7-1973	8,32				12,48					16,65					22,54	
Calzature																
1) fino al 31-12-1947	5,90															
2) dopo l'1-1-1948	9,02					11,79			14,57		15,95				19,42	
3) dopo l'1-7-1973	9,02					12,48			15,95						22,54	
Grafici																
1) fino al 16-2-1967	12,69							18,46								
2) dal 16-2-1967	19,62															
3) dal 16-2-1973	21,92															
4) dal 16-2-1974	23,08															
5) dal 16-2-1975	24,23															
6) dal 16-2-1976	25,38															
Carta e cartone																
1) fino al 30-4-1947	9,23															
2) dal 1-5-1947	9,23					11,54			13,85		17,31					
3) dal 1-6-1967																
4) dal 1-6-1973	21,92															
5) dal 1-7-1975	23,08															
6) dal 1-1-1976	25,38															
7) dal 1-1-1977	27,69															
Conserve animali																
1) fino al 1-9-1963	8,32	9,71			13,87				18,03		20,81					
2) dal 1-9-1963	8,32	9,71			13,87				18,03		23,58					
3) dal 1-6-1974	20															
4) dal 1-7-1976	30															
Dolciari																
1) fino al 1-9-1974	7,30		8,50		12,15			15,75				18,20				
2) dal 1-9-1974	20															
3) dal 1-7-1976	30															
Molitoria e pastificazione																
1) fino al 31-10-1963	8,32				13,87			16,64				20,81	20,81			
2) dal 1-11-1963	8,32	9,71			13,87				18,03							
3) dal 30-4-1975	20															
4) dal 1-11-1976	30															
Edili																
1) fino al 1-1-1964	12,30															
2) dal 1-1-1964	14,50															
Cemento																
1) fino al 31-12-1962	9			13					18		22					
2) dal 1-1-1963	10			14					18		22					
Petrolieri privati																
1) fino al 1-1-1964	13,85						18,46					23,08				
2) dal 1-1-1964	19,61															
3) dal 1-1-1970	30									30						

Fonte: L. Di Veza, *L'indennità di anzianità nei contratti di lavoro*, Ediz. Ceres, Roma 1977.

b) *Settore dei servizi*

Si riscontra una relativa omogeneità di soluzioni ma esistono anche trattamenti superiori ai 30/30 in alcuni settori e per le categorie più elevate.

In alcuni specifici settori contrattuali (bancari, assicuratori, telefonici Sip, Rai, Autostrade) sono previste misure indifferenziate tra operai ed impiegati nell'ordine di 30/30 per ogni anno di servizio. Per i funzionari di banca, in particolare, in aggiunta alla normale indennità, pari ad 1/12° dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, è prevista una maggiorazione del 25% dell'importo delle mensilità afferenti al periodo di prestato servizio. Tale maggiorazione sale al 50% in relazione ai dirigenti.

Ancora articolata, invece, è la situazione prevista nel settore del commercio dove, per il personale con mansioni non impiegatizie, vigono misure correlate a scaglioni di anzianità con variazioni che vanno da un minimo di 12-15 trentesimi per ogni anno di servizio in riferimento alle anzianità più remote (a seconda delle categorie, quelle maturate fino al 1947 o al 1963) ad un massimo di 26/30 per le anzianità maturate dopo il 1973.

Per quanto riguarda gli autoferrotranvieri, a ciascun agente collocato in pensione entro il 31 dicembre 1976 era assicurata una buonuscita nella misura di 24 giornate di retribuzione per ogni anno di anzianità con un importo minimo garantito di dieci mensilità di retribuzione. Dal 1° gennaio 1977 il numero delle giornate è stato elevato a 30 per ciascun anno di anzianità. Per quanto riguarda il settore agricolo si ricorda che per gli operai a tempo determinato l'indennità di anzianità è compresa nel terzo elemento a cui si è fatto cenno in precedenza.

Per gli operai con rapporto a tempo indeterminato è invece prevista un'indennità in ragione di 26 giornate lavorative per ogni anno di anzianità con decorrenza 16 agosto 1976. Per il servizio prestato anteriormente a tale data si applicano però le disposizioni previste in merito a detta indennità da contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti e, in mancanza di questi, dai precedenti patti collettivi nazionali per i salariati fissi e per gli operai agricoli.

c) *Dirigenti di aziende industriali*

Ai dirigenti di aziende industriali spetta:

- a) una indennità pari all'importo di una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio sino a 8 anni di servizio;
- b) una indennità pari all'importo di una mensilità e mezza dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio eccedente 8 anni.

La predetta indennità è corrisposta nella maggiore misura di una mensilità e mezza dell'ultima retribuzione per l'intera anzianità:

- a) ai dirigenti che abbiano compiuto 10 anni di servizio presso la stessa azienda con qualifica di dirigente;
- b) ai dirigenti, come tali promossi dopo essere stati originariamente assunti come impiegati, sempreché abbiano maturato 15 anni di servizio complessivo di cui almeno 7 anni da dirigente;
- c) in caso di morte del dirigente nel corso del rapporto di lavoro, qualunque sia la sua anzianità di servizio.

d) *Giornalisti*

La normativa che regola la risoluzione del rapporto di lavoro dei giornalisti prevede una doppia forma di spettanze: una indennità fissa ed una indennità commisurata agli anni di servizio prestato. La indennità fissa è stabilita nella misura pari a:

- a) 13 mesi di retribuzione per i direttori, condirettori e vice direttori;
- b) 10 mesi di retribuzione per i redattori capo, per i corrispondenti ritolari da Roma e per il capo dell'ufficio romano di corrispondenza;
- c) otto mesi per il capo servizio;
- d) sette mesi per tutti gli altri giornalisti anche residenti all'estero.

Tutte le suddette misure fisse sono aumentate di una mensilità per i giornalisti con anzianità di servizio superiore ai venti anni.

Inoltre, in aggiunta alle indennità fisse indicate, spetta a tutti i giornalisti una indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio effettivamente prestato. In caso di dimissioni del giornalista viene però corrisposta solo l'indennità di anzianità, a meno che l'anzianità non superi i 15 anni di servizio; nel qual caso è dovuta anche l'indennità fissa.

2. *La normativa nel settore pubblico*

Le norme relative all'indennità di anzianità, che per i dipendenti del settore pubblico assume in genere la denominazione di buonuscita, risultano indicati in più testi legislativi, spesso frammentari e comunque risalenti ad epoche diverse. Senza andar troppo indietro nel tempo, si può dire che questa indennità per i dipendenti statali era prevista, fino al 1964, nella misura di un venticinquesimo dell'ultimo stipendio annuo lordo percepito, per ogni anno di servizio utile. Dal 1° gennaio 1965, in attuazione della prima fase di applicazione della legge 5 dicembre 1964, n. 1268, la buonuscita fu prevista nella misura di un ventesimo dell'80% della misura annua dell'ultimo stipendio, per ogni anno di servizio computabile. Dal 1° marzo 1966 (decreto presidente della repubblica 5 giugno 1965, n. 759) la misura è stata elevata all'80% di una mensilità lorda dell'ultimo stipendio. Tutta la materia ha trovato un generale riordinamento nel testo unico approvato con decreto presidente della repubblica 29 dicembre 1973, n. 1032.

Di seguito si indicano, per i vari Enti, le caratteristiche principali dell'istituto.

Ai dipendenti statali (ministeriali, scuola, monopoli) ed ai postelegrafonici che cessano dal servizio, l'indennità di buonuscita spetta purché vi sia stata iscrizione al Fondo di prev. per almeno un anno (L. 29 aprile 1976, n. 177). L'indennità è pari a tanti dodicesimi della base contributiva quanti sono gli anni di servizio. Per la determinazione della base contributiva si considera l'ultimo stipendio o l'ultima paga o retribuzione integralmente percepiti; la stessa norma vale per gli assegni che concorrono a costituire la base contributiva. La base contributiva, infine, è costituita dall'80% dello stipendio, paga o retribuzione annui e di specifici assegni attribuiti per legge a vario titolo (perequativo, annuo, per passaggi di carriera, ecc.).

Per i dipendenti dell'azienda autonoma delle ferrovie dello Stato (legge 14 dicembre 1973, n. 829) è prevista la corresponsione di una somma risultante dal prodotto dei mesi di servizio utile per un dodicesimo dell'80% del totale dell'ammontare dell'ultimo stipendio mensile, dell'eventuale assegno personale pensionabile e del compenso per ex combattenti. Per i dipendenti degli Enti pubblici (legge 20 marzo 1975 n. 70) il trattamento è previsto in una misura pari a tanti dodicesimi dello stipendio annuo complessivo in godimento, qualunque sia il numero di mensilità in cui esso è ripartito, quanti sono gli anni di servizio prestati.

Alcuni trattamenti aggiuntivi sono previsti, in particolare, per i dipendenti della Cassa per il Mezzogiorno.

Per i dipendenti degli enti locali (comuni, province, enti comunali di assistenza), delle regioni e per gli ospedalieri (legge 13 marzo 1950, n. 120; legge 8 marzo 1968, n. 152), infine, è prevista una indennità premio di servizio, equivalente alla buonuscita, pari a 1/15° della retribuzione contributiva degli ultimi dodici mesi - considerata in ragione dell'80% dello stipendio, della 13^a mensilità, degli assegni per vitto, alloggio e vestiario - per quanti sono gli anni di servizio. Si richiede iscrizione all'Inadel per almeno due anni con conseguimento del diritto a pensione. Per i dipendenti degli enti pubblici previdenziali esistono inoltre specifici trattamenti previsti da appositi regolamenti, come nel caso dell'Inps. La disciplina prevede così un'indennità di buonuscita di importo pari a tanti dodicesimi dell'ultima retribuzione annua spettante per quanti sono gli anni di servizio utile ai fini del trattamento di quiescenza. A tale fine per retribuzione si intende lo stipendio lordo calcolato per 15 mensilità annue maggiorato degli eventuali assegni personali ed altre competenze di carattere fisso e continuativo con esclusione delle quote di aggiunta di famiglia.

Il trattamento in caso di malattia

La situazione che viene a determinarsi in conseguenza della malattia, oltre agli aspetti più strettamente connessi all'assistenza sanitaria da parte dell'Ente assicurativo al quale il lavoratore deve essere iscritto, si configura con una serie di diritti che riguardano in particolare:

- a) la garanzia alla conservazione del posto con decorrenza della anzianità;
- b) la garanzia ad un trattamento economico in determinate misure sotto forma di continuazione della retribuzione.

Il codice civile (art. 2110) non stabilisce nulla per quanto riguarda la durata della corresponsione e la misura della retribuzione limitandosi ad un rinvio alle leggi speciali, ai contratti collettivi, agli usi o a criteri di equità.

Tale lacuna è stata colmata, almeno in riferimento agli impiegati, dal regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825 nel rapporto di impiego privato e del contratto collettivo per gli impiegati dell'industria del 5 agosto 1937. Secondo il decreto 1825 è infatti prevista la conservazione del posto del lavoro per il periodo di:

- a) tre mesi, per anzianità di servizio non superiore a 10 anni;
- b) sei mesi, per anzianità superiori ai 10 anni.

Nella prima circostanza, inoltre, è prevista l'erogazione dell'intera retribuzione per il primo mese e della metà per i successivi due; nella seconda circostanza la retribuzione intera è corrisposta per i primi due mesi e nella misura dimezzata per i successivi.

Questa normativa è stata migliorata, sempre in riferimento agli impiegati, con il contratto collettivo del 1937. I termini per la conservazione del posto di lavoro furono infatti portati a 4 mesi e mezzo (per anzianità fino a 5 anni) e ad 8 mesi per le anzianità superiori; nel primo caso, con corresponsione dell'intera retribuzione per il primo mese e mezzo e della metà per i successivi tre mesi; nel secondo caso, con l'intera retribuzione per i primi due mesi e con la metà di essa per gli altri sei mesi.

Nel caso degli operai, oltre alla conservazione del posto per il periodo minimo, indicato dai contratti collettivi, è prevista una forma di assistenza che si attua attraverso prestazioni previdenziali corrisposte tramite l'Inam nei termini che seguono: nessuna concessione per i primi tre giorni (periodo cosiddetto di carenza); il 50% dal quarto al 20° giorno: il 66,66 dal 21° al 180° giorno.

L'indennità, quindi, non viene concessa per i primi tre giorni di malattia ma se si tratta di una ricaduta della stessa malattia (entro 30 giorni dalla fine della precedente) non si applica il periodo di carenza.

L'indennità viene inoltre corrisposta per un periodo massimo di 180 giorni all'anno. Se l'operaio però fruisce in continuazione dell'indennità per il periodo massimo, per avere diritto nuovamente all'indennità deve aver ripreso l'attività anche per un solo giorno.

Per molto tempo - in sostanza fino al 1969-70 - limitatamente al settore industriale si è avuto una normativa che prevedeva la continuazione della retribuzione nelle misure sopra ricordate a carico dell'Inam, per quanto riguarda gli operai, e a carico del datore di lavoro per quanto riguarda gli impiegati.

Le suddette condizioni sono state migliorate nel tempo, gradualmente ed in termini non uniformi, dalla contrattazione collettiva nella duplice direzione di aumento dei limiti previsti per la conservazione del posto e per il trattamento economico, sia per gli operai che per gli impiegati. Nel 1969-70 notevoli apparivano comunque le differenziazioni fra operai ed impiegati in ordine ai due aspetti.

Tanto per offrire un esempio si può riportare la situazione stabilita con il contratto del 12 dicembre 1969 nel settore chimico. Quanto alla conservazione del posto si registravano le seguenti situazioni:

<i>operai:</i>	<i>impiegati</i>
6 mesi per anzianità fino a 5 anni	6 mesi per anzianità fino a 3 anni
8 mesi per anzianità fino a 15 anni	9 mesi per anzianità fino a 6 anni
12 mesi per anzianità oltre 15 anni	12 mesi per anzianità oltre 6 anni

Notevoli restavano inoltre le sperequazioni in tema di trattamento economico con la previsione, per gli impiegati, della conservazione dell'intera retribuzione per i primi 2-3-4 mesi di malattia nelle rispettive fasce, ridotte alla metà nei successivi mesi. Per gli operai, invece, permaneva il solo diritto all'indennità corrisposta dall'Inam e già ricordata.

Vi è comunque da rilevare che già in questo periodo alcuni contratti compiono notevoli progressi nel processo di equiparazione. Così il contratto dei metalmeccanici privati del gennaio 1970 prevede l'integrazione da parte del datore di lavoro di quanto viene corrisposto all'operaio dall'Inam sino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto spettante all'impiegato di pari anzianità e per pari periodo di malattia.

Restava, comunque, anche in questo contratto, una disparità di trattamento. Rimanevano in particolare scaglioni di anzianità differenti per operai ed impiegati e per questi ultimi sussisteva ancora il diritto alla conservazione del posto per un periodo di tempo maggiore di quello spettante agli operai. Senza insistere eccessivamente sulle specifiche caratteristiche stabilite nei vari settori contrattuali, c'è da rilevare che il processo di progressiva equiparazione del complessivo trattamento di malattia tra le diverse qualifiche viene accelerato dall'affermarsi dell'inquadramento unico nel quadro più generale di quella prospettiva della parità operai-impiegati avviata dai sindacati.

Nella fase contrattuale del '72-73 si possono così già individuare settori (chimici e metalmeccanici, ad esempio) che prevedono la totale parificazione tra operai ed impiegati per quanto attiene al periodo di conservazione del posto. Inoltre agli operai, indennizzati dai competenti istituti previdenziali, è assicurata un'integrazione delle indennità erogate dagli istituti medesimi fino a concorrenza della percentuale di trattamento economico complessivo che l'impiegato di pari anzianità avrebbe globalmente percepito per un uguale periodo di malattia.

La situazione, così come si presenta nei contratti attualmente in vigore viene riportata, per alcuni spaccati, nella tavola che segue.

Tutti i contratti - ad eccezione, tra quelli indicati, di quello dei grafici che indica una soluzione unica per gli operai - prevedono fasce di anzianità (da due e quattro) di ampiezza non sempre uniforme, in corrispondenza delle quali sono precisati differenziati numeri di mesi in rapporto sia alla conservazione del posto di lavoro sia al trattamento economico. Si va così da soluzioni che prevedono l'erogazione dell'intera retribuzione limitatamente ai primi due mesi (per anzianità fino a tre anni) ovvero estesa ai primi sei mesi (per anzianità fino a cinque anni), rispettivamente nei contratti dei metalmeccanici e dei chimici da una parte ed in quelli dei petrolieri e degli alimentaristi dall'altra. I tempi di conservazione del posto e di trattamento economico, salvo poche eccezioni, risultano amplificati, sia pure di pochi mesi, in caso di ricaduta in malattia dei lavoratori nel rispetto degli stessi scaglioni di anzianità (ipotesi indicate sub b) nella tavola).

Articolata si presenta la situazione anche nei confronti del settore terziario. Una situazione particolarmente favorevole si registra nel contratto dei bancari ove, sia pure in corrispondenza di cinque scaglioni di anzianità, si è raggiunta una perfetta coincidenza tra periodi di conservazione del posto (da un minimo di 6 ad un massimo di 18 mesi) e trattamento economico erogato al 100%. Trattamenti di miglior favore rispetto a quelli indicati per il settore industriale si registrano anche nel contratto dell'igiene urbana (12 mesi di conservazione del posto a trattamento completo fino al primo anno di anzianità); uniche le soluzioni in ordine alla conservazione del posto nei contratti del commercio, degli autoferrotranvieri e dei telefonici con trattamenti articolati che coprono dal 50% al 100% della retribuzione.

Nel settore delle autostrade la conservazione del posto copre 12 ovvero 14 mesi a seconda

Conservazione del posto e trattamento economico durante le assenze per malattia

Contratti	Anzianità	Conservazione del posto (mesi)	Trattamento economico	
			Intero = 100% (mesi)	Metà = 50% (mesi)
<i>Metalmecanici</i>				
{ operai (a) e impiegati	fino a 3 anni	6	2	4
	fino a 6 »	9	3	6
	oltre 6 »	12	4	8
{ operai (b) e impiegati	fino a 3 anni	9	3	6
	fino a 6 »	13½	4½	9
	oltre 6 »	18	6	12
<i>Chimici</i>				
{ operai (a) e impiegati	fino a 3 anni	6	2	4
	fino a 6 »	9	3	6
	oltre 6 »	12	4	8
{ operai (b) e impiegati	fino a 3 anni	9 in 1 anno	nessuna modifica	nessuna modifica
	fino a 6 »	12 in 18 mesi		
	oltre 6 »	15 in 2 anni		
<i>Petrolieri</i>				
{ operai (a) e impiegati	fino a 5 anni	6	6	—
	fino a 10 »	8	6	2
	fino a 15 »	10	6	4
	oltre 15 »	12	12	—
{ operai (b) e impiegati	fino a 5 anni	9 in 1 anno	nessuna modifica	nessuna modifica
	fino a 10 »	12 in 18 mesi		
	fino a 15 anni	15 in 2 anni		
	oltre 15 »	18 in 27 mesi		
<i>Bancari</i>				
	fino a 5 anni	6	6	—
	fino a 10 »	8	8	—
	fino a 15 »	12	12	—
	fino a 20 »	15	15	—
	oltre 20 »	18	18	—
<i>Telefonici SIP</i>	—	12	6	6
<i>Dipendenti RAI</i>				
	fino a 3 anni	6	4	2
	fino a 6 »	9	6	3
	oltre 6 »	12	8	4
<i>Igiene urbana</i>	—	12	12	—
<i>Autoferrotranvieri</i>	—	6	50% per primi 3 g. 100% restanti giorni	—
<i>Autostrade</i>				
	fino a 10 anni	12	6	6 (al 75%)
	oltre i 10 »	14	7	7 (al 75%)
<i>Agricoltura</i>	—	5	80%	—

Segue: *Conservazione del posto e trattamento economico durante le assenze per malattie*

Contratti	Anzianità	Conservazione del posto (mesi)	Trattamento economico	
			Intero = 100% (mesi)	Metà = 50% (mesi)
<i>Giornalisti</i>	fino a 5 anni	8	3	3
	fino a 10 »	10	4	4
	oltre 10 »	12	5	5
<i>Alimentari</i> (operai (a) e impiegati	fino a 5 anni	6	6	—
	oltre 5 »	12	6	6
(operai (b) e impiegati	fino a 5 anni oltre 5 »	6 in 1 anno 12 in 18 mesi	nessuna modifica	nessuna modifica
<i>Grafici</i> - operai - impiegati	—	12	6	—
	fino a 6 anni oltre 6 »	12 12	6 6	— 4
<i>Cemento</i> - operai e impiegati	fino a 6 anni	12	3	{ 50% per 2 mesi 75% per 3 mesi e
	fino a 12 anni oltre 10 »	12 12	5 8	{ 75% per 2 mesi e 50% per 5 mesi 4
<i>Tessili</i> - operai e impiegati	—	13	Inam + (30% dal 1° al 3° g.) (80% dal 4° al 20° g.) (100% dal 21° al 180 g.)	—
<i>Commercio</i>	—	6	100% per primi 3 g. 75% dal 4° al 20° 100% dal 21° giorno	— — —

dell'anzianità (inferiore o superiore ai 10 anni) con 6-7 mesi a retribuzione completa e gli altri 6-7 con retribuzione fissata al 75%.

Per quanto riguarda il settore agricolo, agli operai con rapporto a tempo indeterminato è assicurata la conservazione del posto per un periodo di 150 giorni. In questo periodo il lavoratore continuerà ad usufruire di tutti quei beni e servizi (orto, casa, bestiame, ecc.) goduti precedentemente. Per il trattamento economico si applicano le norme di legge.

Interviene comunque una integrazione salariale delle Casse integrazioni *extra-legem* in misura tale da assicurare all'operaio agricolo - fra indennità di legge, nazionale e regionale, ed integrazione - un trattamento minimo pari all'80% del salario previsto nei decreti ministeriali.

ASPETTI GENERALI DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO NEI SETTORI PRIVATO E PUBBLICO

PREMESSA

Alcuni dati emergono da un esame comparato dei vari ordinamenti e gestioni pensionistiche operanti in Italia: l'estrema varietà degli istituti giuridici, derivante dal fatto che il sistema pensionistico è sorto durante un lungo arco di tempo che abbraccia un settantennio e sotto la pressione di gruppi particolarmente potenti o di bisogni di particolare intensità; l'elevato numero dei pensionati in rapporto alle forze di lavoro (il rapporto tra assicurati e pensionati è pari a 1,6, contro un valore ritenuto normale di 2,3 - 2,4); il divario sensibile tra copertura teorica (la legislazione italiana è senz'altro la più favorevole in raffronto alle legislazioni straniere) e reale livello delle pensioni, che specialmente per la gestione generale e le gestioni dei lavoratori autonomi amministrate dall'Inps non raggiunge nell'80% dei casi neanche livelli di minimo vitale (non essendo tali le misure dei trattamenti minimi, rispettivamente di L. 79.600 e di L. 76.250 al mese; dati 1977); la sensibile differenza esistente tra i vari trattamenti (si va da una media annua di L. 852.000 per i commercianti lavoratori autonomi ad una media annua di L. 1.047.000 per i pensionati del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, per giungere alla media di 12.000.000 l'anno per i pensionati del Fondo volo).

Questa situazione contrasta singolarmente con l'elaborazione culturale e dottrinale che si è venuta via via maturando e che privilegia i caratteri della globalità, dell'omogeneità e dell'equità rispetto al livello di protezione realizzato. In tema di pensioni, come - se non in maggior misura - in tema di retribuzioni, un determinante fattore di tensione, e quindi di pressione, è dato più che dai livelli bassi della pensione fruita, dalla constatazione di forti differenze, anche a parità di condizioni (anzianità contributiva, retribuzione, carichi familiari, etc.), rispetto ad altre categorie di pensionati.

In Italia opera una gestione generale - il Fondo pensioni lavoratori privati - gestito dall'INPS; tre gestioni dei lavoratori autonomi (coltivatori diretti, mezzadri, coloni, artigiani, commercianti) sempre amministrate dall'Inps; ed una trentina di gestioni «minori», alcune delle quali amministrate dall'Inps, altre da appositi enti previdenziali.

Nel settore pubblico vi corrisponde una gestione generale (quella dei dipendenti statali) ed alcune gestioni particolari, tra le quali la più importante è la Cassa per i dipendenti degli enti locali. Caratteristiche qualitative e quantitative delle singole gestioni sono esposte nelle parti che seguono e sono sintetizzate in un'apposita sinossi ed in tabelle statistiche.

Qui preme, per chiarezza di esposizione, indicare gli elementi che si sono presi in considerazione in quanto ritenuti più qualificanti ai fini della presente relazione, che sono quelli di individuare le sperequazioni che fanno parlare di una vera e propria «giungla» pensionistica accanto a quella retributiva; obiettivo questo che è, a sua volta, presupposto del fine fondamentale di porre il Parlamento in grado di produrre una legislazione sempre più omogenea ed equa. Occorre tuttavia premettere che la prima causa delle differenze che sono emerse nel corso dell'indagine è da individuare proprio nelle forti differenze che si sono riscontrate nel settore retributivo.

Dal momento che le pensioni, per tutte le gestioni (fatta eccezione per i lavoratori autonomi) sono calcolate in percentuale sulle retribuzioni, è evidente che le sensibili differenze registrate tra le varie retribuzioni si ripercuotono direttamente sui trattamenti pensionistici; e lo stesso fatto che in alcuni fondi esista un massimale di pensione (Fondo pensioni lavoratori dipendenti) che nel fondo stesso impedisce le alte punte, mentre in altri fondi esistono limiti imponibili e pensionabili (Inpdai), ed in altri ancora non esiste alcun limite, non fa che aggravare le sperequazioni, come si evince dalla tabella allegata.

Se si prende a base il trattamento generale Inps e si pone eguale a 1 la pensione media da questo

corrisposta (dati 1974) abbiamo la seguente anomala situazione: pensione media del Fondo per il personale di volo pari a 14, della gente del mare e degli elettricisti pari a 7, dei dipendenti delle esattorie, delle aziende telefoniche e dei trasporti pari a 4, dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni pari a 0,75, degli artigiani e commercianti pari a 0,70.

Gli elementi presi in considerazione riguardano i requisiti per il diritto a pensione, il rapporto pensione-retribuzione, l'adeguamento automatico delle pensioni, la compatibilità tra pensione e redditi da lavoro; si è pure esaminata brevemente la materia delle pensioni di assistenza sociale (pensioni sociali ai cittadini anziani, pensioni ai ciechi civili, ai sordomuti, ai mutilati ed invalidi civili) in quanto la si è considerata strettamente connessa con le pensioni di previdenza sociale: una delle cause dell'anomalo gonfiamento delle pensioni di invalidità deve essere, infatti, identificata proprio nelle carenze del sistema assistenziale che «scaricano» sul sistema previdenziale tensioni e pressioni che trovano lo sbocco proprio nelle pensioni di invalidità provocando il prevalere dell'elemento socio-economico sull'elemento biologico nel giudizio di invalidità pensionabile.

In merito ai requisiti e condizioni per il diritto a pensione, si è constatata un'estrema differenziazione tra settore e settore. Per la età pensionabile si passa da un minimo di 55 anni per le donne della assicurazione generale obbligatoria ad un massimo di 70-75 anni per alcune categorie dell'amministrazione statale; differenze meno sensibili si hanno per il requisito dell'anzianità assicurativa (per lo più è richiesto un periodo di 15 anni di contribuzione per il diritto alla pensione di vecchiaia), mentre per l'invalidità pensionabile i criteri sono molteplici: incapacità di lavoro, incapacità di guadagno, invalidità specifica al servizio prestato, invalidità generica, etc.

Dove più forti sono le differenze è, tuttavia, nel rapporto pensione-retribuzione: mutano da fondo a fondo la percentuale di commisurazione, gli anni richiesti per raggiungere il massimo di pensione, la misura (e la stessa esistenza) di trattamenti minimi e massimi, le anzianità convenzionali, figurative e da riscatto. Forti le differenze anche in materia di retribuzione imponibile e pensionabile: in alcuni fondi si applica la normativa dettata per il Fondo pensioni lavoratori gestito dall'Inps (che ha la normativa più omogenea) che considera assoggettata a contribuzione e poi utile a pensione (ma al limite di cui si dirà) tutta la retribuzione effettivamente percepita, a qualsiasi titolo, dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro: ma in altri fondi la situazione cambia e di volta in volta si prendono in considerazione la retribuzione tabellare, retribuzioni convenzionali, retribuzioni al netto di alcune voci (es. straordinario, indennità di missione, etc.) Inoltre in alcuni fondi sono assicurati minimi e stabiliti massimi di pensione, ovvero si agisce contemporaneamente sulla retribuzione imponibile e sulla retribuzione pensionabile, ovvero ancora se ne considera pensionabile soltanto una parte (o entro un tetto massimo, come ad esempio per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti, la cui retribuzione massima pensionabile è di lire 1.050.000 mensili).

Nel settore pensionistico, inoltre, si sono mantenute le scale mobili anomale, a differenza di quanto è avvenuto nel settore retributivo: i meccanismi di adeguamento automatico si basano sul costo della vita, sulla dinamica salariale con riferimento al salario medio contrattuale dell'operaio dell'industria, sulla contingenza, sull'indennità integrativa speciale, sugli aumenti contrattuali della categoria. E' tuttavia in atto la tendenza all'assimilazione al meccanismo adottato per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Differenze, infine, anche per quanto riguarda la compatibilità tra pensione e reddito da lavoro. Per il fondo pensioni lavoratori dipendenti vi è parziale incumulabilità tra pensione e reddito da lavoro dipendente, con garanzia di percepimento dei trattamenti minimi e trattenuta del 50% della quota di pensione eccedente i minimi stessi; in ogni caso vi è il limite massimo di cento mila lire al mese, quale quota di pensione pagabile al lavoratore pensionato, che verrà tuttavia superato con i prevedibili aumenti da scala mobile dal 1° gennaio 1978. Per altri fondi la pensione è considerata quale trattamento di fine lavoro; nulla vieta, però, la rioccupazione in lavoro per il quale non vi è assoggettamento allo stesso Fondo presso il quale si è pensionati.

TRATTAMENTI PENSIONISTICI GESTITI DALL'INPS

Assicurazione generale obbligatoria (Fondo pensioni lavoratori dipendenti)

Le prestazioni pensionistiche erogate dalla assicurazione generale obbligatoria (gestione di generale applicazione) sono le pensioni di vecchiaia, di anzianità, di invalidità, di invalidità privilegiata, supplementari dirette, pensioni ai superstiti (indirette e di reversibilità), indirette privilegiate, supplementari indirette.

1. - Requisiti per il conseguimento del diritto alle prestazioni.

a) - la pensione di vecchiaia si consegue al compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° per le donne, con un requisito contributivo minimo di almeno 15 anni di assicurazione e di contribuzione effettiva in costanza di lavoro, figurativa (1) e volontaria. I lavoratori ciechi dalla nascita o da data anteriore all'inizio dell'assicurazione conseguono il diritto al raggiungimento del 55° o 50° anno di età, a seconda che trattasi di uomini o donne, con un requisito di contribuzione minimo ridotto a 10 anni.

b) - la pensione di anzianità è corrisposta dopo 35 anni di assicurazione e contribuzione effettiva in costanza di lavoro, figurativa (limitatamente ai periodi di servizio militare e di gravidanza e puerperio) e volontaria. Occorre tuttavia che l'assicurato non continui a svolgere attività lavorativa alle dipendenze di terzi, a meno che non si tratti di attività lavorativa subordinata svolta all'estero ovvero svolta in qualità di addetto ai servizi domestici o familiari ovvero nel settore agricolo.

c) la pensione di invalidità può essere concessa se il lavoratore, che possa far valere almeno 5 anni di assicurazione e contribuzione, di cui uno nell'ultimo quinquennio, risulti aver avuta ridotta la sua capacità di guadagno in occupazioni confacenti alle sue attitudini in modo permanente, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo.

E' tuttavia anche necessario che il lavoratore non abbia già realizzati i requisiti, di età e contributivi, per aver diritto alla pensione di vecchiaia o quelli contributivi per il diritto alla pensione di anzianità.

d) la pensione di invalidità privilegiata spetta nel caso in cui, potendo il lavoratore far valere anche un solo anno di contribuzione, l'evento invalidante risulti in rapporto causale diretto con la finalità di lavoro; occorre però che l'evento non dia luogo a percezione di rendita secondo le norme che regolano l'assicurazione per gli infortuni e le malattie professionali.

e) Alla pensione supplementare diretta ha diritto il lavoratore già titolare di una pensione a carico di un fondo sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria, il quale possa far valere contributi nella stessa, ma che non posseda i requisiti necessari per liquidare una pensione autonoma di vecchiaia o di invalidità nell'assicurazione stessa.

f) La pensione ai superstiti spetta agli aventi diritto del pensionato o dell'assicurato, che abbia maturato i requisiti contributivi ed assicurativi per il diritto a pensione di vecchiaia o di invalidità.

g) La pensione indiretta privilegiata spetta ai superstiti del lavoratore la cui morte sia in rapporto causale diretto con l'attività lavorativa e che abbia accreditato almeno 1 anno di contributi. La prestazione non è dovuta se i superstiti abbiano diritto a rendite secondo le norme che regolano la assicurazione contro gli infortuni o le malattie professionali.

(1) Periodi di: malattia (per un massimo di 12 mesi nell'arco della vita assicurativa), assistenza per malattia tubercolare, disoccupazione indennizzata, gravidanza e puerperio, servizio militare, integrazione salariale (per un massimo di 36 mesi).

h) Alla pensione supplementare indiretta hanno diritto i superstiti di un lavoratore i quali siano titolari di una pensione indiretta a carico di una forma di previdenza sostitutiva dell'assicurazione generale obbligatoria, ma che non possano conseguire il diritto alla pensione indiretta autonoma, nemmeno privilegiata, per difetto dei requisiti di assicurazione e contribuzione.

2. La decorrenza delle pensioni della gestione ordinaria dell'assicurazione generale obbligatoria è fissata al primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda, per le pensioni dirette, purché, ovviamente, si siano verificati i requisiti relativi.

Le pensioni ai superstiti invece decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello del decesso del pensionato o dell'assicurato, indipendentemente dalla data della domanda.

3. La determinazione della misura delle pensioni dirette è effettuata con il sistema di calcolo retributivo, basato su due elementi: la retribuzione pensionabile e l'anzianità assicurativa.

La retribuzione pensionabile è costituita dalla media dei tre gruppi di 52 settimane di retribuzione assoggettate a contributo di importo più elevato tra quelle corrispondenti ai 10 gruppi di 52 settimane di contribuzione che precedono la data di decorrenza della pensione. In caso di periodi scoperti di contribuzione si risale indietro fino a reperire le 520 settimane necessarie: il decennio nel quale si ricercano le migliori retribuzioni non è quindi il decennio «solare». Qualora le settimane siano inferiori, la media si effettua utilizzando quelle esistenti.

L'anzianità contributiva è il numero complessivo di settimane di contribuzione, obbligatoria, da riscatto, figurativa o volontaria, comprese tra la data di inizio dell'assicurazione e quella di decorrenza della pensione, con un massimo valutabile pari a 40 anni di contribuzione.

L'importo annuo delle pensioni dirette, aventi decorrenza posteriore al 1° gennaio 1976, è pari a tanti quarantesimi dell'80% della retribuzione annua pensionabile per quanti sono gli anni utili di contribuzione.

L'importo mensile è pari ad 1/13 della pensione annua.

4. L'importo annuo delle pensioni supplementari dirette, si calcola moltiplicando l'importo dei contributi base dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti per il coefficiente 18,72. Questo comporta la necessità per l'Inps di mantenere, accanto alle procedure relative al calcolo della pensione «retributiva», le procedure relative al calcolo della pensione contributiva legata alle classi di contribuzione base (vecchie marche assicurative abrogate con la legge 3 giugno 1975, n. 160).

5. La misura delle pensioni indirette o di reversibilità è determinata applicando, alla pensione di cui era titolare il de cuius o quella che sarebbe spettata, le seguenti aliquote: 60% al coniuge e 20% a ciascun figlio; se hanno diritto a pensione solo i figli, ognuno di essi ha diritto al 40%; 15% a ciascun genitore, fratello o sorella.

L'importo delle pensioni di reversibilità o indirette non può comunque mai superare, nel totale, l'importo della pensione di cui era titolare il de cuius, o che ad esso sarebbe spettata e pertanto se i superstiti sono più, le aliquote vanno ridotte salvo per il coniuge, al quale è sempre garantito il 60%.

6. Le norme dell'assicurazione generale obbligatoria assicurano un trattamento minimo di pensione che, nel corrente anno, è pari a L. 79.650 mensili.

L'integrazione suddetta non spetta in alcun caso nelle pensioni supplementari.

Essa non spettava nemmeno ai titolari di altra pensione fino a che la recente sentenza della Corte Costituzionale del 21 dicembre 1976 non ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dello art. 2, 2° comma lett. a) della legge 12 agosto 1962, n. 1338 e dell'art. 23 della legge 30 aprile 1969, n. 153 nella parte in cui viene escluso che sia dovuto il trattamento minimo della pensione diretta per l'invalidità, a carico dell'Inps, ai titolari di pensione diretta a carico di amministrazioni dello Stato.

7. Le pensioni a carico della assicurazione generale obbligatoria beneficiano della perequazione automatica, cioè di un aumento annuo in relazione all'incremento del costo della vita, e, dal 1° gennaio 1976, in relazione anche all'incremento delle retribuzioni minime degli operai della industria.

La disciplina delle perequazioni varia a seconda che trattasi di pensioni di trattamento minimo, di pensioni di importo superiore al trattamento minimo, e di pensioni di importo uguale o inferiore al trattamento minimo ovvero di pensioni supplementari.

8. La retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali (che è anche quella cui si fa riferimento per la determinazione della retribuzione pensionabile) è costituita da quanto il lavoratore riceve dal datore di lavoro in danaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, in dipendenza del rapporto di lavoro.

Sono escluse dalla retribuzione imponibile solo alcune somme, totalmente o parzialmente, corrisposte al lavoratore a titolo di indennità di trasporto, rimborsi di spesa sostenuti per l'esecuzione o in occasione di lavoro, le indennità di anzianità, di cassa, di panatica, le elargizioni concesse a titolo di liberalità, per eventi eccezionali ma che non siano collegate al rendimento dei lavoratori o all'andamento aziendale. Le esclusioni sono tassativamente indicate dall'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153.

9. E' data possibilità di riscattare i periodi di assicurazione a forme, sostitutive dell'Assicurazione generale obbligatoria che non abbiano dato luogo a pensione autonoma, i periodi di lavoro non coperto da contribuzione perché la retribuzione superava all'epoca i limiti stabiliti dalla normativa vigente per l'obbligo della contribuzione alla assicurazione generale per l'ivs., periodi di lavoro subordinato all'estero non riconosciuto utile o che non abbia dato titolo a pensione, periodi di lavoro prestati alle dipendenze di partiti politici, sindacati, ecc., periodi per i quali non sia stata versata contribuzione e per i quali sia trascorso il termine prescrizione, il periodo del corso legale di laurea.

10. E' consentita la prosecuzione volontaria dell'assicurazione in caso di cessazione dell'attività lavorativa.

11. E' previsto l'accredito di contributi figurativi per i periodi di servizio militare o assimilati, per i periodi di persecuzione antifascista, per i periodi di malattia, gravidanza e puerperio, ricovero o assistenza per malattia tubercolare ecc.

Gestioni speciali per i lavoratori autonomi

Le gestioni per i coltivatori diretti mezzadri e coloni, per gli artigiani ed i commercianti costituiscono speciali gestioni previdenziali che tuttavia affondano la loro matrice nell'assicurazione generale obbligatoria alla cui normativa si rifanno, salvo per alcuni aspetti peraltro giustificati dalla particolarità delle categorie interessate e dalla natura dell'attività esercitata.

Le gestioni erogano le stesse prestazioni dell'assicurazione generale con esclusione delle pensioni di reversibilità per causa di servizio e di invalidità privilegiata, sulla base della sussistenza di requisiti sostanzialmente identici a quelli che regolano l'erogazione delle medesime prestazioni nell'assicurazione generale obbligatoria.

Le principali differenze che si riscontrano sono le seguenti.

1. Le pensioni di vecchiaia, fermo restando il requisito contributivo, sono erogate col raggiungimento dell'età di 65 o 60 anni, a seconda che si tratti di uomini o donne.

2. Il calcolo dell'importo della pensione è effettuato con il sistema contributivo anziché retributivo, trattandosi di soggetti per i quali non è possibile il riferimento ad una retribuzione pensionabile. Il calcolo della pensione è pertanto effettuato in riferimento ai contributi-base.

3. L'importo minimo delle pensioni, che per un breve periodo ha coinciso con quello dovuto ai pensionati dell'assicurazione generale, è, dal 1° gennaio 1977, fissato nella misura di lire 76.250 mensili.

4. Alle pensioni a carico delle gestioni speciali si applica la perequazione automatica e pertanto i relativi importi sono aumentati ciascun anno in misura percentuale pari all'aumento del costo della vita. Non sono invece direttamente influenzate dalla lievitazione delle retribuzioni.

5. Le pensioni di reversibilità o a favore dei superstiti sono così regolate per i coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

La legge istitutiva della gestione prevedeva la sola erogazione della pensione di reversibilità alla

quale avevano diritto la vedova, di età superiore ai 60 anni o inabile al lavoro, purché non avesse una pensione a titolo personale, e gli orfani del capo famiglia qualora, con la morte di esso il nucleo familiare superstite si fosse venuto a trovare nella impossibilità di continuare l'attività esercitata.

Le condizioni per la concessione, per il diritto e le misure delle pensioni di reversibilità erano le stesse dell'assicurazione generale obbligatoria.

Successivamente (legge 30 aprile 1969, n. 153) è stata introdotta tra le prestazioni erogate dalla gestione, anche la pensione indiretta da corrispondere con le stesse norme stabilite per l'assicurazione generale obbligatoria a condizione che l'iscritto sia deceduto successivamente alla data di entrata in vigore della legge (1° maggio 1969) e, se titolare di pensione, che questa avesse decorrenza non anteriore al 1° gennaio 1970.

6. La normativa delle tre gestioni consente l'accredito di contributi figurativi per la copertura dei periodi di servizio militare, malattia, gravidanza e puerperio.

7. E' consentita la prosecuzione volontaria, al fine di raggiungere o conservare il diritto alle prestazioni per coloro che, dopo essere stati iscritti nell'assicurazione obbligatoria, o in una gestione speciale, cessino di lavorare.

8. Gli assicurati alle gestioni di cui trattasi hanno diritto, dopo il pensionamento a carico delle gestioni speciali, alla liquidazione di supplementi di pensione per contributi eventualmente versati nella gestione stessa dopo il pensionamento.

Gli iscritti alle gestioni, inoltre, qualora siano titolari di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, possono ottenere la liquidazione dei supplementi di pensione al compimento del 65° o 60° anno di età a seconda che trattasi di uomini o donne. L'importo annuo dei supplementi si ottiene moltiplicando per 18,72 l'ammontare dei contributi base utili per la pensione.

Fondi speciali di previdenza

Particolari categorie di lavoratori godono di speciali trattamenti di previdenza disciplinati da norme particolari che si discostano, a volte anche sensibilmente, da quelle che regolano l'assicurazione generale obbligatoria e le sue gestioni speciali per i lavoratori autonomi.

Queste ultime infatti, salvo per alcune norme particolari, trovano la loro disciplina nelle disposizioni dell'assicurazione generale; i fondi speciali, invece, hanno una disciplina ed una normativa particolare che solo per alcuni aspetti o per quanto non espressamente previsto rinvia a quella dell'assicurazione di comune applicazione.

Prima di passare all'esame della disciplina dei singoli fondi, appare opportuno premettere la distinzione tra fondi sostitutivi ed integrativi delle assicurazioni generali obbligatorie. I primi sono quelli che escludono l'obbligo, per i lavoratori, dell'iscrizione all'assicurazione generale. I secondi invece non li escludono ma la comportano. Pertanto gli assicurati ai fondi integrativi corrispondono oltre al contributo per l'assicurazione obbligatoria, un ulteriore contributo dovuto al fondo speciale. Di conseguenza questo assicura delle prestazioni integrative o diverse da quelle dovute dall'assicurazione generale obbligatoria.

Un fondo la cui natura è del tutto peculiare è quello relativo al trattamento di pensione per il clero cattolico ed i ministri dei culti diversi. Esso può essere definito «compatibile» con l'assicurazione generale obbligatoria. La normativa del tutto peculiare che, per alcuni aspetti, lo regola, è giustificata dalla particolarità dei soggetti destinatari della tutela e dalla natura altrettanto particolare dell'attività svolta dagli assicurati.

A) - Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria.

1. E' previsto l'accredito di contributi figurativi, relativamente però a quelli previsti per l'assicurazione generale obbligatoria.

2. La pensione di vecchiaia è corrisposta al raggiungimento del 60° o 55° anno di età, a seconda che trattasi di uomini o donne con almeno 15 anni di iscrizione al fondo.

3. La pensione di invalidità è corrisposta a coloro che siano riconosciuti invalidi secondo le norme dell'assicurazione generale obbligatoria, e possano far valere almeno 5 anni di contribuzione.

Ai fini del calcolo della pensione, l'anzianità fino a 12 anni si aumenta del 50%; quella superiore a 12 anni si calcola su una base non inferiore a 20 anni.

4. La pensione di invalidità privilegiata è concessa all'iscritto per il quale il fatto invalidante sia connesso all'occasione di lavoro, qualsiasi sia la sua anzianità di iscrizione.

5. La pensione di anzianità spetta al conseguimento del 55° anno di età, quando si possa far valere un'anzianità contributiva di almeno 30 anni.

6. La pensione ai superstiti spetta agli aventi diritto del pensionato o dell'assicurato che possa far valere almeno 5 anni di contribuzione. In ogni caso le norme relative ai beneficiari, alle aliquote e ai requisiti per il diritto alla pensione di reversibilità o a favore dei superstiti sono le stesse di quelle dell'assicurazione generale obbligatoria dal 1° gennaio 1969.

7. L'importo della pensione, sia di vecchiaia che di anzianità, di invalidità e a favore dei superstiti è calcolato sulla base di tanti trentacinquesimi del 65% della retribuzione dell'ultimo mese di servizio, ragguagliata ad anni, per quanti sono gli anni di contribuzione al fondo.

La retribuzione pensionabile ai fini della pensione a carico del fondo speciale è costituita da tutto quanto percepito dal lavoratore, ad eccezione dello straordinario, indennità di rischio, rimborsi spese e, salvo per piccole percentuali, dalle indennità corrisposte ad personam; per la quota di pensione a carico dell'obbligatoria la retribuzione pensionabile è determinata con le stesse norme vigenti per l'assicurazione generale: non rientra nel computo però l'indennità di rischio.

8. Circa i minimi di pensione, è assicurato ai pensionati il minimo previsto dall'assicurazione generale obbligatoria.

9. Si applica, sull'intero importo della pensione, la scala mobile in misura percentuale ad ogni variazione del costo della vita non inferiore al 2% rispetto alla variazione precedente.

10. Nel caso di cessazione dal servizio senza diritto a pensione, l'iscritto può chiedere il rimborso del 75% dei contributi accreditati, dopo un anno dalla cessazione ed entro il 5°. In caso contrario i contributi sono trasferiti all'assicurazione facoltativa. Ai superstiti dell'assicurato deceduto senza diritto a pensione, viene rimborsato il 75% dei contributi integrativi accreditati.

11. Il fondo corrisponde al dipendente cessato dal servizio una indennità di anzianità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

Prestazioni in capitale sono anche previste in caso di cessazione dal servizio per morte o invalidità permanente.

12. Tutte le prestazioni del fondo sono subordinate alla cessazione dal servizio.

B) Fondo di previdenza per il personale addetto alle gestioni delle imposte di consumo (sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria)

1. Possono essere riscattati o regolarizzati i periodi di servizio militare, di richiamo alle armi o quelli di omessa contribuzione.

Non è previsto l'accredito di contributi figurativi.

2. La pensione di vecchiaia è corrisposta agli iscritti che abbiano compiuto il 65° anno di età e possano far valere almeno 10 anni di contribuzione ovvero che abbiano compiuto 55 anni e possano far valere almeno 30 anni di contribuzione.

3. La pensione di invalidità spetta all'iscritto, che, per difetto fisico o mentale, non sia più in grado di adempiere agli obblighi professionali e risulti assicurato da almeno 5 anni.

4. La pensione di invalidità privilegiata è concessa qualunque sia l'anzianità di iscrizione, se lo stato invalidante dipende da causa di servizio.

5. La pensione ai superstiti spetta agli aventi diritto del pensionato o dell'assicurato con almeno

10 anni di iscrizione al fondo. Se il decesso dipende da causa di servizio si prescinde dal requisito di iscrizione.

Le aliquote di reversibilità sono così stabilite: 50% al coniuge o al primo figlio; il 10% per ogni figlio; il 15% per ciascun genitore o fratello inabile a carico, mancando altri beneficiari.

6. L'importo della pensione diretta, di vecchiaia o di reversibilità, non può superare l'85% della retribuzione con 40 anni di contribuzione e non può essere inferiore al trattamento minimo delle pensioni dell'assicurazione generale obbligatoria.

La retribuzione pensionabile è costituita dallo stipendio, da tutti gli emolumenti percepiti a carattere continuativo, dagli assegni ad personam corrisposti in via continuativa ad esclusione: dei compensi per festività e ferie non godute, degli assegni integrativi, degli assegni familiari, dell'indennità di rischio cassa, dell'indennità di trasporto, dei rimborsi spese, dei riparti contrattuali e di ogni altra indennità o compenso a carattere eccezionale.

Il calcolo delle pensioni di invalidità è effettuato sulla retribuzione media convenzionale dell'ultimo anno di servizio, escluse le promozioni intervenute negli ultimi due anni, calcolando una percentuale del 32,50% per una anzianità contributiva fino a 5 anni e aggiungendo l'1,70% per ogni anno dal 6° al 30° ed ulteriore 1% per ogni anno successivo al 30°.

7. La perequazione automatica delle pensioni avviene con le stesse norme vigenti per l'assicurazione generale obbligatoria.

8. All'iscritto che cessa senza diritto a pensione, o ai superstiti dell'iscritto deceduto senza diritto a pensione, spetta una indennità tantum pari al 90% dei contributi accreditati previa detrazione dell'importo necessario alla costituzione della posizione assicurativa nell'assicurazione generale obbligatoria.

9. Alla cessazione dal servizio spetta all'assicurato o ai superstiti un capitale commisurato alle indennità di anzianità spettante per legge ed un premio di fedeltà, nel caso che l'iscritto possa vantare una anzianità di almeno 20 anni di servizio ininterrotto e continuativo.

Tali prestazioni sono garantite dall'Istituto nazionale delle assicurazioni (Ina)

10. Tutte le prestazioni sono condizionate alla cessazione dal servizio.

C) - Fondo di previdenza per il personale addetto ai pubblici servizi di telefonia (sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria)

1. Possono essere accreditati figurativamente i periodi di assistenza tbc a carico dell'Inps. E' possibile altresì riscattare o regolarizzare il periodo di lavoro presso aziende telefoniche prima dell'iscrizione al fondo, il servizio militare, il periodo del corso legale di laurea nonché le assenze dal servizio non coperte da contribuzione.

2. La pensione di vecchiaia si può ottenere al compimento del 60° o 55° anno di età, a seconda che trattasi di uomini o donne, con un'anzianità contributiva di almeno 15 anni. A particolare condizione si può anticipare la liquidazione rispettivamente per gli uomini o per le donne al compimento del 55° o 50° anno di età.

3. La pensione di anzianità si può ottenere a qualsiasi età quando si possano far valere almeno 35 anni di contribuzione.

4. La pensione di invalidità spetta agli iscritti invalidi secondo le stesse norme nell'assicurazione obbligatoria, quando possano far valere almeno 5 anni di contribuzione.

5. La pensione di invalidità privilegiata spetta comunque a prescindere dall'anzianità contributiva quando l'invalidità dipende da causa di servizio.

6. L'importo delle pensioni è pari a tanti quarantesimi della retribuzione pensionabile corrisposta all'iscritto negli ultimi dodici mesi di servizio per quanti sono gli anni di iscrizione al fondo.

La retribuzione pensionabile è costituita dallo stipendio o salario contrattuale, dagli scatti, dalla contingenza, dall'indennità di mensa, dal premio annuo, dalla tredicesima e quattordicesima mensilità e dagli assegni di merito ad personam.

7. L'importo della pensione non può superare i 9/10 della retribuzione considerata ai fini del

calcolo e non può essere inferiore a L. 1.060.000 + 13.000 per ogni anno di iscrizione oltre il 15°.

8. La pensione ai superstiti spetta al coniuge, ai figli, ai genitori, ai fratelli e sorelle del pensionato o dell'iscritto con almeno 15 anni di contribuzione; si prescinde da tale requisito minimo qualora la morte sia dipesa da causa di servizio.

9. I superstiti - ai quali comunque spetta un trattamento di pensione non inferiore a quello di cui godeva o che sarebbe spettato all'iscritto - hanno diritto alle seguenti quote di reversibilità: 60% al coniuge o al primo figlio; il 20% agli altri figli; 50% ai genitori; 15% ai fratelli e sorelle. L'importo complessivo della pensione di reversibilità non può essere superiore all'importo che sarebbe spettato all'iscritto.

10. La disciplina della perequazione automatica delle pensioni è analoga a quella che disciplina la scala mobile delle pensioni dell'assicurazione generale obbligatoria.

11. In caso di cessazione o morte senza diritto a pensione, se l'iscritto non si sia avvalso della facoltà di prosecuzione volontaria, spetta la ricostituzione della posizione assicurativa nell'assicurazione generale ed il rimborso dell'eventuale eccedenza dei contributi versati.

12. Tutte le prestazioni del fondo sono condizionate alla cessazione del lavoro.

D) Fondo di previdenza per i dipendenti dell'Enel e delle aziende elettriche private (sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria)

1. Le norme del fondo ammettono la possibilità di riscatto, con onere a carico dell'iscritto del corso legale di laurea, dei corsi professionali, dei lavori svolti in attività di appalto concesse da imprese elettriche. E' inoltre ammessa la riattivazione dell'anzianità contributiva che abbia dato luogo alla liquidazione delle indennità una tantum per i lavoratori successivamente riasunti con obbligo di iscrizione al fondo.

2. E' ammessa la prosecuzione volontaria al fondo per coloro che cessino dal servizio con almeno un anno di contribuzione.

3. La pensione di vecchiaia è concessa ai lavoratori che abbiano compiuto l'età di 65 o 60 anni, seconda che siano uomini o donne, e che possano far valere un'anzianità di iscrizione di almeno 15 anni. Con un'anzianità di 20 anni di servizio è data la possibilità di anticipare il pensionamento di 5 anni.

4. La pensione di anzianità può essere liquidata a qualsiasi età con almeno 35 anni di iscrizione al fondo.

5. La pensione di invalidità può essere liquidata all'iscritto che, con almeno 5 anni di contribuzione, non sia più in grado, per difetto fisico o mentale, di disimpegnare i suoi obblighi professionali, e perciò che cessi dal servizio, purché la sua capacità generica di guadagno sia ridotta a meno della metà.

Se l'invalidità dipende da cause di servizio, si prescinde dal minimo di contribuzione.

6. Hanno diritto alla pensione di reversibilità i superstiti del pensionato o dell'iscritto che abbia contribuito per almeno 5 anni ovvero, se la morte sia dipesa da causa di servizio, qualsiasi sia l'anzianità contributiva.

7. Gli iscritti maturano il diritto alla pensione di vecchiaia anche prima del compimento dell'età prevista quando abbiano una anzianità contributiva di almeno 15 anni, abbiano compiuto il 55° anno di età e siano stati adibiti anche se con discontinuità a lavori in sotterraneo per almeno 5 anni. L'anzianità in tal caso è aumentata di un periodo pari a quella compresa tra la decorrenza ed il compimento del 60° anno di età, con un massimo di 35 anni.

8. La misura delle pensioni è pari a tanti 35mi dell'88% della retribuzione soggetta a contributo, ragguagliata alla media dell'ultimo semestre, per quanti sono gli anni di contribuzione, fino ad un massimo di 35.

Le pensioni sono aumentate dell'1% per ogni anno di contribuzione successivo al 35°, anteriormente al compimento del 60° (se si tratta di iscritto) o 55° (se trattasi di iscritta) anno di età, fino ad un massimo del 10%.

L'importo delle pensioni di invalidità dovute a causa di servizio è fissato all'80% della retribuzione nel caso di invalidità pari o inferiore al 90%; al 100% della retribuzione per grado di invalidità superiore al 90%.

9. La misura delle pensioni non può essere inferiore al minimo vigente nell'assicurazione generale aumentato del 10%.

Nel caso di invalidità non dipendente da causa di servizio, la pensione non può essere di importo inferiore al 40% della retribuzione pensionabile qualora l'invalidità sia insorta dopo la data di inizio del rapporto che ha dato titolo all'iscrizione al fondo.

10. In caso di cessazione dal servizio senza diritto a pensione, e qualora non si sia avvalso della facoltà di prosecuzione volontaria, l'iscritto può ottenere una indennità *una tantum* purché possa far valere almeno tre anni di iscrizione al fondo ovvero un anno, se riconosciuto invalido non a causa di servizio.

Dall'ammontare delle indennità viene trattenuta la somma necessaria alla costituzione della posizione assicurativa nella assicurazione generale; peraltro l'ammontare di tale ritenuta non può superare la metà della somma dovuta: la differenza eventuale è a carico del fondo.

L'indennità è dovuta anche ai superstiti dell'iscritto non aventi diritto a pensione purché il de cuius possa far valere almeno un anno di iscrizione.

11. La scala mobile si applica ad ogni variazione del costo della vita non inferiore al 5% rispetto a quella vigente alla data della precedente variazione nella misura delle pensioni.

E) Fondo a favore del personale dipendente dalle aziende private del gas (integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria).

1. La normativa del fondo non prevede la possibilità di accrediti di contributi figurativi mentre, per ciò che riguarda la posizione nell'assicurazione generale obbligatoria, valgono le norme vigenti per quest'ultima.

E' ammessa invece la regolarizzazione sia dei periodi di servizio militare sia dei periodi di assenza dal servizio non riconosciuti utili contrattualmente.

2. Non è prevista la possibilità di prosecuzione volontaria nel fondo.

3. La pensione di vecchiaia è concessa al compimento del 60° anno di età con una anzianità di iscrizione di almeno 15 anni. Si può anticipare, con riduzione dell'importo, ad età compresa tra il 55° ed il 60° anno di età.

4. La pensione di invalidità spetta a coloro che siano riconosciuti invalidi secondo le norme dell'assicurazione obbligatoria che possano far valere almeno 5 anni di contribuzione.

Se l'invalidità dipende da infortunio sul lavoro o malattia professionale, si prescinde dal requisito minimo di contribuzione.

5. In caso di morte del pensionato o assicurato che abbia versato almeno 10 anni di contribuzione, la pensione di reversibilità spetta secondo le condizioni e le aliquote stabilite dalla normativa dell'assicurazione generale obbligatoria.

6. L'importo della pensione è calcolato sulla base di un 39° della retribuzione globale mensile percepita nell'ultimo anno di esercizio per ogni anno di contribuzione, con un massimo del 90% della retribuzione stessa.

Nel caso di invalidità la misura della pensione non può essere inferiore al 50% della retribuzione dell'ultimo anno. In ogni caso i minimi di pensione non possono essere inferiori a quelli dell'assicurazione generale.

7. La perequazione automatica delle pensioni è regolata dalle stesse norme vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria.

8. A favore degli iscritti che conseguono il diritto a pensione è prevista una indennità aggiuntiva di fine lavoro pari ai 28/30 dell'ultima retribuzione mensile per ogni anno di contribuzione.

A coloro che cessano dal servizio senza conseguire il diritto a pensione spetta una indennità sostitutiva pari a tanti trentesimi dell'ultima retribuzione per quanti sono gli anni di contribuzione.

Nel caso di morte dell'iscritto l'indennità è dovuta ai superstiti aventi diritto a pensione.

F) *Fondo di previdenza per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto (sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria)*

1. E' ammesso il riscatto dei periodi di servizio militare, del periodo del corso legale di laurea o di navigazione mercantile, dei periodi di servizio prestato presso aziende di trasporto prima dell'iscrizione al Fondo.

Le regolarizzazioni sono consentite per le assenze dal servizio, non determinate da infortunio o malattia sul lavoro, per le quali non sussiste obbligo di versamento della contribuzione, e assenze scoperte di contribuzione effettuate per malattia o infortunio.

2. La prosecuzione volontaria è ammessa entro i sei mesi dalla cessazione del servizio senza diritto a pensione e con 5 anni di contribuzione.

3. La pensione di vecchiaia spetta all'assicurato che al conseguimento del 60° anno di età (se uomo) o 55° (se donna) possa far valere almeno 15 anni di contribuzione.

E' possibile, a determinate condizioni, chiedere l'anticipato collocamento in pensione al compimento del 55° o 50° anno di servizio a seconda che trattasi di uomini o donne.

4. - La pensione di invalidità è concessa a coloro che siano stati esonerati dal servizio per inabilità alle mansioni proprie della qualifica e possano far valere 10 anni di effettiva contribuzione. Per gli agenti il cui rapporto di lavoro è regolato dal regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 la pensione di invalidità è concessa, fermo restando il requisito dei 10 anni di contribuzione, se siano riconosciuti invalidi all'espletamento delle mansioni della qualifica di cui sono rivestiti e, per incapacità fisica o per mancanza di posti in organico, non possano essere adibiti ad altri servizi dall'azienda.

5. Si prescinde dal requisito del minimo di contribuzione se l'invalidità dipende da causa di servizio.

6. La pensione di anzianità è concessa dopo 35 anni di effettiva contribuzione, a prescindere dall'età, a condizione che l'iscritto cessi la propria attività lavorativa.

7. L'importo della pensione è commisurato a tanti quarantesimi della retribuzione goduta negli ultimi dodici mesi di servizio effettivo per quanti sono gli anni riconosciuti utili, con un minimo del 90% della retribuzione stessa.

8. La retribuzione pensionabile è formata dal concorso della retribuzione di tabella, dagli assegni ad personam, dalle competenze accessorie, dalla mensilità o quote della stessa eccedenti la dodicesima e prevista da norme di legge o da accordi nazionali o aziendali.

9. La pensione ai superstiti è dovuta agli aventi diritto del pensionato o dell'assicurato con almeno 10 anni di iscrizione, sulla base delle seguenti aliquote: 60% al coniuge o al primo figlio; 20% a ciascun figlio; 15% ai genitori, fratello o sorella. Si prescinde dal requisito minimo di contribuzione per decesso dell'iscritto avvenuto per causa di servizio.

10. Il trattamento minimo della pensione è pari a quello vigente nell'assicurazione generale obbligatoria.

11. La scala mobile si applica sulla pensione in godimento in misura percentuale pari alla variazione percentuale del costo della vita (purché non inferiore al 2% rispetto alla precedente variazione).

12. Qualora l'iscritto cessi dal servizio senza diritto a pensione o muoia senza che i superstiti abbiano diritto a pensione, si opera la ricostituzione della posizione assicurativa nell'assicurazione generale obbligatoria.

G) *Cassa nazionale per la previdenza marinara (integrativa dell'assicurazione generale obbligatoria).*

La cassa si articola in due gestioni:

a) Gestione marittimi.

1. Possono essere riscattati i periodi di navigazione su navi estere. Possono essere regolarizzati

i periodi di malattia nei limiti di 12 mesi, i periodi di disoccupazione indennizzata e i periodi di assistenza sanatoriale e post-sanatoriale.

2. Si consente la prosecuzione volontaria ai marittimi che al compimento del 60° anno di età (se uomini) o 55° (se donne) possano far valere almeno 7 anni di navigazione con contribuzione alla gestione, di cui uno nell'ultimo decennio.

3. La pensione di vecchiaia spetta al conseguimento del 60° o 55° anno di età, a seconda che trattasi di uomo o donna, se si possano far valere 20 anni di servizio utile ovvero 15 di cui uno nel decennio precedente la data di pensionamento.

4. La pensione di vecchiaia anticipata spetta agli iscritti appartenenti al personale di macchina o di stazioni radiotelegrafiche al conseguimento del 55° o 50° anno di età purché possano far valere rispettivamente 20 anni di navigazione effettiva al servizio di macchina o stazione radiotelegrafica.

5. La pensione di anzianità spetta agli iscritti che possano far valere almeno 30 anni di contribuzione utile ovvero 25 di navigazione effettiva.

6. La pensione di invalidità spetta ai marittimi inabili alla navigazione che possano far valere 20 anni utili di contribuzione o almeno 10, di cui uno nel decennio antecedente la data di presentazione della domanda di pensione.

La pensione privilegiata di invalidità è concessa a prescindere da un minimo di contribuzione quando l'invalidità sia dipesa da causa di servizio. In tal caso la misura della pensione non può essere inferiore ai 15/30 del 74% della retribuzione pensionabile.

7. La pensione ai superstiti del pensionato o dell'iscritto, che alla data del decesso risulti in possesso dei requisiti per liquidare la pensione diretta, è fissata nelle seguenti aliquote: 60% al coniuge, 20% a ciascun figlio se ha diritto anche il coniuge, ovvero 40% se hanno diritto a pensione solo i figli, 15% ai genitori, fratelli o sorelle.

8. La misura delle pensioni è pari a tanti 30mi del 74% delle retribuzioni pensionabili per quanti sono gli anni di servizio utile, fino ad un massimo di 30.

La misura della pensione è calcolata sulla base di 30 anni quando i periodi di effettiva navigazione raggiungono i 25 anni.

9. La retribuzione pensionabile è costituita dalla media delle retribuzioni tabellari relative alle qualifiche rivestite dall'iscritto negli ultimi 10 anni di navigazione, al tonnellaggio della nave e ai servizi cui la nave è stata addetta.

La retribuzione tabellare è quella in base alla quale è liquidata la prestazione; essa è stabilita in relazione alla qualifica rivestita a bordo dall'iscritto e al genere della nave e della navigazione.

10. Se il pensionato riprende l'attività lavorativa a terra, nelle pensioni vengono operate le trattenute nella misura e con le modalità previste per gli analoghi trattamenti dell'assicurazione generale; se riguarda l'attività marittimi, la pensione è sospesa per tutti i giorni di effettivo imbarco; se questi superano l'anno, la pensione verrà riliquidata.

b) Gestione speciale

1) Possono essere riscattati i periodi di navigazione anteriore alla iscrizione alla gestione, i periodi di avventiziato presso le Società tenute alla contribuzione alla gestione, il periodo iniziale minimo di navigazione utilizzato per il conseguimento di titoli professionali.

Possono essere regolarizzate le assenze per malattia a retribuzione ridotta o senza retribuzione.

2) La prosecuzione volontaria è consentita entro un anno dalla cessazione dal servizio o dalla data del passaggio nella categoria dei dirigenti.

3) La pensione di vecchiaia spetta all'iscritto quando sia dispensato dal servizio e abbia compiuto 60 anni d'età, se uomo, o 55, se donna, con almeno 20 anni di contribuzione ovvero 65 o 60, con almeno 10 anni di contribuzione.

4) La pensione di anzianità richiede una anzianità di contribuzione di almeno 35 anni, a prescindere dall'età.

5) La pensione di invalidità spetta all'iscritto dispensato dal servizio che sia stato riconosciuto invalido a continuare il servizio e possa far valere 5 anni di contribuzione.

Si prescinde dal minimo di contribuzione se l'invalidità dipende da causa di servizio.

6) La pensione ai superstiti spetta ai familiari «aventi diritto» del pensionato o dell'iscritto che abbia maturato i requisiti per il diritto a pensione diretta.

Essa è dovuta nella misura, rispetto a quella che godeva o che sarebbe spettata al de cuius: del 60% al coniuge; del 20% a ciascun figlio, se ha diritto anche il coniuge, ovvero del 40% in caso di unico figlio superstite (e del 20% per ogni altro figlio); del 15% a ciascun genitore, fratello o sorella.

La misura della pensione per il coniuge o i figli non può essere inferiore al 60% della pensione diretta né superiore al 90% della stessa.

7) La misura annua della pensione diretta è pari a tanti 40mi dell'80% della media annuale della retribuzione pensionabile per quanti sono gli anni di contribuzione alla gestione.

L'importo delle pensioni non può essere inferiore ai 15/40 della media annua della retribuzione pensionabile e non può comunque essere inferiore ai minimi vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria.

L'importo massimo non può superare il 90% della retribuzione pensionabile.

8) Per la determinazione della retribuzione pensionabile si prendono a base le retribuzioni in atto alla data di cessazione del rapporto di lavoro, per gli iscritti aventi grado ed anzianità pari a quelli acquisiti dall'interessato stesso nell'ultimo triennio di servizio.

9) E' effettuata una trattenuta, nel caso di ripresa dell'attività lavorativa, nella misura e con le modalità previste per i trattamenti dell'assicurazione generale obbligatoria.

10) La scala mobile sulle pensioni si applica con le stesse norme e coefficienti vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria.

H) Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea (sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria)

1) Possono essere riscattati i periodi di servizio militare, il periodo del corso legale di laurea, i periodi lavorativi prestati presso aziende di navigazione aerea, ovvero necessari per l'acquisizione delle qualifiche professionali, i periodi di servizio prestati posteriormente al 1946 per gli iscritti che abbiano ottenuto la liquidazione degli accantonamenti di pertinenza, i periodi di servizio prestati dopo il 1946 con iscrizioni alla Cassa nazionale per la gente dell'aria, i periodi di servizio prestati con iscrizione a fondi di previdenza aziendali, i periodi di lavoro diversi dall'attività di volo coperti da assicurazione nell'assicurazione generale obbligatoria.

Possono anche essere regolarizzate le assenze dal servizio senza retribuzioni intervenute durante il rapporto di lavoro, entro due mesi dalla ripresa del servizio nei limiti di due anni.

2) E' ammessa la prosecuzione volontaria entro due anni dalla cessazione dell'obbligo contributivo per coloro che possono far valere almeno 5 anni di contribuzione.

3) La pensione di anzianità spetta agli iscritti a qualsiasi età, purché possano far valere un periodo utile di 25 anni, di cui almeno 15 di contribuzione obbligatoria o volontaria al fondo. Spetta anche la pensione a coloro che abbiano raggiunto il 50° anno di età che possano far valere almeno 15 anni di contribuzione obbligatoria o volontaria ovvero abbiano conseguito 45 anni di età e 15 di contribuzione. In quest'ultimo caso però la misura delle pensioni è ridotta in base a determinati coefficienti.

4) La pensione di invalidità può essere conseguita da coloro che possano far valere un periodo utile di 10 anni, di cui 5 di contribuzione obbligatoria al fondo, e siano diventati permanentemente inabili ad esercitare la professione autorizzata con regolare brevetto aeronautico, purché l'invalidità dia luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro comportante l'obbligo di iscrizione al fondo.

Possono conseguire la pensione di invalidità anche coloro che siano invalidi ai sensi delle norme dell'assicurazione generale obbligatoria purché la invalidità dia luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro comportante l'obbligo di iscrizione al fondo e possano far valere almeno 5 anni di contribuzione allo stesso fondo.

Si prescinde dal requisito del periodo minimo di assicurazione, ma è sufficiente la semplice iscrizione al fondo, se l'invalidità dipende da causa di servizio.

5) Alla pensione di reversibilità hanno diritto i superstiti del pensionato o dell'iscritto con un periodo di effettiva contribuzione di almeno 5 anni.

Si prescinde da tale requisito, se il lavoratore è deceduto per causa di servizio.

Le aliquote di reversibilità sono fissate nel 60% se superstite è solo il coniuge, nell'80% se con il coniuge concorre un figlio, nel 100% se concorrono due o più figli. Se manca il coniuge, le aliquote son fissate nel 60% per il primo figlio, nell'80% per due, nel 100% per tre o più figli. Ai genitori, in mancanza di altri beneficiari, spetta la pensione nella misura del 30%.

6) La misura della pensione è pari al 3% della retribuzione pensionabile per ogni anno riconosciuto utile fino ad un massimo pari alla retribuzione pensionabile stessa.

7) La retribuzione pensionabile è costituita dal totale degli emolumenti spettanti all'iscritto nei 12 mesi consecutivi più favorevoli di servizio nel triennio precedente la data di decorrenza della pensione.

Se l'iscritto è stato assente senza retribuzione o con retribuzione ridotta negli ultimi dodici mesi antecedenti la data del pensionamento, la retribuzione pensionabile è calcolata per analogia.

8) La pensione è sospesa nel caso di rioccupazione in azienda avente l'obbligo di iscrizione al fondo, per tutto periodo della rioccupazione.

9) E' previsto per gli iscritti la facoltà di chiedere la liquidazione in capitale di una quota della pensione.

10) La misura della pensione varia quando l'indice del costo della vita subisce una variazione pari o superiore al 5% rispetto a quello rilevato nell'anno precedente.

11) In caso di cessazione dal servizio o di decesso dell'iscritto senza diritto a pensione, e qualora l'iscritto non si sia avvalso della facoltà di prosecuzione volontaria, si opera la ricostituzione della posizione assicurativa nell'assicurazione generale obbligatoria.

D) Fondo di previdenza del clero e dei ministri delle confessioni diverse dalla cattolica (compatibile con l'assicurazione generale obbligatoria e con altre forme di previdenza sostitutive ed esonerative di questa ultima).

1) Non è previsto l'accredito di contributi figurativi. E' invece ammessa, in alcuni casi, la regolarizzazione di periodi pregressi con onere a carico dell'iscritto.

2) E' ammessa la prosecuzione volontaria entro 5 anni dalla cessazione dell'obbligo assicurativo.

3) La pensione di vecchiaia è concessa al compimento del 65° anno di età con almeno 10 anni di iscrizione al fondo.

E' prevista una maggiorazione della pensione per effetto del differimento dell'età di pensionamento.

4) Agli iscritti che, con almeno 5 anni di contribuzione, si trovino nella permanente impossibilità di esercitare il proprio ministero a causa di difetto fisico o mentale, è dovuta la pensione di invalidità.

5) La pensione ai superstiti dei pensionati o degli iscritti con almeno 5 anni di contribuzione è dovuta con le stesse norme in vigore per l'assicurazione generale obbligatoria per quanto concerne i soggetti, i requisiti e le aliquote.

6) Gli importi minimi delle pensioni sono pari a quelli in vigore per l'assicurazione generale per gli iscritti con almeno 10 anni di contribuzione; tali importi vengono maggiorati di L. 18.200 annue per ogni anno di contribuzione eccedente il decimo.

7) Gli importi delle pensioni sono aumentati ogni anno in misura pari a quella stabilita in applicazione della disciplina della perequazione delle pensioni dell'assicurazione generale obbligatoria.

8) Agli iscritti ai quali sia liquidato un trattamento di pensione a carico dell'assicurazione generale o di fondi sostitutivi o esonerativi di questa, la pensione del fondo è corrisposta nella misura di 2/3; il residuo terzo è devoluto al fondo.

STATO: PENSIONI ORDINARIE E GESTIONI SPECIALI DEL PERSONALE DELLE FERROVIE DELLO STATO.

Requisiti per il diritto a pensione

vecchiaia: 65 anni di età per uomini e donne e 15 anni di servizio effettivo (1) (il limite di età varia in più o in meno per alcune categorie);

invalidità: incapacità: incapacità a prestare servizio e 15 anni di servizio effettivo;

morte: 15 anni di servizio effettivo;

dimissioni: 20 anni di servizio effettivo (per le donne coniugate sono sufficienti 15 anni di servizio effettivo elevati a 20 anni ai fini della determinazione della pensione);

per l'invalidità di 1^a categoria e per la morte in conseguenza di causa di servizio si ha diritto a pensione con qualsiasi anzianità di servizio (ai fini della determinazione della pensione si considerano sempre 40 anni di servizio).

Misura della pensione

La pensione è pari al 35% della base pensionabile con 15 anni di servizio utile e aumenta dell'1,8% per ogni anno di servizio in più sino ad un massimo dell'80% della base pensionabile con 40 anni di servizio utile (2). La base pensionabile è determinata sommando l'ultimo stipendio spettante e gli assegni perequativi pensionabili (3) e aumentando detta somma del 18%.

Oltre alla pensione, determinata come detto in precedenza, ai pensionati spetta l'indennità integrativa speciale, pari all'80% di quanto percepito dagli attivi a tale titolo: l'importo annuo dell'indennità spettante ai pensionati - calcolato al 1° luglio 1977 - è di L. 1.306.455. Ai pensionati spettano anche le quote di aggiunta di famiglia per i familiari a carico.

In caso di morte del dipendente o del pensionato, ai superstiti spetta - oltre all'indennità integrativa speciale nella misura predetta - un'aliquota della pensione diretta pari al:

50% per la vedova sola;

60% per la vedova con un orfano;

65% per la vedova con due orfani;

70% per la vedova con tre orfani;

75% per la vedova con quattro o più orfani;

33% per uno o due orfani soli;

40% per tre orfani;

50% per quattro orfani;

60% per cinque o più orfani.

Alla vedova spettano le quote di aggiunta di famiglia per i figli a carico. Non esistono minimi e massimi di pensione; è bene tener presente che la pensione non può avere ovviamente un importo inferiore all'indennità integrativa speciale (L. 1.306.455) alla quale va comunque aggiunta una certa percentuale della base pensionabile.

Perequazione delle pensioni

Tutte le pensioni sono aumentate, con cadenza semestrale, in base ai punti di contingenza spettanti ai dipendenti per effetto dell'incremento del costo della vita; l'importo di ciascun punto

(1) Per servizio effettivo si intende la somma dei periodi di servizio prestati e dei periodi di servizio riscattati.

(2) Per servizio utile si intende la somma del servizio effettivo e di eventuali periodi di servizio convenzionalmente spettanti.

(3) Sono quindi escluse dal computo per la base pensionabile le altre voci retributive quali straordinari, diarie, indennità di carica e di grado, ecc.; per tali voci non vengono peraltro pagati i contributi.

N.B. In caso di cessazione del servizio senza diritto a pensione viene ricostituita la posizione assicurativa presso l'Inps.

di contingenza è al 1° luglio 1977 di L. 1.411,20 e giungerà a L. 1.910 a partire dal 1° luglio 1978. Inoltre alle pensioni liquidate sino al 31 dicembre 1975 è stato apportato un aumento del 6,9% a decorrere dal 1° gennaio 1976 e del 5,1% a decorrere dall'1° gennaio 1977. Tali incrementi sono gli stessi apportati alle pensioni superiori ai minimi erogate dal fondo pensioni per i lavoratori dipendenti gestito dall'Inps in connessione alla dinamica salariale. Tutta la questione dovrebbe essere regolata diversamente a partire dal 1° gennaio 1978 grazie anche alla costruzione di apposito indice delle retribuzioni dei pubblici dipendenti.

Cumulo pensione-retribuzione

E' ammesso, ad esclusione del caso in cui il secondo rapporto di lavoro sia con lo Stato o un ente pubblico e costituisca derivazione, continuazione o rinnovo del primo rapporto di lavoro. Non è cumulabile l'indennità integrativa speciale.

N.B. In caso di cessazione dal servizio senza diritto a pensione viene ricostituita la pensione assicurativa presso l'Inps.

ISTITUTI DI PREVIDENZA GESTITI DAL MINISTERO DEL TESORO

Le notizie sulla normativa riguardano la cassa pensioni ai dipendenti degli enti locali, la cassa pensioni ai sanitari e la cassa pensioni agli insegnanti di asilo e scuole elementari parificate; non è stata presa in esame la normativa concernente la cassa ufficiali giudiziari e aiutanti ufficiali giudiziari che peraltro è quella, da un punto di vista quantitativo, di minore rilievo.

Requisiti per il diritto a pensione

vecchiaia: 60 anni di età per uomini e donne e 15 anni di servizio utile (1) (il limite di età può essere inferiore ai 60 anni se previsto nei regolamenti organici del personale).

invalidità: incapacità assoluta e permanente a proficuo lavoro e 15 anni di servizio utile;

morte: 15 anni di servizio utile;

inabilità «amministrativa» (riduzione degli organici): 20 anni di servizio utile;

dimissioni: 25 anni di servizio utile (per le donne coniugate o con prole a carico sono sufficienti 20 anni);

per l'invalidità o per la morte in conseguenza di cause di servizio si ha diritto a pensione con qualsiasi anzianità di servizio.

Misura della pensione

La pensione è pari al 37,5% della retribuzione pensionabile (2) con 15 anni di servizio utile, al 45% con 20 anni, al 55% con 25 anni, al 67,5% con 30 anni, all'82,5% con 35 anni, al 100% con 40 anni.

Oltre alla pensione, determinata come detto in precedenza, ai pensionati spetta l'indennità integrativa speciale, pari all'80% di quanto percepito dagli attivi a tale titolo: l'importo annuo dell'indennità spettante ai pensionati - calcolato al 1° luglio 1977, è di L. 1.306.455. Ai pensionati spettano anche le quote di aggiunta di famiglia per i familiari a carico.

(1) Per servizio utile si intende la somma dei periodi di servizio prestato, dei periodi riscattati (laurea, servizio militare, servizi resi presso enti pubblici) e dei periodi ricongiungibili *ope legis* o a domanda (servizi non di ruolo resi rispettivamente allo Stato e enti locali).

(2) La retribuzione pensionabile è pari alla retribuzione contributiva diminuita dell'indennità integrativa speciale; la retribuzione contributiva è costituita da quanto corrisposto per il normale lavoro (esclusi lo straordinario, alcune indennità di carica e di grado, le diarie) e dell'indennità integrativa speciale; per le categorie regolate da contratto collettivo di lavoro è retribuzione contributiva tutto ciò che deriva dal contratto stesso; la retribuzione contributiva minima è di L. 2.050.000.

Si osserva che sono esclusi dalla retribuzione pensionabile alcuni particolari emolumenti soggetti a contribuzione quali i servizi simultanei e le maggiorazioni di retribuzione percepite per cambio di ente negli ultimi 5 anni di servizio: tali contribuzioni danno luogo ad una aggiunta alla pensione determinata con criterio contributivo; con lo stesso criterio sono liquidati i supplementi di pensione derivanti da contribuzione per servizi resi ad enti locali successivamente alla liquidazione della pensione.

In caso di morte del dipendente o del pensionato ai superstiti spetta - oltre all'indennità integrativa speciale nella misura in precedenza fornita - una prima fascia di pensione (pari a 213.500 lire annue) con reversibilità di almeno l'80% mentre per il resto della pensione la reversibilità è commisurata alle seguenti aliquote:

- 40% per un orfano solo;
- 50% per la vedova sola o per due orfani;
- 60% per la vedova con un orfano o per tre orfani;
- 70% per la vedova con due orfani o per quattro o più orfani;
- 80% per la vedova con tre orfani;
- 90% per la vedova con quattro o più orfani.

Alla vedova spettano le quote di aggiunta di famiglia per i figli a carico. Non esistono massimali di pensione; il minimo è pari oggi a L. 547.000 annue oltre all'indennità integrativa speciale (in totale L. 1.853.455).

Perequazione delle pensioni

Come per lo Stato.

Cumulo pensione-retribuzione

E' ammesso; non è cumulabile l'indennità integrativa speciale.

N.B. In caso di cessazione dal servizio senza diritto a pensione viene ricostituita la posizione assicurativa presso l'Inps.

INPDAI (ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI)

Requisiti per il diritto a pensione

vecchiaia: 65 anni di età per gli uomini e 60 anni per le donne con 15 anni di contribuzione (possibilità di ottenere il pensionamento anticipato e differito - rispetto all'età - sino ad un massimo di cinque anni con applicazione di coefficienti di riduzione o di aumento della pensione).

anzianità: 35 anni di contribuzione;

invalidità: perdita della capacità lavorativa per almeno il 50% e abbandono del lavoro in qualità di dirigente, 2 anni di contribuzione (per gli ingressi in assicurazione in età superiore ai 50 anni sono necessari 5 anni di contribuzione);

morte: 2 anni di contribuzione.

Misura della pensione

La pensione è pari a tanti trentesimi dell'80% della retribuzione pensionabile per quanti sono gli anni di contribuzione (2,667% della retribuzione pensionabile per ogni anno di contribuzione). La retribuzione pensionabile è determinata con gli stessi criteri in uso per il fondo pensioni lavoratori dipendenti ma tenuto conto di un minimale (attualmente di L. 8.905.000 annue) e di un massimale (attualmente di L. 17.641.000 annue). (1).

(1) Minimale e massimale sono periodicamente adeguati. Anche i contributi sono versati con riferimento alla retribuzione compresa tra minimale e massimale tempo per tempo vigenti.

La pensione minima è pari al 40% del minimale retributivo tempo per tempo vigente (attualmente è quindi di L. 274.000 mensili per 13 mensilità).

Per le pensioni di invalidità la misura della pensione non può essere inferiore al 26,67% della retribuzione pensionabile per invalidità compresa tra il 50% e l'80% ed al 40% della retribuzione pensionabile per invalidità superiore all'80%.

In caso di morte dell'assicurato o del pensionato, ai superstiti spetta un'aliquota della pensione diretta nella stessa misura prevista per il fondo pensioni lavoratori dipendenti (unica eccezione: ai genitori spetta il 30% della pensione diretta invece che il 15%).

Perequazione delle pensioni

Le pensioni sono adeguate alle variazioni del costo della vita con i criteri stabiliti all'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153.

Le pensioni minime sono ovviamente aumentate quando viene adeguata la retribuzione contributiva minima.

Cumulo retribuzione-pensione

E' ammesso nel solo caso delle pensioni di vecchiaia, ma la pensione è ridotta al 50%; è comunque garantito il pagamento dell'importo minimo della pensione.

INPGI (ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I GIORNALISTI ITALIANI)

Requisiti per il diritto a pensione

vecchiaia: 60 anni di età per gli uomini e 55 anni per le donne e con 15 anni di contribuzione (per gli uomini il pensionamento è ammesso anche con 55 anni di età purché abbiano maturato 20 anni di contribuzione);

invalidità: cessazione dell'attività professionale giornalistica per inabilità totale e permanente con almeno 15 anni di contribuzione maturati in qualsiasi tempo o con soli 5 anni di contribuzione di cui uno almeno nel quinquennio precedente il pensionamento;

morte: con contribuzione come per invalidità;
- invalidità o morte imputabili a cause di servizio: qualsiasi anzianità contributiva (elevati a 15 anni ai fini della determinazione della pensione qualora non raggiunga tale misura).

Misura della pensione

La pensione diretta è determinata in misura pari a 1/30 dell'80% della retribuzione media relativa agli ultimi 60 contributi mensili (o, se più favorevole, ai 10 anni di contribuzione più elevata) per ogni anno di contribuzione, con un minimo commisurato al 50% della retribuzione annua minima contrattuale del redattore ordinario riferita all'anno immediatamente precedente la decorrenza della pensione stessa ed un massimo pari al minore degli importi rappresentati dal 250% della suddetta retribuzione contrattuale e del 100% della retribuzione pensionabile.

In caso di morte dell'assicurato o del pensionato, ai superstiti spetta un'aliquota della pensione diretta nelle seguenti misure:

- 60% per un superstite;
- 75% per due superstiti;
- 90% per tre superstiti;
- 100% per quattro o più superstiti.

La pensione ai superstiti non può essere inferiore al 75% del minimo stabilito per la pensione di vecchiaia.

Adeguamento della base retributiva pensionabile

I valori retributivi che concorrono alla determinazione della retribuzione media pensionabile sono rivalutati come segue:

in base al rapporto tra le retribuzioni minime contrattuali del redattore ordinario relative all'anno immediatamente precedente quello del pensionamento e all'anno cui si riferisce la retribuzione da rivalutare, quando questa si collochi in epoca anteriore al 1 gennaio 1943;

attraverso la equiparazione alla retribuzione minima contrattuale del redattore ordinario relativa all'anno immediatamente precedente quello del pensionamento, quando l'importo da rivalutare risalga al periodo compreso tra il 1 gennaio 1943 ed il 31 gennaio 1952;

secondo il rapporto tra i «numeri indici dei consumi per le famiglie di operai e impiegati» (Istat) relativi all'anno immediatamente precedente quello del pensionamento e all'anno cui si riferisce la retribuzione da rivalutare, quando questa risulti percepita in epoca successiva al 31 gennaio 1952.

Perequazione delle pensioni

Le pensioni sono annualmente rivalutate per mezzo del rapporto tra le retribuzioni minime contrattuali del redattore ordinario relative ai due anni immediatamente precedenti quello in cui ha luogo l'adeguamento.

Cumulo pensione-retribuzione

Qualora il titolare di pensione continui a prestare lavoro subordinato con retribuzione pari o superiore a quella minima del redattore ordinario, l'importo della pensione in godimento è ridotto del 25%, fatto comunque salvo il minimale.

PENSIONI DI ASSISTENZA SOCIALE

L'attuale legislazione prevede quattro forme principali di assistenza economica permanente, intendendo per tale un intervento economico continuativo da parte dello Stato (o di enti pubblici nazionali) collegato esclusivamente a fattori extra-contributivi di volta in volta riferiti all'età o a particolari stati di inabilità e condizionati sempre all'inesistenza di un determinato reddito e incompatibili con trattamenti previdenziali.

a) *Pensione sociale*: è erogata dall'Inps ai cittadini ultra sessantacinquenni, con reddito inferiore - per il 1977 - a L. 608.400 (per il solo interessato) o L. 1.747.850 (considerando anche il reddito del coniuge). Alle pensioni sociali (importo mensile dal 1° gennaio 1977: L. 53.300 per tredici mensilità) si applica la scala mobile collegata alle variazioni dell'indice Istat del costo della vita (leggi 30 aprile 1969, n. 153 e 11 agosto 1972, n. 485).

b) *Assegno ai ciechi civili*: corrisposto ai non vedenti di età superiore a 18 anni, il cui reddito (1977) non superi L. 1.747.850 l'anno. Sono previsti più gradi di pensione, nelle misure (dal 1° gennaio 1977) di L. 48.037, L. 52.155, L. 69.997, a seconda del grado di *visus*. Si applica la scala mobile con le stesse modalità previste per le pensioni sociali (leggi 9 agosto 1954, n. 632; 10 febbraio 1962, n. 66; 27 maggio 1970, n. 382; 11 agosto 1972, n. 485).

c) *Assegno ai sordomuti*: corrisposto ai sordomuti di età superiore a 18 anni, il cui reddito (1977) non superi L. 1.747.850 l'anno.

L'importo (dal 1° gennaio 1977) è di L. 52.155; si applica la scala mobile con le stesse modalità previste per la pensione sociale (leggi 10 febbraio 1962, n. 65; 18 marzo 1968, n. 388; 26 maggio 1970, n. 382; 11 agosto 1972, n. 485).

d) *Assegno ai mutilati e invalidi civili*: corrisposto ai mutilati ed invalidi civili di età superiore a 18 anni, il cui reddito (1977) non superi L. 1.747.850 l'anno. E' previsto un doppio grado di pensione per inabilità totale (L. 52.155) e per inabilità pari ai due terzi del normale (L. 48.037). Si applica la scala mobile con le stesse modalità previste per la pensione sociale (leggi 6 agosto 1966, n. 625; 30 marzo 1971, n. 118; 11 agosto 1972, n. 485).

NUMERO ED IMPORTO DELLE PENSIONI CONTABILIZZATE
AL 31 DICEMBRE 1976

GESTIONE E CATEGORIA DI PENSIONE Inps	Numero	Importo annuo		Incremento numerico dell'anno
		Valore assoluto	Valore medio individuale (a)	
ASSICURAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA:		(migliaia di lire)	(lire)	
<i>Assicurati ordinari</i>				
Pensioni di vecchiaia	2.958.517	3.700.815.808	1.250.902	6.038
Pensioni di invalidità	2.930.810	2.995.741.968	1.022.155	36.367
Pensioni ai superstiti	1.794.430	1.354.313.523	754.732	41.206
TOTALE	7.683.757	8.050.871.299	1.047.778	83.611
<i>Convenzioni internazionali</i>				
Pensioni di vecchiaia	75.114	72.037.957	959.048	3.936
Pensioni di invalidità	74.372	67.783.099	911.406	3.095
Pensioni ai superstiti	59.461	39.242.297	659.967	5.359
TOTALE	208.947	179.063.353	856.980	12.390
<i>Marittimi (b)</i>				
Pensioni di vecchiaia	8.044	19.060.767	2.369.563	- 547
Pensioni di invalidità	4.209	6.311.895	1.499.619	- 158
Pensioni ai superstiti	19.539	23.240.897	1.189.462	- 25
TOTALE	31.792	48.613.559	1.529.113	- 730
<i>Pescatori</i>				
Pensioni di vecchiaia	2.355	2.247.646	954.414	83
Pensioni di invalidità	1.396	1.439.638	1.031.259	204
Pensioni ai superstiti	1.494	1.082.935	724.856	115
TOTALE	5.245	4.770.219	909.479	402
<i>Personale postale</i>				
Pensioni di vecchiaia	4	2.678	669.663	- 1
Pensioni di invalidità	15	7.345	489.654	-
Pensioni ai superstiti	43	12.566	292.232	-
TOTALE	62	22.589	364.346	- 1
<i>Zolfatari</i>				
Pensioni di invalidità	9	4.280	475.571	- 1
<i>Assegno speciale (c)</i>				
Pensioni di vecchiaia	233	202.871	870.689	20
<i>Totale assicurazione obbligatoria</i>				
Pensioni di vecchiaia	3.044.267	3.794.367.727	1.246.398	9.529
Pensioni di invalidità	3.010.811	3.071.288.225	1.020.087	39.507
Pensioni ai superstiti	1.874.967	1.417.892.218	756.222	46.655
TOTALE	7.930.045	8.283.548.170	1.044.578	95.691

(a) Calcolato sugli importi esatti in lire.

(b) Sono le pensioni della cassa nazionale della previdenza marinara aventi decorrenza anteriore al 1° gennaio 1965, assunte integralmente in carico dall'assicurazione generale obbligatoria (artt. 50 e 72 della legge 27 luglio 1967, n. 658).

(c) Sono le pensioni anticipate concesse ai lavoratori anziani licenziati (art. 11 della legge 5 novembre 1968, n. 1115).

segue: NUMERO ED IMPORTO DELLE PENSIONI CONTABILIZZATE
AL 31 DICEMBRE 1976

GESTIONE E CATEGORIA DI PENSIONE Iaps	Numero	Importo annuo		Incremento numerico dell'anno
		Valore assoluto	Valore medio individuale (a)	
COLTIVATORI DIRETTI, MEZZADRI E COLONI:		(migliaia di lire)	(lire)	
Pensioni di vecchiaia	559.533	499.013.547	891.839	-33.068
Pensioni di invalidità	1.492.628	1.349.180.514	903.896	7.171
Pensioni ai superstiti	56.615	40.999.138	724.174	4.115
TOTALE	2.108.776	1.889.193.199	895.872	- 21.782
GESTIONE SPECIALE ARTIGIANI: (b)				
Pensioni di vecchiaia	114.337	101.593.114	888.541	- 817
Pensioni di invalidità	283.342	260.978.705	921.073	11.081
Pensioni ai superstiti	86.114	54.739.749	635.666	5.862
TOTALE	483.793	417.311.568	862.583	16.126
GESTIONE SPECIALE COMMERCianti: (c)				
Pensioni di vecchiaia	205.840	180.519.041	876.987	- 2.254
Pensioni di invalidità	174.026	158.702.975	911.950	12.898
Pensioni ai superstiti	48.922	26.211.063	535.773	5.475
TOTALE	428.788	365.433.079	852.247	16.119
GESTIONE SPECIALE MINATORI:				
Pensioni di vecchiaia	6.442	12.374.269	1.920.874	373
Pensioni ai superstiti	1.078	1.239.221	1.149.556	255
TOTALE	7.520	13.613.490	1.810.305	628
ASSICURAZIONE FACOLTATIVA:				
<i>Iscrizioni ordinarie</i>				
Pensioni di vecchiaia	117.654	5.232.348	44.472	- 4.572
Pensioni di invalidità	43.059	421.416	9.787	- 423
TOTALE	160.713	5.653.764	35.179	- 4.995
<i>Facchini ed ausiliari del traffico</i>				
Pensioni di vecchiaia	20	221	11.038	-
Pensioni di invalidità	7	23	3.361	-
Pensioni ai superstiti	3	33	10.842	-
TOTALE	30	277	9.227	-
<i>Giocatori di calcio</i>				
Pensioni di vecchiaia	5	712	142.517	-
Pensioni di invalidità	1	193	19.720	- 1
Pensioni ai superstiti	4	386	96.495	1
TOTALE	10	1.291	129.128	-

(a) Calcolato sugli importi esatti in lire.

(b) Compresa le pensioni dell'assicurazione facoltativa artigiani liquidate in virtù della convenzione 29 ottobre 1955.

(c) Compresa le pensioni derivanti dai ruoli dell'ex assicurazione facoltativa venditori ambulanti giornalieri.

segue: NUMERO ED IMPORTO DELLE PENSIONI CONTABILIZZATE
AL 31 DICEMBRE 1976

GESTIONE E CATEGORIA DI PENSIONE Inps	Numero	Importo annuo		Incremento numerico dell'anno
		Valore assoluto	Valore medio individuale (a)	
MUTUALITÀ CASALINGHE:		(migliaia di lire)	(lire)	
Pensioni di vecchiaia	226	33.367	147.640	102
Pensioni di invalidità	545	22.003	40.373	159
TOTALE	771	55.370	71.815	261
ISCRIZIONI COLLETTIVE:				
Pensioni di vecchiaia	2.244	239.549	106.751	- 1
Pensioni di invalidità	425	25.411	59.790	-
Pensioni ai superstiti	2.418	91.313	37.764	6
TOTALE	5.087	356.273	70.036	5
GESTIONE AUTONOMA PENSIONE SO- CIALE (b):				
Pensioni di vecchiaia	826.097	494.856.811	599.030	-13.905
ADDETTI AI TRASPORTI:				
Pensioni di vecchiaia	28.061	95.771.497	3.412.975	544
Pensioni di invalidità	9.907	26.295.560	2.654.240	13
Pensioni ai superstiti	23.790	32.293.297	1.357.432	447
TOTALE	61.758	154.360.354	2.499.439	978
TELEFONICI:				
Pensioni di vecchiaia	7.378	26.347.131	3.571.040	591
Pensioni di invalidità	1.383	3.296.076	2.383.280	37
Pensioni ai superstiti	3.266	5.563.049	1.703.322	284
TOTALE	12.027	35.206.256	2.927.268	912
ESATTORIALI:				
Pensioni di vecchiaia	5.598	23.607.030	4.217.047	- 291
Pensioni di invalidità	807	1.911.490	2.368.637	- 21
Pensioni ai superstiti	3.803	6.069.359	1.595.940	161
TOTALE	10.208	31.587.879	3.094.424	151
IMPOSTE DI CONSUMO:				
Pensioni di vecchiaia	6.960	28.778.459	4.134.836	- 275
Pensioni di invalidità	571	1.251.949	2.192.555	46
Pensioni ai superstiti	3.479	4.840.049	1.391.218	194
TOTALE	11.010	34.870.457	3.167.162	- 127
GAS:				
Pensioni di vecchiaia	2.967	8.543.871	2.879.633	47
Pensioni di invalidità	573	1.417.802	2.474.349	- 5
Pensioni ai superstiti	2.450	3.214.695	1.312.120	88
TOTALE	5.990	13.176.368	2.199.728	130

(a) Calcolato sugli importi esatti in lire.

(b) Sono le disposizioni concesse ai cittadini ultrasessantacinquenni e sprovvisti di redditi (art. 26 della legge 30 aprile 1969, n. 153).

segue: NUMERO ED IMPORTO DELLE PENSIONI CONTABILIZZATE
AL 31 DICEMBRE 1976

GESTIONE E CATEGORIA DI PENSIONE Inps	Numero	Importo annuo		Incremento numerico dell'anno
		Valore assoluto	Importo medio individuale (a)	
		(migliaia di lire)	(lire)	
AZIENDE ELETTRICHE:				
Pensioni di vecchiaia	28.633	169.962.654	5.935.901	1.236
Pensioni di invalidità	2.701	11.341.980	4.199.178	100
Pensioni ai superstiti	12.112	32.340.090	2.670.087	917
TOTALE	43.446	213.644.724	4.917.477	2.253
CLERO CATTOLICO E CULTI DIVERSI:				
Pensioni di vecchiaia	5.672	5.188.873	914.822	482
Pensioni di invalidità	3.708	3.335.391	899.512	216
Pensioni ai superstiti	59	49.336	836.201	30
TOTALE	9.439	8.573.600	908.317	728
PERSONALE DI VOLO:				
Pensioni di vecchiaia	218	3.062.813	14.049.604	81
Pensioni di invalidità	48	463.060	9.647.078	12
Pensioni ai superstiti	65	520.159	8.002.442	4
TOTALE	331	4.046.032	12.223.662	97
PREVIDENZA MARINARA: (b)				
<i>Gestione marittimi</i>				
Pensioni di vecchiaia	10.555	24.040.715	2.277.661	802
Pensioni di invalidità	4.868	8.467.848	1.739.492	201
Pensioni ai superstiti	3.854	4.853.447	1.259.327	613
TOTALE	19.277	37.362.010	1.938.165	1.616
<i>Gestione speciale</i>				
Pensione di vecchiaia	1.038	6.032.075	5.811.248	49
Pensioni di invalidità	61	259.894	4.260.565	3
Pensioni ai superstiti	234	695.974	2.974.245	34
TOTALE	1.333	6.987.943	5.242.268	86
<i>Lloyd triestino e Adriatica</i>				
Pensioni di vecchiaia	5	44	8.711	—
TOTALI GENERALI				
Pensioni di vecchiaia	4.973.750	5.479.585.868	1.101.701	-41.347
Pensioni di invalidità	5.029.471	4.898.660.515	973.991	70.876
Pensioni ai superstiti	2.123.233	1.631.612.576	768.457	65.141
TOTALE	12.126.454	12.009.838.969	990.383	94.670

(a) Calcolato sugli importi esatti in lire.

(b) Sono le pensioni con decorrenza dal 1° gennaio 1965 poiché le pensioni aventi decorrenza anteriore sono state integralmente trasferite a carico dell'assicurazione obbligatoria.

**QUADRO RIASSUNTIVO GESTIONI PENSIONI
1. STATO**

Periodi di servizio riscattati	Periodi di servizio convenzionali	Pensione vecchiaia		Pensione invalidità anni di servizio	Pensione invalidità di 1 categoria e per morte in conseguenza di causa di servizio	Pensione per morte anni di servizio	Pensione per dimissioni anni di servizio	Misura della pensione	Pensione ai superstiti aliquote di reversibilità	Perequazioni delle pensioni	Cumulo pensione con la retribuzione
		Anni di età	Minimo anni di servizio								
Si	Si	65	15 (Il limite di età varia in più o in meno per alcune categorie)	15	Qualsiasi anzianità di servizio (ai fini del calcolo della pensione si considerano 40 anni di servizio)	15	20 (Per le donne coniugate anni 15 elevati a 20 per la determinazione della pensione).	Da un minimo del 55% con 15 anni di servizio ad un massimo dell'80% della base pensionabile con 40 anni di servizio.	Dal 55% al 75% in relazione al numero di superstiti.	Aumenti semestrali pari all'incremento dell'indennità integrativa speciale nella misura dell'80%.	Si con limitazioni e con esclusione dell'indennità integr. spec.

Oltre all'indennità integrativa speciale all'80% ed eventuale aggiunta di famiglia per figli a carico.

ISTITUTI DI PREVIDENZA GESTITI DAL MINISTERO DEL TESORO

Periodi riscattati	Periodi ricongiungibili	Pensione di vecchiaia		Pensione per l'invalidità o per la morte in conseguenza di causa di servizio	Pensione per l'invalidità o per la morte in conseguenza di causa di servizio	Pensione per morte anni di servizio	Pensione inabilità "amministrativa" (riduzione organici) anni di servizio	Pensione per dimissioni anni di servizio	Misura della pensione	Pensione ai superstiti aliquote di reversibilità	Perequazione delle pensioni	Cumulo pensione con la retribuzione
		Anni di età	Minimo anni di servizio									
Si	Si	60	15 (Il limite di età può essere inferiore se previsto nei regolamenti organici)	15	Qualsiasi anzianità di servizio	15	20	25 (per le donne coniugate o con prole 20 anni)	Da un minimo del 37,5% con 15 anni di servizio ad un massimo del 100% della retribuzione con 40 anni di servizio.	Sulle prime 219.500 lire annue almeno l'80%; sul rimanente importo della pensione dal 40% al 90%.	Come per lo Stato.	Si con esclusione dell'indennità integr. speciale.

Oltre all'indennità integrativa speciale e all'aggiunta di famiglia come per lo Stato

Segue: QUADRO RIASSUNTIVO GESTIONI PENSIONI
2. INPDAI

Contributi figurativi	Riscatti e riconoscimenti	Versamenti volontari	PENSIONE DI VECCHIAIA		Pensione di invalidità e abbandono del lavoro come dirigente) Anni di contribuz.	Pensione di anzianità anni di contribuz.	Pensione per morte anni di contr.	Misura della pensione (un trentesimo dell'80% della retribuzione pensionabile per gli anni di contrib.)	Pensione ai superstiti	Perequazione delle pensioni	Cumulo pensione-retribuzione
			Anni di età	Minimo anni di contribuzione							
Si	Si	Si	(*) 65 (Uomini) 60 (Donne) (*) Possibilità di pension. anticipato o differito fino a 5 anni, con riduzione o aumento della pensione	15	35	2 (5 anni se l'assicurazione è iniziata in età superiore ai 50 anni).	2	Da un minimo del 40% ad un massimo dell'80% della retribuzione pensionabile (attualmente la pensione minima è di L. 274.000 per 13 mensilità) il minimo della pensione di invalidità è del 25,67%.	Stesse aliquote di reversibilità delle pensioni Assicurazione Generale obbligatoria con eccezione di quelle per i genitori (30% anziché 15%).	Costo vita	Si nel caso di pensione di vecchiaia che è però ridotta al 50% con diritto all'importo minimo.

3. INPGI

PENSIONE DI VECCHIAIA		Pensione di invalidità (cessazione dell'attività professionale per inabilità totale e permanente)	Pensione per morte	Pensione di invalidità o morte imputabili a causa di servizio	Misura della pensione (un trentesimo dell'80% della retribuzione media degli ultimi 5 o 10 anni per ogni anno di contrib.)	Pensione ai superstiti aliquote di reversibilità	Perequazioni delle pensioni	Cumulo pensione-retribuzione
Anni di età	Minimo anni contribuzione							
Uomini 60 Donne 55 (Per gli uomini anche a 55 anni purché abbiano 20 anni di contribuzione)	15	Contribuzione anni 15 ovvero 5 anni di cui uno nel quinquennio precedente il pensionamento.	Come per quella di invalidità.	Qualsiasi anzianità contributiva con pensione minima calcolata per 15 anni di versamenti.	Da un minimo pari al 50% della retribuzione annua minima contrattuale del redattore ordinario ad un massimo pari al minore degli importi rappresentati dal 250% della detta retribuzione contrattuale e dell'100% della retribuzione pensionabile.	Dal 60% al 100% in relazione al numero dei superstiti (con un minimo pari al 75% del minimo stabilito per le pensioni di vecchiaia).	Rivalutazione annuale in base al rapporto tra le retribuzioni minime contrattuali del redattore ordinario relative agli ultimi due anni.	Si con alcune limitazioni.

GESTIONI	Contributi figurativi	Riscatti e riconoscimenti	Versamenti volontari	PENSIONE VECCHIAIA		PENSIONE INVALIDITA'		Pensione invalidità privilegiata minimo anni di contrib.	PENSIONE ANZIANITA'		PENSIONE VECCHIAIA ANTICIPATA		
				Anni di età	Minimo anni di contrib.	Tipo	Minimo anni di contrib.		Minimo anni di contrib.	Anni di età	Anni di età	Minimo anni di contrib.	Rid.
Assicurazione generale obbligatoria	Si	Si	Si	60 uomini 55 Donne	15	Generica	5 Di cui 1 nei 5 anni precedenti la domanda	1	35	-	-	-	-
Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri	Si	-	Si	U. 65 D. 60	15	Generica	Come sopra	No	35	-	-	-	-
Artigiani	Si	-	Si	U. 65 D.60	15	Generica	Come sopra	No	35	-	-	-	-
Commercianti	Si	-	Si	U. 65 D. 60	15	Generica	Come sopra	No	35	-	-	-	-
Esattoriali	Si	Si	Si	U. 60 D. 55	15	Generica	5	-	30	55	-	-	-
Dazieri	No	Si	Si	{ 65 55	{ 10 30	Specifica	5	-	-	-	-	-	-
Telefonici	Si	Si	Si	U. 60 D. 55	15	Generica	5	-	35	-	U. 55 D.50	A particolari condizioni	
Elettrici	Si	Si	Si	U. 65 D.60	15	Specifica	5	-	35	-	U. 60 D.55	20	-
Gasisti	No	Si	No	60	15	Generica	5	-	-	-	55	-	-
Clero	No	Si per alcuni aspetti	Si	65	10	Specifica	5	-	-	-	-	-	-
Autoferrotranvieri	Si	Si	Si	U. 60 D.55	15	Specifica	10	-	35	-	U. 55 D.50	A particolari condizioni	
Marittimi Gestione Marittimi Gestione Speciale	Si	Si	Si	U.60 D.55	20-15	Specifica	20 10	-	30-25	-	55-50	20	-
	Si	Si	Si	U. 60-65 D.55-60	20-10	Specifica	5	-	35	-	-	-	-
Volo	Si	Si	Si	50	15	Specifica Generica	10 Di cui 5 di eff. contribuzione 5	-	25 Di cui 15 effettivi	-	45	15	Si

4. I.N.P.S.

Pensione ai superstiti aliquote di reversibilità	Calcolo delle pensioni percentuale della retribuzione pensionabile	MISURA DELLE PENSIONI		Scala mobile	Indennità fine lavoro	Prestazioni in capitale	Cumulo pensione-retribuzione	Liquidazione posizione assicurativa
		Minimo	Massimo					
60% al coniuge + 20% per ciascun figlio; 40% a ciascun figlio se soltanto i figli hanno diritto alla pensione ovvero 15% a ciascun genitore o fratello o sorella	Un quarantesimo dell'80% della retribuzione per ogni anno di contrib. e per un massimo di 40 anni	79.600	80% della retrib. pensionabile + eventuali supplementi biennali	Carovita dinamica salariale	No	No	Si	No
Come sopra	Sistema di calcolo contributivo	76.250	-	Costo vita	No	No	Si	No
Come sopra	Sistema di calcolo contributivo	76.250	-	Costo vita	No	No	Si	No
Come sopra	Sistema di calcolo contributivo	76.250	-	Costo vita	No	No	Si	No
Come sopra	Un trentacinquesimo del 65% della retribuzione per ogni anno di contribuzione e per un massimo di 35 anni	79.600	65% della retrib. pensionabile	Carovita dinamica salariale	Si	Si in caso di morte o invalid. permanente	No	Si
50% coniuge o 1° figlio 10% per ogni figlio ovvero 15% a ciascun genitore, fratello o sorella	Un quarantesimo dell'85% della retribuzione per ogni anno di contribuzione e per un massimo di 40 anni (norme particolari per la pensione di invalidità)	79.600	85% della retrib. pensionabile	Come sopra	Si	Si	No	Si
60% coniuge o 1° figlio 20% per ogni figlio ovvero 50% genitori ovvero 15% fratelli e sorelle	Un quarantesimo della retribuzione per ogni anno di contribuzione	1.660.000 + 13.000 per ogni anno di contrib. oltre il 15°	90% della retribuzione	Come sopra	No	No	No	Si
60% al coniuge + 20% per ciascun figlio, 40% per ogni figlio se manca il coniuge con il minimo del 60%) ovvero 15% per ogni genitore o per ogni fratello o sorella	Un trentacinquesimo dell'88% della retribuzione + 1% per ogni anno oltre i 35°	79.600 + 10% (invalidità 40% retrib.)	88% + 10% della retrib. pension.	Costo vita	No	Indennità una tantum	No	Si
Stesse aliquote dell'assicurazione generale obbligatoria	Un trentanovesimo della retribuzione pensionabile per ogni anno di contribuzione	79.600 (invalidità 50% della retribuz.)	90% della retrib.	Carovita dinamica salariale	Si	No	No	Indennità sostitutiva
Stesse aliquote dell'assicurazione generale obbligatoria	Minimo dell'A.G.O- + 18.200 annue per ogni anno di contribuzione oltre il 10°	-	-	Come sopra	No	No	Si Con abbat. pens. fondo	No
60% al coniuge o 1° figlio + 20% per ogni figlio ovvero 15% per ogni genitore o per ogni fratello o sorella	Un quarantesimo della retribuzione pensionabile per ogni anno di contribuzione	79.600	90% della retrib. pensionabile	Costo vita	No	No	No	No
Stesse aliquote dell'assicurazione generale obbligatoria	1/30 del 74% della retribuzione pens. x ogni anno di contr. 1/40 dell'80% della retribuzione pens. x ogni anno di contrib.	79.600 79.600 o 15/40 della retribuzione pens.	74% della retrib. pensionabile 90% della retrib. pensionabile	Carovita dinamica salariale	No No	No No	Si Si	No No
60% coniuge - 80% coniuge con 1 figlio - 100% coniuge con più figli ovvero 30% genitori	3% della retribuzione per ogni anno utile di assicurazione	-	100% della retrib. pensionabile	Costo vita	No	Capitalizzazione di una percentuale della pensione	No	No

NUMERO ED IMPORTI AL 31 DICEMBRE 1976 DELLE PENSIONI
NON GESTITE DALL'INPS

GESTIONE	NUMERO	IMPORTO ANNUO	
		valore assoluto (migliaia di lire)	valore medio individuale (lire)
STATO:			
Pensioni ordinarie e gestioni speciali FF.SS	709.990	1.383.000.000	1.948.000
Istituti di previdenza (gestione Ministero del tesoro)	288.149	462.000.000	2.024.000
INPDAI	7.439	69.000.000	9.275.000
– pensione di vecchiaia	918	7.000.000	7.407.000
– pensioni di invalidità	4.604	21.000.000	4.583.000
	<u>12.961</u>	<u>97.000.000</u>	<u>7.476.000</u>
INPGI	2.025	16.000.000	8.123.000

PARTE QUARTA

LE STRUTTURE E I LIVELLI RETRIBUTIVI
NEI SETTORI INDAGATI DALLA COMMISSIONE

BANCHE - IRI - ASSICURAZIONI

Il comitato e le audizioni

Il comitato incaricato di indagare sui trattamenti retributivi e normativi del personale delle banche e delle assicurazioni ha svolto la sua attività di indagine in due periodi distinti: dal 6 al 26 aprile 1976 e dal 20 ottobre al 2 dicembre 1976.

Il comitato ha proceduto alle audizioni dei dirigenti delle seguenti aziende e istituti di credito e imprese di assicurazione:

- 6 aprile 1976: Istituto bancario S. Paolo di Torino
Banco di Napoli
- 8 aprile 1976: Monte dei paschi di Siena
Banco di Sicilia
Banco di Sardegna
- 13 aprile 1976: Banca nazionale del lavoro (Bnl)
Banca commerciale italiana (Comit)
Banco di Roma
Credito italiano
- 27 aprile 1976: Cassa di risparmio delle province lombarde
Istituto nazionale delle assicurazioni
- 29 aprile 1976: Banca popolare di Novara
Banco di Santo Spirito
Istituto mobiliare italiano
- 20 ottobre 1976: Consorzio di credito per le opere pubbliche e Istituto di credito per le imprese di pubblica utilità (Crediop - Icipu)
Assicurazioni generali
- 27 ottobre 1976: Banca nazionale dell'agricoltura
Istituto per lo sviluppo economico dell'Italia meridionale
- 10 novembre 1976: Istituto centrale delle casse rurali e artigiane
Società assicuratrice industriale
- 17 novembre 1976: Mediobanca
La Fondiaria
- 23 novembre 1976: Cassa di risparmio di Rieti
Latina renana assicurazioni.

Come risulta dall'elenco suesposto, sono intervenuti alle audizioni del comitato tutti gli istituti di diritto pubblico (Istituto bancario S. Paolo di Torino, Monte dei paschi di Siena, Banca nazionale del lavoro, Banco di Napoli, Banco di Sicilia, Banco di Sardegna), tutte le banche di interesse nazionale (Banca commerciale italiana, Banco di Roma, Credito italiano), alcune fra le maggiori aziende di credito ordinario (Banca nazionale dell'Agricoltura, Banco di S. Spirito), i maggiori istituti di credito speciale (Crediop-Icipu, Imi, Mediobanca, Isveimer, Iccrea); la più grande cassa di risparmio e una fra le minori (Cassa di risparmio delle province lombarde, Cassa di risparmio di Rieti), la maggiore banca popolare (Banca popolare di Novara).

Per le compagnie di assicurazioni, oltre all'ente pubblico (Ina), sono state ascoltate alcune fra le maggiori aziende nazionali (Assicurazioni generali, la Fondiaria, Sai) e una compagnia di più piccole dimensioni (Latina).

2. Il personale bancario

Il personale degli istituti e aziende di credito ammonta, a fine 1976, a circa 223.500 unità, di cui: n. 167.500 dipendenti degli istituti e aziende di credito aderenti all'associazione sindacale fra le aziende di credito (Assicredito); n. 50.600 dipendenti delle casse di risparmio e n. 5.400 circa dipendenti delle casse rurali e artigiane.

In via indicativa il personale degli istituti e aziende di credito può essere così ripartito:

ausiliari	4.100	unità pari al	1,80%
commessi	14.650	» » »	6,60%
impiegati (1 [^] e 2 [^])	98.100	» » »	43,90%
impiegati con grado	74.600	» » »	33,40%
funzionari	29.800	» » »	13,30%
dirigenti	2.250	» » »	1,00%
	223.500		100,00%

Come si vede la grande maggioranza del personale bancario è concentrata nei due raggruppamenti impiegatizi (77,30%); anche coloro che svolgono funzioni direttive sono assai numerosi, poiché vi è un funzionario ogni 7,5 dipendenti e un dirigente ogni cento.

Gli istituti e le aziende ascoltate direttamente dal Comitato occupano circa la metà del personale impiegato nel settore.

3. La contrattazione sindacale nel settore bancario

Nel settore bancario esiste un accentuato pluralismo sindacale, sia da parte delle aziende sia, e in maniera più rilevante, da parte del personale.

Da parte aziendale ci sono: l'Associazione sindacale fra le aziende di credito, cui aderiscono le tre banche di interesse nazionale, 6 istituti di diritto pubblico, 133 banche di credito ordinario, 165 banche popolari, 17 istituti di credito speciale, 50 società finanziarie, per un totale di 167.500 dipendenti; l'Associazione fra le casse di risparmio italiane (Acri) cui aderiscono le 80 casse di risparmio e i 9 monti di credito, per un totale di circa 50.600 dipendenti; la Federazione italiana delle casse rurali e artigiane, cui aderiscono le aziende di questa categoria, rappresentanti circa 5.400 dipendenti.

Il personale bancario è organizzato nei sindacati facenti parte della Federazione lavoratori bancari (Fabi, Fib-Cisl, Fidac-Cgil, Uib-Uil), nella Federazione autonoma lavoratori casse di risparmio italiane (Falcri) nella Federcredito Cisl, nella Federdirigenti Cida, nel Silcea-Unsa, nel Sinfub (sindacato funzionari Uil), nella Filcea-Cisnal, nella Uniosind (personale direttivo delle banche di interesse nazionale), nel Sindacomit (dipendenti Banca commerciale italiana), nello Snai (Sindacato nazionale Italfondario), nel sindacato nazionale dipendenti casse rurali e artigiane, nell'Associazione nazionale fra i laureati dipendenti delle casse di risparmio italiane (Alacri).

Il rapporto di lavoro del personale bancario è disciplinato sulla base di due contratti collettivi nazionali, l'uno che riguarda la categoria degli impiegati, dei commessi e del personale ausiliario, l'altro che riguarda il personale direttivo (funzionari e dirigenti); per le casse rurali e artigiane il contratto è unico.

Per i diversi raggruppamenti di istituti e aziende di credito vengono stipulati contratti separati, di modo che si hanno:

il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati, i commessi e gli ausiliari delle aziende di credito e finanziarie (Assicredito);

il ccnl per il personale direttivo delle aziende di credito e finanziarie (Assicredito);

- il ccnl per il personale impiegatizio, subalterno e ausiliario delle Casse di Risparmio, enti equiparati e Monti di credito su pegno di I° categoria (Acri);

il ccnl per i dirigenti e i funzionari delle Casse di Risparmio, enti equiparati e Monti di credito su pegno di I° categoria (Acri);

il ccnl per il personale dipendente delle Casse rurali e artigiane (Federlasse).

Ad integrazione dei contratti nazionali, generalmente - quanto meno in tutti i casi esaminati dal Comitato - vengono stipulati contratti integrativi aziendali (c.i.a.) cui sono demandate alcune materie particolari, che non trovano disciplina nel contratto nazionale; da questi deriva, in effetti un trattamento differente da azienda ad azienda.

Va però sottolineato che per quanto riguarda gli istituti di diritto pubblico, sia di credito ordinario che speciale, la situazione è la seguente:

Contratto collettivo nazionale di lavoro Assicredito: Bnl, Banco Sardegna, Imi, Crediop (per il personale assunto a partire dal 16 novembre 1975, essendo in vigore per il restante personale il precedente regolamento del personale del 1972), Mediocredito centrale, Credito industriale sardo, Mediocredito regionale umbro.

Regolamenti aziendali: Banco Napoli, Banco Sicilia, Istituto bancario S. Paolo di Torino (per altro soci ordinari dell'Assicredito), Monte dei paschi di Siena, Banca nazionale delle comunicazioni, Istituto credito sportivo (Bnl), Isveimer, (Banco Napoli), Irfis, (Banco Sicilia), Artigiancassa e Credito artigiano siciliano (Crias). Inoltre, per quanto riguarda altri enti che pur sotto la forma giuridica di società per azioni sono a partecipazione largamente maggioritaria dello Stato tramite le banche d'interesse nazionale, o della Banca d'Italia, vi sono regolamentazioni diverse da quelle del contratto collettivo nazionale dell'Assicredito.

In particolare sia presso il Credito fondiario che presso l'Istituto italiano di credito fondiario (Banca d'Italia) e presso l'Istituto nazionale di credito edilizio (Ince) S.p.A. vigono contratti collettivi aziendali di lavoro al fine di permettere inquadramenti e trattamenti economici differenziati in alto (Credito fondiario e Istituto italiano di credito fondiario) e in basso (Ince); in queste aziende è peraltro in corso un processo per l'integrale applicazione dei contratti collettivi nazionali.

Infine ricordiamo che la Mediobanca (banca d'interesse nazionale) non è associata all'Assicredito, pur recependo per consuetudine il regime contrattuale di quest'ultima. Contrariamente alla Mediobanca, gli altri tre istituti di credito finanziario, Efibanca (bnl), Centrobanca (banche popolari), e Interbanca (banche private di credito ordinario) sono soci ordinari dell'Assicredito. La contrattazione sindacale, oltre ai contratti collettivi nazionali, si eplica, altresì, in pattuizioni che regolano particolari aspetti del rapporto di lavoro bancario (o le relazioni sindacali); possono essere citati, a questo riguardo: gli accordi per la disciplina della scala mobile sulla retribuzioni, l'accordo per la istituzione e il funzionamento delle commissioni interne, la convenzione che regola i diritti delle rappresentanze sindacali aziendali, l'accordo che disciplina i permessi per i dirigenti sindacali.

4. *La classificazione del personale bancario*

Il personale bancario è classificato, come è già stato indicato, anche con le relative quantità, in:

- ausiliari
- commessi (personale subalterno)
- impiegati

- funzionari
- dirigenti

4.1. La categoria degli ausiliari è costituita dai lavoratori che svolgono mansioni di operaio qualificato, di guardia notturna, di fatica e custodia, di pulizia.

Sono operai qualificati i lavoratori che svolgono mansioni di elettricista, di falegname, di meccanico, di idraulico, di fabbro, di muratore, di autista, di tipografo, di legatore, di verniciatore, di tappezziere, di lucidatore, di addetto agli impianti telefonici, di addetto agli impianti radio.

4.2. La categoria dei commessi comprende: i commessi con grado; i commessi di I°; i commessi di II°.

I commessi di I° sono quelli adibiti alla cassa per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita e il trasporto di valori; quelli addetti alla apertura e chiusura delle cassette di sicurezza; gli addetti all'archivio, all'economato, alla spedizione, alle macchine stampatrici, duplicatrici, boltratrici o che svolgono mansioni analoghe.

I commessi di II° sono i commessi addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni, ai servizi di anticamera e di portineria.

I commessi con grado (capi commessi, vice capi commessi) svolgono compiti che comportano responsabilità gerarchiche; hanno il coordinamento e la guida del lavoro di altri commessi.

4.3. La categoria degli impiegati comprende: impiegati con grado; impiegati di I°; impiegati di II°.

Normalmente gli impiegati con grado si distinguono in capi ufficio, vice capi ufficio, capi reparto.

Fra gli impiegati di I° vi sono: i cassieri; gli addetti in via continuativa agli sportelli; gli addetti ai «terminali»; gli addetti a mansioni che comportano la determinazione o scelta di dati variabili (commissioni, spese, valute, cambi, ecc.) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile; gli addetti a mansioni impiegate che richiedono conoscenza di una lingua straniera.

Fra gli impiegati di II° vi sono: gli addetti alla compilazione di documenti sulla base di elementi prefissati; gli addetti all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche o documenti; gli addetti ai centralini telefonici con compiti di operatori; coloro che, in genere, svolgono prevalentemente mansioni che richiedono applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

4.4. Funzionari sono, normalmente, coloro ai quali è conferita la facoltà di firma in via continuativa; coloro che sono preposti ad agenzie di città; coloro ai quali è conferita dall'azienda la qualifica di funzionario anche senza specificazione di grado.

4.5. I dirigenti sono coloro che svolgono incarichi di direzione in diversi livelli della struttura gerarchica: vi sono, a titolo di esempio, i direttori generali, i direttori centrali, i vice direttori centrali, i direttori e vice direttori di filiale (di medio-grandi dimensioni).

5. Il trattamento economico del personale bancario secondo i contratti collettivi nazionali di lavoro (contratti Assicredito).

Le retribuzioni del personale bancario sono articolate su uno stipendio (distinto, per ogni categoria, in 13 classi tabellari) e su altri emolumenti di carattere complementare, fra i quali acquistano particolare rilievo la indennità di contingenza, la gratificazione di Natale (nella misura di una mensilità meno alcuni elementi retributivi) la gratificazione di bilancio (nella misura di 2 mensilità meno alcuni elementi retributivi per ausiliari, commessi e impiegati e di 3 mensilità per i funzionari), il premio di rendimento.

Dai contratti collettivi nazionali possono desumersi i minimi di trattamento economico delle diverse categorie, che con riferimento al 1976, variano, per importi annuali, da:

L. 5.527 a L. 8.627.000 per il personale ausiliario (operai, guardie ecc.)

L. 5.990.000 a L. 9.071.000 per i commessi (da commessi a capo commesso)

L. 6.267.000 a L. 11.327.000 per gli impiegati (da impiegati di 2° a capo ufficio)

L. 11.430.000 a L. 22.625.000 per i funzionari.

Si tratta, come si è detto, di minimi suscettibili di integrazioni di fatto in sede aziendale, sia attraverso superminimi *ad personam* (aumenti di merito), sia con premi aziendali (premi di rendimento o simili) per la generalità dei dipendenti. Come dimostrano le tabelle allegate sulle retribuzioni di fatto degli istituti e aziende indagati (tab. 2), i trattamenti aziendali sono normalmente superiori ai minimi di categoria in forza di regolamenti emanati dalle amministrazioni, nel caso degli enti di diritto pubblico, e dei contratti collettivi aziendali stipulati tra le amministrazioni e controparti. Per i dirigenti, il trattamento è fissato dalle singole amministrazioni secondo l'art. 34 dell'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale direttivo: di solito la retribuzione ha una struttura simile a quella dei funzionari, con un'accentuazione degli elementi legati all'andamento aziendale (gratifica di bilancio, premio di rendimento).

Nel settore delle Casse di risparmio il trattamento economico è fissato, totalmente, nei contratti integrativi aziendali: i due contratti nazionali Acri prevedono, contrariamente a contratti collettivi nazionali di lavoro Assicredito, solo la struttura della retribuzione (simile a quella del settore Assicredito), lasciando a specifiche delibere degli 89 contratti di azienda la determinazione dell'esatto ammontare delle singole voci ovvero la previsione e il rispettivo ammontare di voci individuate a livello aziendale.

6. Il trattamento economico di fatto del personale degli istituti e aziende indagate e le sue variazioni fra il 1975 e il 1976.

Il Comitato, avendo svolto i suoi lavori nel 1976, ha acquisito direttamente i dati sul trattamento economico del personale bancario con riferimento al 1975.

E' stata cura del relatore acquisire, in questi primi mesi del 1977, anche i dati relativi all'anno 1976.

Ciò consente, da un lato, di fare gli opportuni confronti fra retribuzioni di fatto e retribuzioni desunte dalla contrattazione nazionale (in particolare per il settore Assicredito), e misurare in questo modo le differenze (lo «silletamento salariale») dovute alla contrattazione integrativa o alle concessioni retributive aziendali.

D'altro lato, la disponibilità dei dati retributivi per i due anni successivi (1975 e 1976) permette di misurare, in un certo senso, la dinamica che si è avuta nel settore e per le diverse categorie, fra un anno e l'altro. I dati del 1975 sono stati desunti dalle dichiarazioni e dai documenti acquisiti durante le audizioni dei dirigenti dei vari istituti e aziende; quelli relativi al 1976 dai moduli dell'apposita indagine Istat. La metodologia delle rilevazioni è diversa e quindi, pur trattandosi di dati confrontabili in genere, non sono sempre del tutto omogenei.

1. Si è detto che i trattamenti aziendali sono normalmente superiori a quelli previsti nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in forza di accordi integrativi aziendali, regolamenti e contratti collettivi aziendali.

Ciò vale soprattutto per i massimi di categoria e per le categorie più alte (impiegati con grado funzionari); mentre invece i minimi (che di solito si riferiscono al personale di recente assunzione) si discostano meno dalle retribuzioni dei contratti nazionali: anzi in alcuni casi sono risultati inferiori a queste (potrebbe trattarsi, comunque, di lavoratori che, per circostanze particolari, non hanno usufruito dell'intero trattamento annuo). Poiché i minimi e i massimi registrati si riferiscono a casi concreti (anche singoli), la loro rappresentatività è assai limitata e non può essere presa a misura permanente dei divari esistenti all'interno della intesa categoria; può trattarsi di situazioni del tutto eccezionali, come è stato segnalato, ad esempio, per il caso del personale ausiliario della Banca popolare di Novara, più sotto indicato.

Valgono alcuni esempi con i dati della Tab. 1 (1976) per le aziende associate all'Assicredito. a) per il personale ausiliario: si va da una retribuzione di fatto minima annua (in lire) di

4.464.000 (Credito italiano), 5.433.000 (Banca nazionale del lavoro), 5.660.000 (Banca nazionale dell'agricoltura), 5.802.000 (Monte dei paschi di Siena), 5.822.000 (Banco di Sicilia), 6.179.000 (Banco di Sardegna), 6.879.000 (Isveimer), ad una retribuzione di fatto massima di 8.693.000 (Banca commerciale italiana) 9.051.000 (Monte dei paschi di Siena), 9.059.000 (Banco di Sicilia), 9.172.000 (Banca nazionale del lavoro); 10.166.000 (Banca popolare di Novara).

b) per i commessi: si va da una retribuzione di fatto minima annua (in lire) di 4.820.000 (Banca popolare di Novara); 4.917.000 (Credito italiano), 5.586.000 (Banca commerciale italiana), 5.654.000 (Banco di Roma), 5.727.000 (Banca nazionale del lavoro), 6.918.000 (Banco di Napoli), 10.623.000 (Isveimer), ad una retribuzione di fatto massima di 9.877.000 (Banca nazionale del lavoro), 9.934.000 (Banco di Napoli), 9.510.000 (Banca commerciale italiana), 11.052.000 (Monte dei paschi di Siena), 10.110.000 (Banco di Sicilia), 10.723.000 (Credito italiano), 13.065.000 (Isveimer).

c) Per gli impiegati: si va da una retribuzione di fatto minima annua (in lire) di 5.120.000 (Banco di Napoli), 5.977.000 (Banca commerciale italiana), 6.400.000 (Istituto bancario S. Paolo di Torino), (6.483.000 (Banco di Sicilia), 6.557.000 (Isveimer), ad una retribuzione di fatto massima annua di 10.528.000 (Banco di S. Spirito), 12.191.000 (Banco di Napoli), 13.310.000 (Istituto bancario S. Paolo di Torino), 14.361.000 (Credito italiano), 14.711.000 (Banco di Sicilia), 16.292.000 (Isveimer).

d) per i funzionari: si va da una retribuzione di fatto minima annua (in lire) di 11.351.000 (Banca nazionale del lavoro), 11.745.000 (Banca commerciale italiana), 10.985.000 (Credito italiano), 14.953.000 (Istituto bancario S. Paolo di Torino), 16.726.000 (Banco di Napoli), 16.787.000 (Monte dei paschi di Siena), 17.436.000 (Banco di Sicilia), ad una retribuzione massima annua di 25.174.000 (Banco di Napoli), 28.448.000 (Istituto bancario S. Paolo di Torino), 29.728.000 (Banco di Sardegna), 30.626.000 (Banco di Roma), 31.621.000 (Banca commerciale italiana), 34.815.000 (Credito italiano), 39.865.000 (Mediobanca).

Per i dirigenti non sono possibili confronti in quanto l'intero trattamento è regolato a livello aziendale.

Per il settore delle casse di risparmio - in cui la retribuzione, come si è detto, è fissata aziendalemente - si ha motivo di ritenere che i diversi trattamenti siano analoghi a quelli del settore assicredito: ciò è confermato dai dati rilevati per la Cassa di risparmio delle provincie lombarde e per la Cassa di risparmio di Rieti.

6.2. Le variazioni verificatesi fra il 1975 e il 1976 nelle retribuzioni del personale bancario, in molti casi, sono state assai importanti.

A questo riguardo bisogna premettere che in parte esse sono state determinate dalla scala mobile (del particolare sistema in atto fino ad ora si dirà appresso), in parte dalla contrattazione sindacale, in parte da altri accordi o concessioni aziendali:

a) le variazioni di scala mobile hanno comportato un aumento delle retribuzioni, fra il dicembre 1975 e il dicembre 1976 del 17.54%;

b) il rinnovo dei contratti nazionali del 1976 ha comportato un aumento - uguale per tutti di L. 27.085 mensili per 12 mensilità, pari a 325.000 all'anno (per il 1976 dal mese di giugno);

c) gli aumenti a livello aziendale (aumenti ad personam, qualifiche, premi di rendimento ecc.) sono stati rilevati soprattutto per le categorie più alte e per il personale più anziano (che già godeva di massimi aziendali).

Il confronto fra retribuzioni massime (o minime) di categoria in atto fra un periodo e l'altro può non rispecchiare sempre le effettive variazioni retributive, avvenute a livello personale, in quanto fra un periodo e l'altro può essere cambiato il soggetto che occupa la più bassa (o più alta) posizione retributiva di categoria e anche perché nella retribuzione di fatto di periodi diversi possono avere influito (come in effetti influiscono sia in aumento che in diminuzione) fattori del tutto contingenti, in primo luogo l'entità del lavoro straordinario, nonché i superminimi individuali e gli scatti tabellari anticipati, assai variabili da un periodo e l'altro.

Pur con questa avvertenza, tuttavia, i dati forniti dagli istituti e aziende di credito mettono in evidenza rilevanti incrementi retributivi, fra il 1975 e il 1976, quanto meno in alcune posizioni. Valgano, a questo riguardo, alcuni esempi significativi:

per gli ausiliari vi sono stati aumenti nelle retribuzioni massime di fatto di: L. 1.529.000 (Banco di Santo Spirito), L. 1.532.000 (Banca nazionale del lavoro), L. 1.545.000 (Comit), L. 2.451.000 (Monte dei paschi di Siena), L. 2.778.000 (Banca popolare di Novara), L. 3.650.000 (Cassa di risparmio delle province lombarde);

per i commessi vi sono stati aumenti nelle retribuzioni massime di fatto di L. 1.307.000 (Isveimer), L. 1.844.000 (Banco di Sardegna), L. 1.857.000 (Banca nazionale del lavoro), L. 2.022.000 (Comit), L. 2.152.000 (Monte dei paschi di Siena), L. 3.641.000 (Cassa di risparmio delle province lombarde);

per gli impiegati, vi sono stati aumenti sulle retribuzioni massime di fatto di L. 1.749.000 (Banca popolare di Novara), L. 1.850.000 (Banca nazionale del lavoro), L. 2.140.000 (Monte dei paschi di Siena), L. 2.255.000 (Cassa di risparmio di Rieti), L. 2.280.000 (Cassa di risparmio delle province lombarde), L. 2.346.000 (Comit), lire 2.643.000 (Banco di Sardegna);

per i funzionari, vi sono stati aumenti nelle retribuzioni massime di fatto di L. 3.677.000 (Istituto bancario S. Paolo), L. 4.342.000 (Monte dei paschi di Siena), L. 4.474.000 (Banco di Sardegna), L. 4.365.000 (Isveimer), L. 5.406.000 (Banco di Roma).

Per i funzionari anche le retribuzioni minime hanno subito rilevanti incrementi, ad esempio: L. 3.124.000 (Banco di Sicilia), L. 3.667.000 (Banco di Sardegna).

per i dirigenti, retribuzioni minime e retribuzioni massime in non pochi casi hanno avuto incrementi analoghi: L. 9.800.000 e L. 6.720.000 (Istituto bancario S. Paolo), L. 6.100.000 e L. 5.100.000 (Banco di Sicilia); L. 3.800.000 e L. 4.400.000 (Comit), L. 11.300.000 e L. 8.000.000 (Mediobanca);

per i dirigenti superiori e direttori generali si verificano le variazioni maggiori: L. 17.700.000 e L. 22.900.000 (Vice direttore generale e direttore generale Istituto S. Paolo), L. 38.000.000 e 17.400.000 (vice direttore generale e direttore generale della Cassa di risparmio delle province lombarde) L. 29.000.000 (direttore generale Banca nazionale agricoltura); L. 14.600.000 e L. 16.400.000 (vice direttore generale e direttore generale Banco S. Spirito); L. 20.000.000 e L. 22.000.000 (direttori centrali e direttori centrali-amministratori delegati Banca commerciale italiana); L. 16.464.000 e L. 24.985.000 (direttori centrali e direttori centrali-amministratori delegati Credito italiano); L. 20.000.000 e L. 26.000.000 (direttori centrali e direttori centrali-amministratori delegati Banco di Roma).

Quanto sopra dimostra con evidenza, come nel settore del credito ed in particolare in determinati enti a tabelle speciali (regolamenti e contratti collettivi aziendali) nonchè per determinate fasce di personale e per i dirigenti, si sia fatto fronte alla crescente diminuzione del potere di acquisto della moneta nel 1976, non solo con una rivalutazione dei termini monetari per mantenere la retribuzione reale, ma si siano addirittura acquisite migliori posizioni retributive.

7. Sistema di scala mobile sulle retribuzioni del personale bancario

7.1. Come negli altri settori produttivi le variazioni del costo della vita determinano variazioni nelle retribuzioni, ma, mentre nell'industria, commercio e servizi (con esclusione del credito e delle assicurazioni) ad ogni punto di variazione dell'indice del costo della vita corrisponde un determinato importo in lire da aggiungersi alla retribuzione in atto, nel settore del credito l'applicazione avviene convertendo ciascun punto di variazione dell'indice in una percentuale che si applica sull'intera retribuzione dei singoli lavoratori.

Il principio della variazione percentuale delle retribuzioni al variare del costo della vita non è affatto erroneo, anzi, sembra essere l'unico che riesce a garantire il mantenimento del potere di acquisto delle singole retribuzioni e a mantenere inalterata la struttura delle stesse (rapporto fra le retribuzioni delle diverse categorie) fra un periodo e l'altro.

Invece un sistema con il valore del punto determinato in cifra fissa e uguale per tutte le categorie (come quello in atto attualmente - dopo l'abolizione delle scale mobili «anomale» - per la generalità dei lavoratori dipendenti) porta ad una rivalutazione del potere di acquisto delle retribuzioni più basse e non copre completamente la diminuzione di potere d'acquisto di quelle più alte avvenuta in seguito all'aumento del costo della vita; un sistema di questo tipo, inoltre, ha come effetto, a lungo andare e in una situazione di accentuata inflazione, di diminuire i differenziali retributivi fra le categorie portando ad un generale appiattimento delle stesse.

Quanto si è detto sulla scala mobile ha valore storico in quanto con il decreto approvato recentemente dal Parlamento che aboliva «le scale mobili anomale» anche il settore del credito è stato equiparato agli altri settori produttivi.

A dire il vero, già in passato le organizzazioni sindacali delle aziende di credito avevano dictated gli accordi riguardanti la scala mobile, ma alla disdetta non aveva fatto seguito nessun nuovo accordo in sostituzione dei precedenti ed era, pertanto, rimasto in vigore il sistema basato sulla variazione del punto in percentuale.

7.2 Di fatto però mentre tutti gli altri settori hanno avuto, soprattutto prima del gennaio 1975 (accordo interconfederale per l'unificazione del punto di contingenza), una dinamica assai limitata delle retribuzioni per l'indennità di contingenza e particolarmente nelle categorie più elevate, nel settore bancario gli incrementi sono stati notevolmente alti: dal 1° gennaio 1973 al 31 dicembre 1975 le retribuzioni del settore del credito sono aumentate per il solo effetto della scala mobile del 52,80%; per l'anno 1976 si è avuto un ulteriore incremento, come si è detto precedentemente, del 17,54% sul 1975, che porta nel periodo 1973-76 ad un complessivo aumento del 79,60%.

La differenza di funzionamento dei due sistemi (quello in vigore per il credito e l'altro per il settore industriale e affini) può essere evidenziata ancor meglio se si considerano gli aumenti in cifra avutesi, ad esempio, fra la fine del 1975 e la fine del 1976 per alcune retribuzioni confrontabili del settore del credito e di altri settori.

Nei settori dell'industria e commercio la scala mobile ha portato un aumento mensile (massimo) fra il dicembre 1975 e il dicembre 1976 di L. 44.860 al mese per gli impiegati di I° categoria (più alta) e un aumento mensile (minimo) di L. 35.820 per l'impiegato di II categoria (più bassi); nel settore del credito le retribuzioni sono aumentate del 17,54% fra un periodo e l'altro, con l'effetto di comportare aumenti del seguente ordine: per una retribuzione mensile di L. 600.000 (può essere considerata una retribuzione media per un impiegato di I°) l'aumento è stato di L. 105.000 (due volte e mezzo circa quello degli altri settori): per una retribuzione mensile di L. 350.000 (impiegato di III° categoria) l'aumento risulta di L. 61.300 (quasi due volte quello degli altri settori).

8. *Trattamenti integrativi di quiescenza e di pensione e particolari agevolazioni per il personale bancario*

Il personale delle banche usufruisce di alcune particolari agevolazioni più volte, anche di recente, messe in evidenza nella pubblica opinione: le principali riguardano le agevolazioni creditizie e particolari trattamenti di quiescenza e di pensione.

a) in genere le banche riconoscono un tasso preferenziale sui conti di deposito intestati al personale in servizio o in quiescenza: l'indagine ha accertato che in genere i tassi praticati al proprio personale sono quelli più alti praticati alla migliore clientela della banca (in questo periodo 3-5 punti in più del tasso per depositi analoghi).

Tutte le banche concedono prestiti (scoperti di conto corrente, prestiti personali e soprattutto prestiti per l'acquisto di alloggi ad uso di abitazione primaria): i dipendenti sono agevolati sia nella acquisizione del prestito sia nel tasso che può variare fino al 30-50% inferiore a quello vigente.

b) I contratti di lavoro prevedono una indennità di anzianità di fine rapporto corrispondente ad una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio per tutti i dipendenti ban-

cari; è previsto per i funzionari oltre a questa indennità, l'erogazione di una somma pari al 25% della retribuzione base per ogni anno di servizio prestato con la qualifica di funzionario; per i dirigenti è prevista inoltre la corresponsione di un ulteriore 25% della mensilità per ogni anno di servizio prestato quali dirigenti.

Per i dipendenti del Banco di Sicilia è in vigore un uguale trattamento per tutte le categorie di personale (subalterni e ausiliari, impiegati, funzionari e dirigenti) in ragione di una mensilità, dal corrente anno 1977, per ogni anno di servizio prestato.

c) il personale bancario usufruisce, in genere, del trattamento pensionistico erogato dall'Inps; per i dipendenti di alcune aziende vi sono fondi di pensione sostitutivi delle assicurazioni generali obbligatorie; inoltre sono previste integrazioni al trattamento Inps.

I fondi integrativi sono enti approvati con decreto del Presidente della Repubblica e di solito amministrati da organismi misti formati da rappresentanti della direzione aziendale e dei lavoratori; sono posti sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

I fondi hanno una loro gestione distinta da quella dell'istituto o azienda di credito e, in genere, consentono un trattamento pensionistico superiore a quello che il lavoratore verrebbe a percepire se fosse stato assicurato all'Inps.

I dipendenti del Banco di Sicilia godono di un trattamento pensionistico peculiare rispetto al settore, in quanto, in forza di leggi che risalgono al 1895, tale trattamento è regolato in conformità dalle norme concernenti il personale civile dello Stato.

d) Altri trattamenti aggiuntivi riguardano, nella generalità degli istituti e aziende di credito, premi di fedeltà dopo un certo periodo di servizio (di solito mai inferiore a 20 anni) consistenti in corresponsione di una tantum (di solito una mensilità) e/o medaglie d'oro o oggetti di valore (orologi e simili).

Sono anche previste iniziative aziendali come pacchi natalizi e simili per i figli dei dipendenti; premi per il conseguimento di titoli di studio (da 100 a 300 mila lire in alcuni casi e secondo il titolo conseguito); borse di studio per i figli studenti (con cifre variabili anche in questo caso da 50 a 180 mila lire annue).

Va inoltre messa in evidenza la particolarità del trattamento «assegni familiari»: oltre al trattamento dell'Inps è previsto un particolare sistema di scala mobile a carico delle aziende che nel 1975 e nel 1976 ha più che raddoppiato gli importi erogati dall'Inps: un esempio può essere dato dal caso di un lavoratore bancario, con a carico il coniuge, un figlio e un genitore, che nel 1975 ha avuto dall'Inps complessivamente L. 342.628 e dall'azienda L. 343.500.

9. *Il trattamento economico e normativo del personale delle assicurazioni*

9.1. Il trattamento economico e normativo del personale delle Assicurazioni è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro (parte normativa e parte economica) stipulato dall'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici con i sindacati dei lavoratori del settore, che sono la Filda-Cgil, la Fila-Cisl, la Fisanal-Cisnal, la Uil-Ass.-Uil e la Fna.

Il contratto è unico per le imprese private e per l'Istituto nazionale delle assicurazioni e collegate; tuttavia alcune norme non sono applicabili all'Ina e collegate, essendo previste normative particolari.

Anche la parte economica prevede tabelle di trattamento economico diverse.

Le retribuzioni tabellari dell'Ina e aziende collegate sono superiori a quelle del settore privato: per alcune categorie, come quelle dei capi ufficio e funzionari, le differenze sono dell'ordine del 15-30% (a seconda della anzianità).

Per la parte normativa e delle retribuzioni base il contratto viene stipulato, normalmente, ogni tre anni; le tabelle, invece, per la parte di «aggiustamento» retributivo dovuto al costo della vita, sono periodicamente aggiornate secondo le variazioni dell'indice Istat (indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati).

9.2. Il sistema di scala mobile delle retribuzioni del settore assicurativo è completamente dif-

forme da quello degli altri settori; con il settore bancario ha comunque notevoli analogie, quanto meno per i risultati a cui perviene (adeguamento delle retribuzioni in percentuale al variare del costo della vita).

In particolare si deve rilevare che:

è diverso l'indice adottato (indice Istat del «costo della vita» nei confronti del «indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati»);

l'aumento delle retribuzioni è in percentuale;

almeno formalmente, il meccanismo non è automatico.

Ad ogni rinnovo contrattuale la indennità di contingenza, che è chiamata «aggiustamento delle retribuzioni», viene conglobata nello stipendio base e da quel momento ricominciano i successivi aggiustamenti.

Ogni trimestre vengono considerate le variazioni dell'indice del costo della vita e qualora nei due mesi precedenti l'indice risulti superiore del 2,50% rispetto a quello preso a base, le parti (Ania e sindacati dei lavoratori) si incontrano per discutere gli aggiustamenti da apportare alla retribuzione.

Se vi è stata una variazione inferiore al 2,50%, non si dà luogo a nessun aggiustamento, e tale variazione viene presa in considerazione nel trimestre successivo.

In pratica gli aggiustamenti che vengono «contrattati» periodicamente sono del 2,5% (o multipli di 2,50): il risultato è che le retribuzioni (stipendio tabellare, cifre fisse, indennità varie) vengono variate, con l'aggiustamento retributivo, nella stessa misura verificatasi per il costo della vita.

In base a questo meccanismo di adeguamento e per effetto del rinnovo contrattuale 1975, le retribuzioni del settore assicurativo sono aumentate dall'aprile 1972 alla fine del 1976 dell'84% (nel settore bancario, per il periodo gennaio 1973 - dicembre 1976, vi è stato un aumento del 79%).

Nell'anno 1976, per effetto della normativa suddetta, le retribuzioni hanno avuto successivi aumenti (dal 27 febbraio 1976 all'1 dicembre 1976) per un totale del 17,50%. Inoltre, prima dell'abolizione delle cosiddette scale mobili anomale, con decorrenza 1 dicembre 1976 vi è stato un ulteriore aumento del 9,75% che è stato corrisposto ai dipendenti nel 1977.

10. *Trattamento e classificazione del personale dipendente delle imprese indagate*

10.1. Il comitato ha ascoltato i dirigenti dell'Ina e quelli delle imprese private: Assicurazioni generali, Società assicuratrice industriale, La Fondiaria, Compagnia latina renana di assicurazione.

Il personale dell'Ina, secondo la normativa interna è suddiviso nei seguenti raggruppamenti (oltre al direttore generale):

personale dirigente (Vice direttori Generali, direttori Centrali, ispettori generali, capo servizi e ispettori superiori);

funzionari;

personale impiegatizio, a sua volta suddiviso in 3 gruppi:

1^a categoria (capi ufficio, segretari capo);

2^a categoria (primo capo reparto, capo reparto);

3^a categoria (archivisti, meccanografici, dattilografi, centralinisti telefonici);

personale subalterno e ausiliario (commessi, operai specializzati, guardiani notturni, personale di fatica).

Nelle imprese private vi sono i seguenti raggruppamenti (oltre il direttore generale):

personale dirigente (dirigenti e dirigenti superiori);

funzionari;

capi ufficio;

vice capi ufficio;

impiegati categoria «IA» (impiegati con laurea e altri diversi, indipendentemente dal titolo di studio, con mansioni particolari, es. cassiere unico o principale, ispettore tecnico o amministrativo, sistemisti e analisti di centri elettronici, corrispondenti in lingua estera);

impiegati di categoria «IB» (impiegati con licenza o diploma di scuola media superiore, e altri diversi, indipendentemente dal titolo di studio, con mansioni particolari, es. capi reparto, vice cassieri, programmatore di centri elettronici, traduttori);

impiegati esecutivi (gli impiegati con titolo di studio inferiore al diploma o licenza di scuola media superiore e con mansioni particolari, es. capi operai, addetti ai servizi meccanografici, personale di archivio, telefonisti);

ausiliari e subalterni (commessi, operai specializzati, autisti, personale di custodia, personale di fatica).

10.2. Il trattamento economico del personale dell'Ina è quello della tabella in cui sono indicate le retribuzioni lorde minime e massime per qualifica corrisposte nel 1975 e nel 1976 (tab. 4). Il trattamento dei dipendenti delle imprese private è indicato nella tabella 5.

Come le cifre mettono in evidenza pur tenendo conto della non perfetta omogeneità nella classificazione, il personale dell'Ina risulta avere un trattamento in genere superiore a quello delle imprese private e soprattutto per le categorie dei funzionari e dirigenti.

La tabella mette in evidenza anche che la retribuzione della funzione dirigente è in stretta relazione alle dimensioni aziendali; ne consegue una maggiore retribuzione per i dirigenti dell'Ina nei confronti delle altre imprese e ancora una maggiore retribuzione dei dirigenti delle maggiori imprese private nei confronti di quella di minori dimensioni.

10.3. Meritano un cenno alcuni trattamenti aggiuntivi, previsti dai contratti nazionali o dalle normative aziendali.

a) per gli assegni familiari, mentre per il coniuge e i figli sono in atto, nel settore, le misure previste per l'industria (L. 10.868 lorde mensili pro capite), per i genitori e/o fratelli la misura è di L. 7.150 (invece di L. 2.574).

b) Le spese per missioni o trasferte sono rimborsate a piè di lista per dirigenti e funzionari, con quote fisse (da 12.000 e 14.000 al giorno) per l'altro personale. La Sai riconosce al personale inviato in missione o trasferta il rimborso a piè di lista con limitazioni di spesa (tranne che per i dirigenti) secondo le località.

c) Per gli studenti figli di dipendenti: sono previste borse di studio alla Sai e alle Generali con importi variabili (da L. 15.000 a 75.000 pro capite).

d) Per i lavoratori studenti sono previste integrazioni rispetto alle disposizioni dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300 si tratta di permessi retribuiti (Sai, Latina, La Fondiaria) di permessi non retribuiti e premi (Generali) per un massimo di lire 200.000 (conseguimento della laurea).

e) *Alloggi*: di solito i lavoratori dipendenti sono preferiti nell'affitto nell'affitto appartamenti di proprietà delle rispettive società (Generali, La Fondiaria); sono in atto alcune indennità di alloggi (da L. 120.000 a 600.000) per dipendenti utilizzati in località diverse dalle loro residenze (La Fondiaria); la Sai dispone di 80 appartamenti, che sono assegnati, attraverso graduatoria a propri dipendenti di Torino: il canone di locazione è scontato di circa il 30% rispetto alle quotazioni di mercato.

f) *Mense, circoli ricreativi, befana*: vi sono iniziative di questo tipo (mensa o/e circolo) in tutte le 4 imprese indagate, che, in parte, sono sostenute con contributi aziendali.

g) *Premi di fedeltà e di anzianità*: vi sono i premi contrattuali al compimento del 25° e del 35° anno, pari all'8% e al 16% della retribuzione annua spettante al lavoratore al momento.

Alla Sai vi sono altri premi al 40° anno (medaglia d'oro e L. 100.000) e al 45° anno (orologio d'oro); alle Generali ai collaboratori posti in quiescenza dopo il 25° e 35° anno viene dato un orologio d'oro.

h) Agevolazioni per l'acquisto della casa: alle Generali e a La Fondiaria sono in atto particolari iniziative per l'acquisto e/o il riadattamento dell'alloggio.

Si tratta di una forma mista di prestito (20% del valore della casa, senza interessi) e di acquisto di cartelle fondiariae, il cui ricavato è messo a disposizione dei dipendenti (generalisti); di possibilità di prestito fino ad un massimo di 25 milioni, al tasso del 7% (La Fondiaria). Prestiti senza interessi pari al 50% o al 75% della indennità di anzianità maturata, venivano accordati anche alla Sai, la quale, peraltro, dal 1° dicembre 1974 ha sospeso tale forma di agevolazione.

10.4. *Trattamento di quiescenza e di previdenza:* a) il contratto nazionale prevede per i dirigenti la corresponsione di una indennità di anzianità pari a 1/12 della retribuzione complessiva annua per ogni anno di servizio prestato e un premio di anzianità di dirigenza commisurato alla indennità annua di carica, variamente calcolato in rapporto all'anzianità del dirigente nella categoria.

b) Per le altre categorie la indennità di anzianità è pari ad 1/12 della retribuzione complessiva annua per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda la pensione i dipendenti delle imprese di assicurazione fruiscono del trattamento Inps. Vi sono integrazioni aziendali: fino a concorrenza dell'80% della retribuzione con un massimale di 9 milioni, (La Fondiaria) con oneri suddivisi fra aziende e lavoratori.

c) Per l'assistenza malattia, oltre alle prestazioni dell'Inam, per le categorie che ne hanno diritto, sono in genere previste integrazioni per i funzionari (integrazione giornaliera per ricoveri ospedalieri, per prestazioni odontoiatriche). I dirigenti, i quali non hanno assistenza Inam, usufruiscono di un trattamento assistenziale a totale carico delle imprese, salvo per alcune prestazioni (prestazioni mediche ambulatoriali e domiciliari, medicinali, esami di laboratorio e radiografie).

d) Vi è una particolarità importante da mettere in evidenza per l'Ina circa il trattamento di pensione dei dipendenti: in seguito all'accordo aziendale del 18 ottobre 1973 i dipendenti dell'Ina fruiscono, all'atto del collegamento in quiescenza per compimento del 60° anno di età - purché abbiano compiuto almeno 10 anni di servizio effettivo - di un trattamento di pensione stabilito nello stesso accordo, che può raggiungere, secondo l'anzianità di servizio fino al 76% dello stipendio annuo.

La particolarità è il breve periodo di servizio necessario per avere diritto a pensione: 10 anni. Solo nel 1973 è avvenuto il passaggio dei lavoratori dell'Ina alla assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti presso l'Inps, prima gestite in proprio (accordo sindacale 6 ottobre 1951); di conseguenza il trattamento aziendale di cui si è detto è integrativo del trattamento Inps.

11. *Il trattamento economico e normativo del personale della Banca d'Italia.*

11.1. Il comitato non ha ascoltato i dirigenti della Banca d'Italia; essi, invece, sono stati ascoltati direttamente dalla Commissione nella udienza del 31 marzo 1976.

In quella occasione il governatore e il direttore generale della Banca d'Italia fecero una relazione alla commissione non solo sul trattamento dei dipendenti dell'istituto di emissione, ma anche sulla politica delle retribuzioni del nostro paese, sia del settore pubblico che privato. Si è ritenuto opportuno dar cenno, comunque, in questa relazione del trattamento dei dipendenti della Banca centrale come appartenenti al settore del credito.

11.2. Il rapporto di lavoro del personale è disciplinato da norme della Banca emanate autonomamente e contenute in appositi regolamenti; ma in effetti esse sono anche risultato della contrattazione sindacale che si svolge fra i rappresentanti del personale e i dirigenti della Banca; il personale è rappresentato prevalentemente da un'organizzazione aziendale denominata «Unione sindacale fra il personale dell'Istituto di emissione», nonché dallo Snadbi (sindacato nazionale autonomo dipendenti Banca d'Italia), dallo Snalbi-Cisal e dalla Federdirigenti-Cida. Il personale si articola nelle seguenti carriere:

- direttiva, suddivisa nei ruoli amministrativo, di cassa, tecnico e legale;
- intermedia, suddivisa nei ruoli amministrativo, di cassa e tecnico;
- ausiliaria;
- sorveglianti per il servizio notturno;
- personale operaio.

Nel 1975 il personale della banca è stato in media pari a 7.752 elementi, dei quali 2.987 presso l'amministrazione centrale e 4.865 presso le filiali, così suddivisi:

- carriera direttiva	N. 1.610	elementi
- carriera intermedia	N. 4.604	elementi
- carriera ausiliaria	N. 1.021	elementi
- carriera dei sorveglianti notturni	N. 133	elementi
- personale operaio	N. 484	elementi

L'assunzione del personale alla Banca d'Italia avviene mediante pubblici concorsi, per esame o per titoli ed esame.

11.3. Il trattamento economico è quello previsto nella tab. 1 in cui sono indicate le retribuzioni lorde minime e massime corrisposte nel '76 alle varie qualifiche del personale.

Essa mette in evidenza: tre livelli retributivi nel direttorio (governatore, direttore generale, vice direttori generali); cinque fasce retributive nella carriera direttiva (funzionari generali, condirettori centrali, direttori di sede, direttori, direttori di succursale, capi ufficio, segretari); due fasce per la carriera intermedia (primi assistenti principali, assistenti di 2^a catg); due fasce per la carriera ausiliaria (commessi capo, uscieri); due fasce per la carriera operaia (capi officina, operai 4^a catg.).

11.4. Alla Banca d'Italia non è in vigore un vero e proprio sistema di scala mobile delle retribuzioni, ma attraverso sistemi di adeguamento delle retribuzioni contrattati periodicamente con le organizzazioni del personale, sono stati attuati aumenti in grado, come si legge in una memoria della stessa Banca d'Italia., di «far partecipare il personale al miglioramento del tenore di vita del paese nei limiti dell'accresciuta produttività media del sistema».

In effetti, nel contrattare l'adeguamento delle retribuzioni si è tenuto conto sia dell'aumento dei prezzi (la qual cosa, negli altri settori, avviene con il meccanismo automatico della scala mobile) sia dell'andamento del reddito pro capite, con il risultato che anche le retribuzioni del personale della Banca d'Italia hanno seguito l'andamento di quelle del settore bancario, anche se l'adeguamento è avvenuto annualmente invece che trimestralmente. Comunque le modifiche verificatesi nell'economia durante l'anno hanno dato diritto ad una indennità erogata a ogni fine d'anno e denominata «indennità degrado monetario». Analogo trattamento normativo ed economico è in vigore presso l'ufficio italiano cambi.

12. Il trattamento economico e normativo del personale dell'Istituto per la ricostruzione industriale

12.1. Per omogeneità di regolamentazione contrattuale si ritiene opportuno inserire in questo rapporto anche il trattamento normativo ed economico del personale dell'Iri, anche se questo ente non è stato ascoltato dal comitato ma direttamente dalla Commissione nella adunanza del 14 marzo 1976.

In quella occasione il presidente dell'Iri, oltre a riferire sul trattamento del personale dell'Istituto, fece una relazione sulle attività dell'Istituto e delle aziende ad esso collegate fornendo elementi anche sul trattamento del personale di queste ultime, molte delle quali sono state ascoltate nell'ambito delle indagini dei rispettivi settori.

12.2. Il trattamento normativo ed economico dei dipendenti dell'Istituto è quello previsto dai contratti collettivi riguardanti il personale bancario.

La delibera presa dal consiglio di amministrazione nella adunanza del 28 novembre 1974 oltre a confermare l'applicazione al personale dell'Iri delle condizioni stabilite dagli accordi collet-

tivi che regolano il trattamento fatto ai dipendenti delle banche di interesse nazionale, ha stabilito che «il Presidente, nell'esercizio della sua competenza, sentito il direttore generale, applicherà al personale dell'Istituto gli accordi integrativi aziendali stipulati dalle predette banche di interesse nazionale, apportando, peraltro, agli stessi gli adattamenti che si rendano necessari per la diversa e peculiare struttura organizzativa e la differente natura dell'Istituto, mantenendo come punto di riferimento le obbligazioni, globalmente considerate, assunte dalle banche di interesse nazionale».

Il personale dell'Iri consta di dirigenti; funzionari; impiegati; commessi ed ausiliari.

12.3 Per quanto riguarda i dirigenti, il relativo contratto non prevede gradi, qualifiche o categorie e non contiene disposizioni sul trattamento economico, salvo quanto stabilito all'art. 74, secondo il quale: «la struttura del trattamento economico del dirigente, che viene fissata dall'azienda, si determina, di massima, secondo le norme contenute nel capitolo V del presente contratto di lavoro».

La struttura retributiva, cui fa riferimento il citato articolo nel rinviare al capitolo V del contratto, è quella dei funzionari non dirigenti; dal contesto del contratto e tenuto conto dell'attuazione data a tali previsioni contrattuali da tutti gli istituti di credito, deriva che per i dirigenti è indicato soltanto un trattamento economico minimo, determinato attraverso una maggiorazione del 20% del trattamento economico minimo contrattuale previsto per il funzionario di grado più elevato con pari anzianità (per l'Iri tale grado è quello di vice direttore).

Fatto salvo il rispetto di tale minimo, da individuarsi caso per caso in rapporto all'anzianità, il trattamento economico del dirigente è quindi determinato dall'Istituto per ciascun dirigente in relazione alla responsabilità e funzioni assegnategli e alle capacità possedute.

I dirigenti dell'Iri sono articolati su quattro livelli:

- direttore generale;
- direttore centrale addetto alla direzione generale;
- direttore centrale;
- condirettore centrale.

Il trattamento economico del direttore generale fin dall'inizio fu determinato sulla base del trattamento economico degli amministratori delegati delle grandi banche.

12.4. Per il personale direttivo vige il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 febbraio 1974. Presso l'Iri i funzionari sono articolati sui livelli di:

- vice direttore;
- procuratore;
- funzionario.

Gli impiegati dell'Istituto si distinguono in impiegati di prima e di seconda categoria; quelli di prima, a loro volta, sono suddivisi in impiegati, capi reparto, vice capo ufficio e capo ufficio. Per costoro vige il ccnl. 27 giugno 1973, che riguarda anche i commessi e gli ausiliari.

L'evoluzione del trattamento economico applicato ai dipendenti dell'Iri in linea con le previsioni contrattuali del settore bancario è determinata, in massima parte, dal meccanismo di applicazione della scala mobile e dagli automatismi contrattuali (rinnovi, scatti di anzianità; passaggi di categoria, ecc.). Con riferimento agli esercizi 1974 e 1975, oltre l'8% del totale incremento intervenuto nelle retribuzioni è da attribuire agli effetti di applicazione della scala mobile o di automatismi contrattuali di carriera. La variazione di scala mobile negli anni 1973-75 hanno di fatto comportato i seguenti incrementi retributivi:

- + 11% nel 1973 rispetto al 1972
 - + 14,5% nel 1974 rispetto al 1973
 - + 19,3% nel 1975 rispetto al 1974.
- + 52% nel triennio 1973/75

Nella tabella sono riportati il trattamento economico lordo per l'anno 1975 e per l'anno 1976 del personale dell'IRI secondo la prevista classificazione (tab. 3).

Il confronto con la tab. 1, in cui sono riportate le retribuzioni del personale bancario e fra di essi quelli delle BIN, mette in evidenza, insieme a una certa correlazione nell'ordinamento del

personale, anche una reattiva correlazione con le corrispondenti retribuzioni pur con qualche differenziazione, che può dipendere, trattandosi di posizioni massime e minime, da circostanze del tutto particolari.

12.5. Intrattengono un rapporto di lavoro presso l'Iri alcuni dirigenti incaricati di assumere funzioni in società direttamente od indirettamente controllate.

A questi dirigenti fiduciari - che prestano servizio permanente ed esclusivo in aziende del gruppo e sono assunti con tale specifica destinazione - è applicata la normativa per i dirigenti industriali, secondo le prescrizioni del relativo contratto collettivo nazionale di lavoro. Il trattamento economico annuo lordo onnicomprensivo massimo è stato nel 1975 di L. mil. 74,7 e quello minimo di L. mil. 25,5 e nel 1976 rispettivamente di L. mil. 79,2 e L. mil. 27,3.

12. Considerazioni finali

Il comitato, com'era suo compito, ha limitato la sua indagine al settore bancario ed assicurativo, ma anche a confronto dei dati raccolti negli altri lavori della commissione, si può dire, senza tema di essere lontani dalla realtà, che i trattamenti in atto nel settore bancario (e con qualche eccezione in quello assicurativo) sono fra i più alti in vigore nel nostro Paese: sia per quanto riguarda le retribuzioni delle categorie più basse, sia per quanto riguarda quelle dei dirigenti. I dirigenti e funzionari del settore bancario e assicurativo sono i lavoratori dipendenti meglio retribuiti del paese.

All'interno del comitato sono state discusse anche misure tendenti a riequilibrare la situazione retributiva dei settori indagati; misure che, per altro, hanno valore anche per altre situazioni. Esse pertanto sono confluite nella parte finale della relazione della commissione.

BANCA D'ITALIA

TABELLA I

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1976 (in migliaia di lire)

Categoria e gradi	minimo	massimo
Direttorio (1)		
governatore		103.411
direttore generale		92.005
V. direttori generali		72.749
Carriera direttiva		
funzionari generali	59.585	69.887
condirettori centrali - direttori di sede	46.218	58.319
direttori - direttori di succursale	29.994	35.573
capi ufficio	17.311	30.814
segretari	9.577	21.836
Carriera intermedia		
primi assistenti principali	14.141	20.745
assistenti di 2 ^a categoria	6.274	10.880
Carriera ausiliaria		
commessi capo	10.622	13.154
uscieri	5.482	9.767
Carriera personale operaio		
capi officina	13.221	22.665
operai di 4 ^a categoria	6.642	7.381

(1) Ai membri del direttorio compete l'alloggio di servizio e, ove non goduto, una indennità pari a :
 — per il governatore lorde L. 21.582.000
 — per il direttore generale " " 16.310.000
 — per i vice direttori generali " " 12.264.000

Dette indennità vanno aggiunte, se corrisposte, alle retribuzioni indicate in tabella
 N.B. - La dizione dei gradi è quella prevista per il ruolo amministrativo.

ISTITUTI DI CREDITO
Ributizione complessiva lorda corrisposta nel 1975 e nel 1976 (in migliaia di lire)

CATEGORIE ISTITUTI E AZIENDE	ANNI	AUSILIARI		COMMESSI		IMPIEGATI		FUNZIONARI		DIRIGENTI		DIRIGENTI SUP.		AMMIN. DEL. DIRETTORI GEN.	
		Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
IST. BAN. S. PAOLO TORINO	1975	3.984	5.639	4.073	7.459	4.077	12.220	11.888	24.771	23.232	33.557	33.860	90.001	121.720	144.612
	1976	6.045	7.965	6.024	8.876	6.400	13.310	14.953	28.448	33.110	40.280	49.718	107.741	144.612	144.612
MONTE PASCHI DI SIENA	1975	4.500	6.600	4.700	8.900	5.100	12.800	13.100	24.900	29.700	35.000	43.500	52.100	[63.500]	[63.500]
	1976	5.802	9.051	6.170	11.052	6.431	14.940	16.787	29.242	37.119	40.826	50.000	62.973	[63.500]	[63.500]
BANCA NAZIONALE LAVORO	1975	4.590	7.640	4.820	8.020	5.230	10.320	10.363	29.194	29.404	45.593	50.500	79.790	85.100	107.620
	1976	5.433	9.172	5.727	9.877	6.135	12.110	11.351	31.621	32.703	49.501	67.153	101.595	107.620	107.620
BANCO DI NAPOLI	1975	4.807	6.544	4.719	7.216	5.041	10.485	14.663	22.589	23.631	43.700	44.916	53.898	80.000	99.465
	1976	6.086	7.390	6.918	9.934	5.120	12.121	16.726	25.174	28.277	41.198	45.937	57.435	80.000	99.465
BANCO DI SICILIA	1975	4.391	7.286	4.795	7.848	4.952	11.872	14.312	27.288	32.323	45.215	45.005	[75.300]	[65.800]	[65.800]
	1976	5.822	9.059	6.244	10.110	6.483	14.711	17.436	28.224	38.455	50.044	54.604	79.157	99.386	99.386
BANCO DI SARDEGNA	1975	4.855	6.853	4.769	6.996	5.165	9.889	11.372	25.254	24.880	34.637	50.900	48.639	66.214	72.890
	1976	6.179	7.221	6.168	8.840	6.481	12.532	14.705	29.728	33.856	40.032	55.425	55.425	72.890	72.890
BANCA COM. ITALIANA	1975	4.565	7.148	4.578	7.488	4.868	10.059	9.850	29.950	22.700	50.920	57.000	75.000	85.000	107.620
	1976	5.408	8.693	5.586	9.380	5.977	12.405	11.745	33.189	26.440	55.237	72.212	95.100	107.620	107.620
CREDITO ITALIANO	1975	3.683	7.239	3.678	8.980	4.121	12.685	9.680	35.446	25.221	47.212	68.000	75.000	85.000	109.985
	1976	4.464	7.432	4.917	11.900	5.211	14.361	13.977	34.875	29.634	54.501	72.366	97.222	109.985	109.985
BANCO DI ROMA	1975	4.591	5.857	4.675	7.243	5.003	9.009	11.398	23.218	22.430	52.944	56.000	75.000	85.100	107.845
	1976	5.463	6.966	5.654	7.958	5.931	12.457	12.087	30.626	30.465	56.860	81.300	95.258	107.845	107.845
CASSA RISPARMIO P.P.L.	1975	4.638	8.401	4.601	9.019	4.603	11.829	15.138	23.050	29.729	51.989	77.089	68.365	115.121	132.557
	1976	6.259	12.051	6.150	12.660	6.608	14.109	16.400	28.997	33.228	51.989	77.089	107.743	132.557	132.557
CASSA RISPARMIO RIETI	1975	4.901	6.778	4.787	8.788	4.737	10.782	13.226	17.331	—	23.240	—	31.276	537	2.206
	1976	6.065	6.902	6.397	8.974	6.328	13.042	15.832	19.830	—	29.004	—	38.085	2.206	2.206
BANCA POPOLARE NOVARA	1975	4.614	7.388	4.340	7.418	5.041	10.722	11.789	28.592	28.732	45.265	—	53.210	60.345	—
	1976	4.885	10.176	4.820	8.497	5.399	12.471	11.378	25.858	36.785	—	—	—	60.345	—
BANCA NAZ. AGRICOLTURA	1975	4.406	6.276	4.627	6.834	5.903	10.907	12.769	27.482	38.924	54.188	52.419	102.189	107.801	107.801
	1976	5.660	8.408	5.595	8.462	6.058	13.005	14.060	31.378	41.350	61.797	62.990	109.920	136.247	136.247
BANCO S. SPIRITO	1975	4.711	5.632	4.870	7.232	5.252	9.298	12.701	25.211	25.635	45.000	45.500	57.000	64.000	80.400
	1976	5.298	7.161	5.678	8.221	6.155	10.528	12.960	27.369	29.664	47.742	57.162	74.604	80.400	80.400
CREDIOP-ICIPU	1975	6.028	7.866	6.829	10.117	6.920	15.759	13.754	26.059	30.170	46.910	—	65.048	79.431	88.858
	1976	7.032	8.628	8.215	11.817	7.969	17.623	17.304	30.315	31.054	52.675	—	73.209	88.858	88.858
IST. MOBILIARE ITALIANO	1975	5.210	7.000	5.300	10.260	5.690	16.270	16.710	30.590	33.530	51.300	54.000	55.790	63.950	66.007*
	1976	6.519	8.679	7.746	11.626	6.341	17.977	19.019	34.966	35.613	54.349*	57.477*	58.457*	66.007*	66.007*
MEDIOBANCA	1975	4.741	5.054	4.918	11.738	5.247	13.300	11.172	34.923	38.521	51.628	48.757	54.527	60.500	60.500
	1976	5.478	6.082	6.150	9.681	6.399	15.338	15.255	39.865	49.884	59.566	61.900	74.291	84.920	84.920
ISVEIMER	1975	—	—	8.730	11.758	5.246	14.505	18.523	28.132	30.543	35.929	39.079	40.569	[38.810]	[38.810]
	1976	6.879	8.246	10.623	13.065	6.557	16.272	20.990	24.497	34.667	46.528	46.528	48.568	54.625	54.625
ICCREA	1975	2.529	—	—	—	5.487	10.962	8.616	24.757	—	24.917	—	—	70.028	70.028
	1976	—	—	7.005	9.063	7.768	13.260	13.096	28.343	—	28.833	—	—	69.393	69.393

NOTE: - I dati relativi al 1975 sono ricavati dalle dichiarazioni e dai documenti raccolti durante le audizioni; quelli del 1976 sono desunti dai modelli consegnati nell'ambito dell'indagine ISTAT.

- Alcune posizioni (—) non sono presenti nelle aziende o non sono stati raccolti i dati per l'intero anno.

- I dati [] si riferiscono a rettificazioni in atto non suscettibili di modifiche in quanto non ancora formalmente definite al momento delle rilevazioni.

- Le rettificazioni dei dirigenti dell'IMI, contrassegnate *, non sono quelle di fatto percepite in quanto i dirigenti interessati non hanno riportato i rispettivi incarichi per l'intero anno; i dati relativi a tali posizioni sono stati calcolati estrapolando ad anno il trattamento corrisposto per il periodo di attività.

IRI

TABELLA 3

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1975 e nel 1976 (in migliaia di lire)

Categorie e qualifiche	Anni	Minimo	Massimo
<i>Dirigenti</i>			
direttore generale	1975	84.000	
	1976		
direttore centrale addetto alla direzione generale	1975	75.000	
	1976	85.202	
direttori centrali	1975	42.200	67.900
	1976	50.951	77.370
condirettori centrali	1975	29.900	43.000
	1976	32.376	48.715
<i>Funzionari</i>			
vice direttori	1975	20.100	41.700
	1976	23.709	49.447
procuratori	1975	17.300	21.800
	1976	20.529	27.216
funzionari	1975	10.800	17.400
	1976	13.012	20.482
<i>Impiegati</i>			
impiegati 1 ^a	1975	6.200	12.300
	1976	7.229	15.553
impiegati 2 ^a	1975	5.500	9.700
	1976	7.336	14.854
commessi ausiliari	1975	5.000	8.400
	1976	7.123	13.507

N.B. - Per l'anno 1976 l'incarico di direttore generale non è stato coperto per l'intero anno.

INA

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1975 e nel 1976 (in migliaia di lire)

Categorie e qualifiche	Anni	Minimo	Massimo
<i>Direttore Generale</i>	1975		81.766
	1976		89.265
<i>Dirigenti</i>			
vice direttore generale	1975	47.768	51.512
	1976		58.017
direttore centrale	1975	38.805	43.081
	1976	45.057	49.018
ispettore generale	1975	30.048	33.204
	1976	34.235	38.900
capo servizio e ispettore superiore	1975	22.843	28.636
	1976	25.040	30.157
funzionari	1975	10.080	16.454
	1976	11.766	21.161
<i>Impiegati di 1ª Categoria</i>			
capo ufficio	1975	7.957	16.964
	1976	9.783	16.169
segretario capo	1975	6.555	11.945
	1976	8.083	14.268
senza grado	1975	5.594	12.127
	1976	6.779	12.229
<i>Impiegati di 2ª Categoria</i>			
primo capo reparto	1975	9.496	14.353
	1976	9.892	15.754
capo reparto	1975	6.939	13.232
	1976	7.950	14.190
senza grado	1975	4.649	11.316
	1976	5.630	12.295
<i>Impiegati 3ª Categoria</i>			
(archivisti, meccanografici dattil. centralinisti, telefonici)	1975	4.400	9.433
	1976	5.513	9.774
<i>Impiegati 4ª Categoria</i>			
(commessi, preparatori sanitari, operai)	1975	4.234	13.919
	1976	4.938	15.964
<i>Impiegati 5ª Categoria</i>			
(guardiani notturni, personale di fatica)	1975	6.164	7.244
	1976	6.589	7.638

TABELLA 5

COMPAGNIE PRIVATE DI ASSICURAZIONE

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1975 e nel 1976 (in migliaia di lire)

Imprese	Categorie	Ausiliari e subalterni		Imp. Esecutivi		Imp. Cat. B		Imp. Cat. A		Capi Ufficio V. Capi Uff.		Funzionari		Dirigenti		Dirigenti Sup.		Diret. Gen.
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	
ASSICUR. GENERALI	1975	3.786	9.249	4.794	12.833	5.201	11.532	5.786	13.029	6.042	14.281	8.574	22.204	16.729	28.176	29.617	40.096	55.143
	1976	4.243	11.401	5.246	14.842	5.749	12.455	6.395	14.445	7.347	14.922	9.702	22.540	17.722	34.976	32.912	55.000	60.000
SOC. ASS. INDUSTRIALE	1975	4.534	8.818	4.808	7.916	5.115	11.368	5.528	9.895	6.503	11.546	8.423	13.714	16.050	36.166	36.752	42.616	45.524
	1976	5.374	11.128	4.279	8.458	6.292	11.655	6.933	10.531	6.802	13.309	10.903	17.698	19.507	41.009	38.736	46.614	50.881
LA FONDIARIA	1975	4.238	7.937	4.857	9.930	5.089	9.135	6.401	13.759	6.930	10.785	9.645	16.859	16.408	29.329	30.933	45.051	53.795
	1976	4.820	7.845	5.019	12.128	5.501	12.346	6.714	14.230	6.133	12.645	10.650	16.820	20.156	34.178	36.508	52.063	61.867
LATINA RENANA ASSICURAZ.	1975	4.191	6.166	4.463	6.484	4.942	8.932	5.483	9.456	6.189	10.245	9.157	12.761	15.398	28.560	—	—	—
	1976	4.810	6.759	5.343	7.667	5.789	9.193	6.403	8.937	7.013	10.571	10.233	14.384	17.962	34.342	—	—	—

RAI-TV - GIORNALI

PREMESSA

Il comitato «Rai-TV e Giornali» ha tenuto in tutto dieci sedute (di cui tre nella sesta legislatura), nel corso delle quali sono stati ascoltati i rappresentanti de:

- Rai-Tv (seduta del 6 aprile 1976)
- Il Corriere della Sera (seduta dell'8 aprile 1976)
- Il Messaggero (seduta dell'8 aprile 1976)
- Il Giorno (seduta del 13 aprile 1976)
- La Stampa (seduta del 13 aprile 1976)
- La Gazzetta dello Sport (seduta del 19 ottobre 1976)
- Il Tempo (seduta del 19 ottobre 1976)
- L'Agenzia Italia (seduta del 26 ottobre 1976)
- L'Agenzia Ansa (seduta del 26 ottobre 1976)
- Panorama (seduta del 9 novembre 1976)
- Epoca (seduta del 9 novembre 1976)
- Grazia (seduta del 9 novembre 1976)
- L'Espresso (seduta del 16 novembre 1976)
- Tempo Illustrato (seduta del 16 novembre 1976)
- La Repubblica (seduta del 23 novembre 1976)
- Il Giornale Nuovo (seduta del 23 novembre 1976)
- L'Unione Sarda (seduta del 30 novembre 1976)
- Il Giornale di Brescia (seduta del 9 dicembre 1976)

Complessivamente, quindi, sono stati ascoltati, oltre la Rai-Tv, due Agenzie Stampa, otto quotidiani a diffusione nazionale, due quotidiani locali e cinque periodici.

E' da rilevare che il Comitato inizialmente (ciò soprattutto nelle audizioni effettuate nella passata legislatura) non venne in possesso di elementi certi e, quindi, sufficientemente utili ai fini dell'indagine in ordine alle reali retribuzioni in atto nel settore.

Ciò si verificò sia per i giornali che per la Rai-Tv, i cui rappresentanti fornirono nel corso delle audizioni quasi esclusivamente dati relativi a retribuzioni medie - sia pure per categorie o qualifiche - che non potevano costituire utili elementi di raffronto con le situazioni esistenti in altri settori.

Si provvide, pertanto, a richiedere con lettera - come del resto già fatto a voce nel corso delle audizioni - le retribuzioni (eventualmente suddivise per fasce nell'ambito della stessa categoria o qualifica) realmente erogate ai dipendenti e comprensive, ovviamente, di tutti gli elementi che concorrono a formarle.

A partire, poi, dalle audizioni svolte nella presente legislatura, analoga lettera è stata inviata, prima delle audizioni stesse, a tutti coloro che erano convocati presso il Comitato allo scopo di avere dati i più completi possibile.

La situazione normativa dei dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali trova la sua base in tre distinti contratti collettivi nazionali:

- per gli impiegati e gli operai;
- per i direttori amministrativi e dirigenti;
- per i giornalisti.

E' da rilevare, prima di passare ad una sintetica disamina delle retribuzioni e degli istituti contrattuali, che questi contratti possono ritenersi, dal punto di vista dei vantaggi in favore del dipendente, superiori alla media dei contratti nazionali collettivi vigenti nei vari settori.

1. *Impiegati e operai*

Sono inquadrati in una classificazione unica articolata su cinque gruppi professionali e nove livelli retributivi come di seguito specificato:

- Gruppo A : vi rientrano, ad esempio, il capo del personale, il direttore di stabilimento, il direttore di tipografia; tutti i dipendenti, cioè, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di potere e autonomia di iniziativa.
- Gruppo B1: vi rientrano i dipendenti che esplicano mansioni di concetto con facoltà di iniziativa, come, ad esempio, il capo-reparto, il correttore-revisore di bozze, il capo ufficio, ecc.
- Gruppo B2: vi rientrano gli impiegati di concetto non compresi nel precedente, come ad esempio, il cassiere, l'economista, il capo servizio telescriventi, il magazziniere principale, ecc.
- Gruppo C1: vi rientrano i dipendenti con mansioni esecutive a carattere tecnico-produttivo come, ad esempio, l'impaginatore, il capo-macchina, ecc.
- Gruppo C2: vi rientrano i lavoratori specializzati non compresi nel precedente, come, ad esempio, il rotativista, il compositore, ecc.
- Gruppo D1: vi rientrano i dipendenti con mansioni esecutive di natura amministrativa, come ad esempio, l'aiuto contabile, il magazziniere, l'archivista, il capo uscieri, ecc.
- Gruppo D2: dipendenti con mansioni esecutive di natura amministrativa non compresi nel precedente come, ad esempio, addetto al magazzino, uscieri e fattorini con mansioni di fiducia;
- Gruppo E1: dipendenti con mansioni ausiliarie come, ad esempio, l'autista;
- Gruppo E2: portieri, uscieri, fattorini, custodi, guardiani, ecc.

a) *retribuzioni*

Le retribuzioni in atto nel settore sono quelle riportate nella allegata tabella A.

Sui livelli retributivi evidenziati si possono fare le seguenti considerazioni:

dall'esame comparato di queste tabelle emerge che esiste un sostanziale livellamento retributivo tra le aziende editrici; ciò sia per quanto concerne i minimi (che sono ovviamente più bassi ove coincidono con il trattamento iniziale della qualifica) sia per quanto concerne i massimi (per i quali, tuttavia, le differenze si spiegano con la diversa anzianità di servizio dei singoli percettori). Le eccezioni più notevoli al riguardo si riferiscono a «Il Messaggero» e a «Il Tempo», nell'ambito dei quali si può notare che le retribuzioni erogate ai livelli A1 e B1 sono notevolmente più elevate di quelle erogate dalle altre aziende. Ciò sembra dovuto, secondo quanto affermato dai responsabili delle testate interessate, nel corso delle audizioni, al fatto che presso queste società i dipendenti godono in alcuni casi di un notevole numero di scatti di anzianità. Per quanto riguarda la retribuzione nell'ambito della stessa azienda alcune diversità di trattamento, particolarmente nei minimi, trovano la loro giustificazione nella incidenza dello straordinario.

b) *istituti contrattuali*

Delle numerose norme contenute nel contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa, si è ritenuto opportuno prendere in considerazione soprattutto quelle che direttamente o indirettamente incidono sul trattamento economico. Per quanto riguarda gli operai e gli impiegati, tali norme prevedono:

- lavoro straordinario: i dipendenti godono di una maggiorazione della retribuzione nella misura del 40% per il lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale e nel limite delle due ore giornaliere; 80% per il lavoro straordinario eccedente le due ore giornaliere, per quello non collegato con l'orario normale e nel limite delle due ore giornaliere; 80% per il lavoro straordinario eccedente le due ore giornaliere, per quello non collegato con l'orario normale, per il lavoro straordinario notturno (da calcolarsi sulla retribuzione diurna maggiorata del 18%), per il lavoro festivo;

- lavoro domenicale per l'edizione del lunedì: viene retribuito con la maggiorazione dell'80 per cento sulla normale retribuzione giornaliera. Inoltre per ogni giornata domenicale lavorata veniva erogata fino al 31 dicembre 1976 (v. nota 1) una indennità pari a tre ore di normale retribuzione.

E' da notare che tali compensi devono essere altresì conteggiati ai fini delle determinazioni del valore economico delle ferie, della gratifica natalizia, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dei riposi retribuiti e della indennità di anzianità.

Come si può rilevare l'incidenza del costo del lavoro sulla edizione del lunedì dei quotidiani è talmente alta che quasi tutti i rappresentanti delle aziende editrici ne hanno - nel corso delle audizioni - auspicato l'abolizione. Secondo alcuni di essi, anzi, è proprio nel costo troppo elevato di questa edizione da ricercare una delle cause della disastrosa situazione economica in cui versano quasi tutte le testate dei quotidiani italiani.

Al riguardo non si può non evidenziare il fatto che il cosiddetto «settimo numero» costituisce per le aziende interessate un onere certamente molto pesante che, peraltro, non trova alcuna contropartita né all'aumento della tiratura (del resto tutti o quasi tutti i quotidiani hanno la loro edizione del lunedì per evidenti motivi di concorrenza) né nella possibilità di una vendita a prezzo maggiorato.

- Tredicesima mensilità: agli operai spetta nella misura di 30 giorni lavorativi di retribuzione per ogni anno e agli impiegati 30/26 della retribuzione mensile. Nel caso, naturalmente, di anzianità inferiore all'anno l'importo sarà corrisposto nella misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Aumenti periodici di anzianità: spetta una maggiorazione del 5% sul minimo tabellare del gruppo di appartenenza, aumentato della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto, per ogni biennio di servizio e fino ad massimo di 5 per gli operai e di 14 per gli impiegati. E' da notare che il contratto collettivo prevede inoltre un ricalcolo degli aumenti periodici sia al verificarsi di una qualsiasi variazione del minimo tabellare sia in presenza di variazioni della indennità di contingenza (in quest'ultima ipotesi il ricalcolo viene fatto al termine di ogni anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo).

Indennità di anzianità: in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta per ogni anno di anzianità non interrotta presso l'azienda una indennità:

per gli operai di 18 giorni di retribuzione per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1961 e di 26 giorni per l'anzianità maturata dopo il 1° gennaio 1962;

(1) L'edizione del lunedì veniva complessivamente a costare all'azienda il 300-350% in più rispetto alle edizioni degli altri giorni; con il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore dal 1° gennaio 1977 la normativa del lavoro domenicale per l'edizione del lunedì è stata, tuttavia, parzialmente modificata allo scopo di limitare il costo di tale edizione: in particolare si è stabilito il congelamento secondo valori previsti della indennità di 3 ore di normale retribuzione, sottraendola ai futuri aumenti salariali ed escludendola dal conteggio per la determinazione economica degli altri istituti contrattuali, con l'eccezione della sola indennità di anzianità.

per gli impiegati nella misura di 30/30 della retribuzione mensile.

Nel calcolo della retribuzione devono essere computati tutti gli elementi aventi carattere continuativo e ammontare determinato come i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, le provvigioni, la gratifica natalizia, ecc.

2 *Dirigenti e giornalisti*

I relativi contratti collettivi - quasi identici nella parte normativa - prevedono le seguenti qualifiche:

- Direttore amministrativo
- Dirigenti
- Direttore del giornale
- Capo redattore
- Capo servizio
- Inviato speciale
- Redattore ordinario
- Redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale
- Corrispondenti
- Collaboratori fissi
- Praticanti
- Pubblicisti

a) *retribuzioni*

I livelli retributivi dei dirigenti e dei giornalisti sono riportati nella allegata tabella B. Come si può notare dall'esame comparativo delle retribuzioni, esistono disparità - a volte notevoli - nell'ambito della stessa qualifica professionale (ad esempio tra i capi-servizio abbiamo, tra i minimi oscillazioni che vanno da circa 10 milioni a 18 milioni e tra i massimi da circa 15 milioni a circa 35 milioni) che non possono essere imputate soltanto alla anzianità di servizio o alle prestazioni di lavoro straordinario.

b) *istituti contrattuali*

Il contratto nazionale collettivo di lavoro giornalistico e il contratto nazionale collettivo di lavoro per i direttori amministrativi e i dirigenti di aziende editrici di giornali quotidiani, presentano forti analogie: si è ritenuto, pertanto, opportuno esaminarne congiuntamente gli istituti.

Lavoro straordinario:

I giornalisti (per i dirigenti nulla prevede al riguardo il relativo contratto di lavoro) godono di una maggioranza pari al 20 per cento della retribuzione oraria (per la determinazione di questa si tiene conto dei seguenti elementi: minimo di stipendio, contingenza, scatti di anzianità, maggiorazioni contrattuali, superminimi).

E' da precisare che il lavoro straordinario del giornalista deve essere autorizzato per iscritto dal direttore. In ogni caso le ore straordinarie mensili non possono superare il limite di 22.

E' prevista anche la possibilità di una corresponsione a *forfait* del compenso straordinario, il contratto collettivo prevede inoltre la corresponsione di una indennità mensile compensativa nella misura fissa del 15% della retribuzione per le seguenti qualifiche di giornalisti esclusi dall'osservanza degli orari di lavoro: direttori, condirettori, vice direttori, redattori capo, corrispondenti da Roma o dall'estero, capi degli uffici regionali delle agenzie di informazione, critici, inviati e informatori politici e parlamentari (a condizione, però, che non godano di un superminimo di almeno pari entità).

Per quanto concerne l'incidenza del lavoro straordinario - in modo particolare per la edizione del settimo numero - essa è notevole, poiché è piuttosto generalizzato il ricorso alle prestazioni

oltre il normale orario, che è di 36 ore settimanali suddiviso in 5 giorni.

Lavoro notturno:

La prestazione in orario notturno comporta il diritto ad una retribuzione maggiorata del 18% sul minimo di stipendio mensile della categoria di appartenenza, compresa l'indennità di contingenza.

Rapporti plurimi:

Il contratto collettivo di lavoro giornalistico presenta la possibilità di rapporti di lavoro plurimi con giornali diversi, anche se la tendenza oggi in atto è quella di assunzioni in esclusiva che vieta lo svolgimento di incarichi presso altri giornali (tuttavia, il giornalista assunto in esclusiva può essere autorizzato per iscritto dal direttore e d'accordo con l'editore ad assumere altri incarichi) (1)

Quel che si vuole mettere in rilievo è, in definitiva, il possibile intreccio di una pluralità di rapporti facenti capo ad una stessa persona che, se generalizzato, falsa notevolmente qualsiasi determinazione retributiva.

Per quanto riguarda poi le collaborazioni non fisse, quelle cioè che vengono compensate ad articolo o pezzo, è da rilevare che il compenso varia moltissimo; qui infatti, si ha riguardo oltre all'importanza della materia trattata, alla estensione dell'articolo (una semplice notizia, ovviamente, ha una diversa valutazione rispetto a un articolo, ad esempio, di terza pagina), anche alla personalità che scrive: si va, quindi da un minimo di 5-10 mila lire a pezzo fino a un massimo di 300-350 mila lire: questi ultimi, in realtà, sono casi piuttosto rari e riferiti a firme particolarmente importanti; mediamente un articolo viene pagato 50-60 mila lire.

In proposito è da notare che tale tipo di collaborazione (che si potrebbe in questo caso definire interna) esiste anche nei confronti del giornalista dipendente, il quale, oltre al suo stipendio, viene a percepire un certo compenso in più (di solito 15-20 mila lire) a titolo di collaborazione per servizi particolari, ritenendosi tale attività svolta al di fuori del giornale e del suo orario di lavoro.

Aumenti periodici di anzianità:

Spettano nella misura del 6 per cento del minimo di stipendio della categoria di appartenenza aumentato dell'indennità di contingenza, per ogni biennio di anzianità maturato nella stessa categoria e fino ad un massimo di 15 scatti: tale norma si applica al direttore, condirettore, vice direttore, capo redattore, capo servizio redattore ordinario, capo ufficio corrispondenza dalla Capitale, redattore con 10 anni di anzianità professionale, direttore amministrativo e dirigente. E' da notare che tali scatti vengono ricalcolati ad ogni variazione dei minimi di stipendio e ad ogni variazione della indennità di contingenza, ma in quest'ultimo caso al termine di ogni anno solare e con effetto del 1° gennaio successivo.

E' da notare altresì che per i giornalisti, in caso di passaggio a categoria superiore, l'importo degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza continuano ad essere corrisposti come superminimo individuale non assorbibile.

Al redattore avente meno di 18 mesi di anzianità gli aumenti periodici vengono corrisposti alle stesse condizioni sopra descritte a decorrere dal giorno in cui ha maturato il diritto a percepire il minimo di stipendio del redattore ordinario.

Tredicesima mensilità:

Spetta nella misura di 30/26 della retribuzione mensile, ivi compresi i compensi fissi di qualsiasi natura.

Indennità redazionale (Indennità di carica per i dirigenti):

Si tratta, in effetti, di una doppia mensilità che viene corrisposta al 30 giugno di ogni anno e consta di due elementi:

(1) Con il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore dal 1° gennaio 1977 è stato introdotto il divieto (articolo 8), senza possibilità di deroghe, di contrarre più di un rapporto a tempo pieno; è stata, tuttavia, mantenuta la possibilità di contrarre rapporti (ad sempio, di collaborazioni) di tipo diverso.

- 1) un'indennità pari all'ammontare della retribuzione mensile fino ad un massimo di:
 - 420.000 per il redattore con meno di 18 mesi di anzianità;
 - 600.000 per il redattore ordinario;
 - 700.000 per il capo servizio;
 - 800.000 per il capo redattore o il titolare dell'ufficio corrispondenza dalla Capitale;
 - 900.000 per il direttore, condirettore e vice direttore;
- 2) un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile entro gli stessi limiti sopra indicati. Per i giornalisti non compresi tra quelli sopraindicati, il limite massimo delle due indennità è fissato in lire 220.000.

E' da notare che, ad esclusione della 13^o mensilità e della indennità sostitutiva delle ferie, le indennità redazionali sono computabili a tutti gli effetti (aumenti periodici, liquidazione di fine lavoro, ecc.).

Indennità di fine rapporto:

La risoluzione del rapporto di lavoro giornalistico (sia in senso stretto sia in caso di collaborazione fissa) comporta corresponsione da parte dell'editore di una indennità così detta fissa e un'indennità di anzianità. Mentre quest'ultima è costituita da una mensilità di retribuzione per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato, l'indennità fissa spetta nella misura di (salvo un aumento di 1 mensilità per i giornalisti che abbiano un'anzianità di servizio superiore ai venti anni):

- 13 mensilità di retribuzione al direttore, condirettore e vice direttore;
- 10 mensilità di retribuzione al redattore capo e corrispondente titolare di Roma;
- 8 mensilità al capo servizio;
- 7 mensilità a tutti gli altri giornalisti.

In caso di dimissione da parte del giornalista (salvo i casi di legittimi motivi di risoluzione del rapporto, come ad esempio il cambiamento dell'indirizzo politico del giornale) spetta a quest'ultimo esclusivamente l'indennità di anzianità, ad eccezione del giornalista che abbia 15 anni di servizio al quale spetta comunque anche l'indennità fissa.

La risoluzione del rapporto di lavoro del direttore amministrativo o del dirigente comporta - alle stesse condizioni previste per i giornalisti - la corresponsione da parte dell'azienda:

a) al direttore amministrativo:

una indennità fissa pari all'importo di tredici mensilità di retribuzione se la risoluzione del rapporto avvenga entro dieci anni di servizio; quindici mensilità di retribuzione se la risoluzione del rapporto avvenga tra i dieci e i quindici anni di servizio; diciotto mensilità di retribuzione se la risoluzione del rapporto avvenga dopo quindici anni di servizio:

b) al dirigente:

una indennità fissa pari all'importo di otto mensilità di retribuzione se la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni di servizio; dodici mensilità di retribuzione se la risoluzione del rapporto avvenga tra i cinque e i dieci anni di servizio; quindici mensilità di retribuzione se la risoluzione del rapporto avvenga dopo dieci e fino a quindici anni di servizio; diciotto mensilità di retribuzione se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga dopo quindici anni di servizio.

c) al direttore amministrativo e al dirigente, una ulteriore indennità fissa pari a dodici mensilità di retribuzione per il direttore amministrativo e dirigente che abbia più di quarantaquattro anni compiuti e meno di cinquantacinque anni compiuti; pari a sei mensilità di retribuzione per il direttore amministrativo e dirigente che abbia cinquantacinque anni compiuti e meno di cinquantanove anni compiuti.

E' da notare che per la determinazione delle due indennità la retribuzione mensile viene ricavata moltiplicando per dodici l'ultima retribuzione mensile, aggiungendo la 13^a mensilità e l'indennità redazionale o di carica e dividendo il tutto per dodici.

A proposito di queste indennità di fine rapporto c'è da porre in rilievo che, per quanto riguarda la indennità fissa quest'ultima fu introdotta (relativamente ai giornalisti, da quali poi si è estesa

ai dirigenti), immediatamente dopo l'ultima guerra come una indennità di «cautela ideologica», nel senso che se il giornalista, doveva - per contrasto ideologico appunto con l'editore - abbandonare improvvisamente il giornale, aveva diritto a questa indennità aggiuntiva.

Superminimi:

L'istituto del superminimo trova ampia applicazione nel rapporto di lavoro giornalistico, essendo fenomeno molto contenuto per gli altri dipendenti di aziende editrici di giornali.

Vi sono due tipi di superminimo: superminimo collettivo, che trova la propria regolamentazione nel contratto integrativo aziendale e il superminimo individuale che deriva da situazioni particolari facenti capo ad una determinata persona.

I superminimi collettivi hanno in generale una rilevanza relativa sia perché essi si applicano a tutti i dipendenti sia perché il loro ammontare è di solito piuttosto contenuto (nel «Corriere della Sera» e ne «Il Giorno», ad esempio, esso è del 21% della paga base contrattuale), che, peraltro, per il personale con la qualifica di dirigente assorbe tutto il lavoro domenicale e festivo, non essendo per essi previsto compenso per lavoro straordinario.

Diverso è, invece, il discorso sui superminimi individuali, rispetto ai quali si riscontrano le situazioni più disparate che spaziano in un ventaglio molto vasto, che va dal superminimo collettivo soltanto ad un superminimo di circa 2 milioni e mezzo mensili («Corriere della Sera»). E' anche da notare tuttavia che nel superminimo, a norma di contratto collettivo, entrano anche gli importi degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza - quando, quindi, c'è passaggio a categoria superiore - che non sono mai soggetti ad assorbimento.

Contenzioso

Il problema del contenzioso che fa capo alle aziende editrici di giornali si riferisce soprattutto ai corrispondenti locali, che di solito nei piccoli centri sono persone che forniscono al giornale piccole notizie, costituendo questa un'attività spesso estremamente episodica e, comunque, almeno nelle intenzioni dell'azienda, non inerente ad un rapporto di lavoro dipendente.

Il contenzioso nasce allorché tali persone, e il fenomeno ha assunto in questi ultimi anni notevole ampiezza, si rivolgono al giudice rivendicando il trattamento economico del giornalista professionista: ciò porta, per le difficoltà che le aziende incontrano nel dimostrare il contrario, a chiudere tale vertenza con transazioni molto onerose che gravano ogni anno per centinaia di milioni nel bilancio dei giornali.

RAI-TV

La disciplina del rapporto di lavoro tra la Rai-Tv e i propri dipendenti trova la sua base nei seguenti contratti di lavoro:

- a) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali e accordo integrativo;
- b) contratto nazionale di lavoro giornalistico ed accordo integrativo per i giornalisti dipendenti dalla Rai;
- c) contratto collettivo di lavoro per gli impiegati ed operai della Rai;
- d) contratto collettivo per i professori d'orchestra della Rai;
- e) contratto collettivo per gli artisti del coro della Rai;
- f) norme per il regolamento dei rapporti tra la Rai e gli attori di prosa, rivista ed operetta.

1. *Impiegati ed operai*

Sono inquadrati in una classificazione unica articolata in 21 classi retributive che riflettono le mansioni concretamente svolte dal dipendente.

a) *retribuzioni*

Le retribuzioni (lorde) corrisposte nel 1976 sono indicate nella allegata tabella C.

b) *istituti contrattuali*

Aumenti periodici di anzianità

Sono previsti nella misura del 5% - per ogni biennio - del minimo di stipendio della classe di appartenenza e dell'indennità di contingenza. E' da notare che in caso di aumento dei minimi e di variazioni dell'indennità di contingenza, gli aumenti periodici in parola vanno ricalcolati sulle nuove misure.

Indennità speciali:

Il contratto collettivo vigente per gli impiegati e operari della Rai prevede numerose indennità speciali, che principalmente sono costituite da:

- 1) Indennità maneggio denaro, che va da un minimo del 5,8% ad un massimo del 10,5% del minimo di stipendio della classe di appartenenza;
- 2) Indennità per macchine elettro-contabili, dalla misura minima del 3,3% fino all'8,2% dello stipendio minimo;
- 3) Indennità di disagiata residenza, che viene corrisposta al personale addetto ai trasmettitori e che varia (secondo la località) da un minimo di lire 3.180 ad un massimo di lire 50.780;
- 4) Indennità di pernottamento, che viene corrisposta nella misura di lire 1.000 per notte ai dipendenti che, in dipendenza di servizio, al termine dell'orario di lavoro pernottano nei locali della Società;
- 5) Indennità zona malarica, che viene corrisposta nella misura di lire 3.500 mensili;
- 6) Concorso spese abbigliamento annunciatori, che, per quanto riguarda gli annunciatori radiofonici (soltanto nel caso in cui svolgano le proprie mansioni alla presenza del pubblico), varia da un minimo di lire 25.000 ad un massimo di lire 65.000 annue; per gli annunciatori Tv tale concorso è forfettizzato nella misura trimestrale di lire 38.500 per gli uomini e di lire 99.000 per le donne;
- 7) Vi sono poi altre indennità di scarsa rilevanza sia per il numero delle persone che ne fruiscono sia per l'entità della somma corrisposta: tali sono le indennità per i fattorini motorizzati, per gli addetti ai ponti mobili, ecc.;
- 8) Infine, è prevista una indennità per particolari categorie di dipendenti, per i quali non esiste una limitazione dell'orario di lavoro giornaliero, che risulta, pertanto, molto variabile; tale indennità è corrisposta mensilmente nelle seguenti misure:

a) Registi e allestitori:

b) Assistenti alla regia e segretari di produzione:

dal 5 al 40% dello stipendio minimo tabellare per i registi radiofonici e gli allestitori;

dal 4,3 al 34% dello stipendio minimo tabellare per i registi televisivi.

da L. 44.300 a L. 84.700 per gli assistenti alla regia;

da L. 38.200 a L. 74.100 per i segretari di produzione.

c) personale addetto alle riprese cinematografiche:

1° operatore da ripresa	L. 117.300
operatore da ripresa di cl. 8	L. 106.800
Operatore da ripresa di cl. 12	L. 93.700
Assistente operatore (anzianità oltre 18 mesi)	L. 63.600
Assistente operatore (anzianità inferiore a 18 mesi)	L. 56.000

Tali indennità sono inoltre computabili nella retribuzione agli effetti della indennità di licenziamento, delle ferie, del trattamento di malattia, della previdenza aziendale, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Lavoro straordinario, notturno e festivo:

Le relative ore di lavoro vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nelle seguenti misure:

lavoro straordinario feriale	30%
lavoro straordinario notturno	60%
lavoro festivo	60%

lavoro straordinario notturno festivo	75%
Le ore di lavoro ordinario, notturno e domenicale, vengono retribuite con le seguenti maggiorazioni:	
lavoro notturno fino alle ore 24	15%
lavoro notturno oltre le ore 24	40%
lavoro domenicale fino alle ore 24	40%
lavoro domenicale oltre le ore 24	55%

Per quanto riguarda l'entità del lavoro straordinario effettuato e quindi l'incidenza sul trattamento retributivo indicato nella relativa tabella, è da notare che, almeno per alcune categorie di dipendenti, essa può avere punte notevoli: ciò in conseguenza della particolarità del servizio radiotelevisivo, che oltre ad essere reso in tutti i giorni della settimana ha un maggiore concentramento nelle ore serali, con necessità, quindi, di prolungamento del normale orario di lavoro.

Per fare alcuni esempi, nel corso del 1975 le punte maggiori si sono verificate nelle categorie degli arredatori (734 h. di media), tecnici luci (669 h), cameramen (415 h.) ecc.

Quattordicesima mensilità:

E' chiamata anche «premio chiusura campagna abbonamenti» e viene corrisposta al dipendente entro il 30 giugno di ciascun anno nella misura di una retribuzione globale mensile.

2 - *Giornalisti*

Come si è detto, il rapporto di lavoro tra la Rai-Tv e i giornalisti è regolato dal contratto nazionale di lavoro giornalistico, i cui istituti (vedi pag. 140), quindi, trovano piena applicazione, salvo quanto previsto dall'accordo integrativo aziendale e che qui di seguito si specifica:

Orario di lavoro:

È quello stabilito dal ccn; data tuttavia la particolare natura del servizio, è prevista la possibilità per i giornalisti di essere chiamati a svolgere la loro opera in una misura in cui ne deriva un aggravio nell'orario di lavoro: agli interessati viene corrisposta una maggiorazione del minimo di stipendio della categoria di appartenenza nella misura del 6%.

Aumenti di anzianità:

Oltre gli aumenti periodici previsti dal contratto collettivo nazionale sono previsti:

- a) ai redattori ordinari e ai capi servizio: un particolare aumento del 6% del minimo di stipendio aumentato dell'indennità di contingenza al compimento dell'ottavo anno di appartenenza alla categoria nell'azienda;
- b) a tutti i giornalisti: un aumento supplementare, al compimento del 25° anno di servizio, del 5%.

Lavoro notturno:

E' prevista una maggiorazione del 18% del minimo di categoria per i giornalisti addetti permanentemente a turni continuativi di lavoro che terminano dopo le ore 2 o iniziano prima delle ore 5,30; e del 20% per coloro il cui turno di lavoro comprende per intero l'arco tra le 24 e le 5,30 (al riguardo, è da notare, che il contratto collettivo nazionale prevede per il lavoro notturno soltanto una maggiorazione del 16%).

Lavoro festivo:

Il lavoro svolto dal giornalista nelle festività del 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre viene retribuito, oltre che con la normale retribuzione, con un ventiseiesimo della retribuzione mensile maggiorata del 260%.

Indennità:

Sono previste mensilmente per:

- a) radiotelecronisti nella misura del 18% del minimo di categoria per i primi tre anni di attività; del 20% dal quarto al quindicesimo anno; del 22% oltre il quindicesimo anno.
- b) giornalisti (non radiotelecronisti) chiamati a realizzare abitualmente servizi radiotelefonici,

alla cui produzione partecipano in maniera diretta, nella misura del 10% del minimo di categoria e del 12% dopo 3 anni di effettivo esercizio della mansione.

Retribuzioni

Le retribuzioni fornite dai responsabili della Rai-Tv sono quelle riportate nella allegata tabella D. È da tener presente che tra i due settori (aziende editrici di giornali e Rai-Tv) non vi è perfetta identità nelle qualifiche professionali, essendo previste nella Rai le seguenti categorie:

- Direttore
- Condirettore
- Vice-direttore
- Capo-redattore centrale
- Capo servizio
- Capo servizio
- Redattore ordinario
- Pubblicisti
- Praticanti
- Corrispondenti
- Collaboratori fissi.

3 *Dirigenti*

Anche per i dirigenti della Rai il rapporto di lavoro è regolato dal contratto collettivo per i dirigenti di aziende industriali, integrato da un accordo aziendale, il quale prevede esclusivamente miglioramenti economici (minimi contrattuali), nulla disponendo relativamente alla parte normativa.

Le retribuzioni erogate nel corso del 1976 sono state quelle contenute nella allegata tabella D.

4 *Contenzioso*

Il problema del contenzioso nella Rai-Tv ha una notevole rilevanza in conseguenza del fatto che i servizi resi dall'azienda spaziano un po' in tutti i campi: dalla religione alla musica, alla ricerca, al teatro, ecc. Di solito esiste nell'Azienda una struttura permanente idonea a soddisfare le relative esigenze, ma, come è ovvio, esistono anche dei vuoti perché non è possibile tenere in vita una organizzazione permanente per realizzare, ad esempio, una trasmissione sulla scienza aerospaziale. Per raggiungere lo scopo si risolve il problema con un contratto di collaborazione a tempo determinato. Succede molto spesso che l'interessato debba fornire poi le sue prestazioni oltre il termine previsto dal contratto e ciò anche soltanto, ad esempio, ai fini del montaggio del servizio.

Il conseguente ricorso alla magistratura per ottenere il riconoscimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, data la normativa vigente e l'indirizzo giurisprudenziale prevalente, quasi sempre sortisce l'effetto sperato.

Tutto ciò comporta, naturalmente, a carico dell'azienda dei costi notevoli e creano delle situazioni a volte del tutto ingiustificate: ben si verifica, come messo in luce dai responsabili della Rai nel corso dell'udienza, il caso di qualche tecnico che riesce a cumulare anche a livello internazionale numerose collaborazioni e che poi, attraverso un'azione del genere di quella descritta, ottiene anche il riconoscimento di un «cachet» contrattuale da parte della Rai-Tv.

5 *Trattamento di quiescenza e di previdenza*

a) *Dirigenti*

Per quanto riguarda il trattamento di quiescenza e previdenza non esistono misure integrative al contratto collettivo nazionale, ad eccezione dell'assistenza malattia per la quale opera la «cas-

sa assistenza sanitaria dirigenti Rai», le cui entrate sono costituite da un contributo percentuale sull'ammontare lordo degli emolumenti, il quale grava per il 2,80% sull'azienda e per l'1,20% sull'iscritto.

b) *Impiegati ed operai*

La relativa normativa è la seguente:

Trattamento di quiescenza: comporta la corresponsione di una indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio.

Qualora però il rapporto di lavoro cessi per avvenuto compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° anno di età per le donne ovvero per avvenuto conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, al lavoratore compete inoltre un'integrazione dell'indennità di anzianità pari alle seguenti mensilità di retribuzione:

- 1 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- 2 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio da due a quattro anni;
- 3 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio da quattro a sette anni;
- 4 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio da sette a dieci anni;
- 5 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio da dieci a venti anni;
- 7 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a venti anni.

Pensioni integrative:

Dal vigente contratto collettivo di lavoro per gli impiegati e gli operai della Rai è stato istituito un trattamento di previdenza alimentato da accreditamenti e versamenti mensili che attualmente risultano determinati rispettivamente nella seguente misura:

- a carico della Rai il 6,70% dello stipendio individuale mensile;
- a carico del lavoratore il 2,60% dello stipendio individuale mensile.

Per poter ottenere la pensione integrativa di vecchiaia il lavoratore deve aver maturato un'anzianità di servizio (effettiva o convenzionale) di almeno 15 anni e deve contemporaneamente dimostrare di essere in possesso di una pensione Enpals o Inps; l'ammontare della pensione medesima - come previsto dall'art. 7 del regolamento pensionario integrativo - è pari al «100% della pensione annua corrisposta al dipendente dall'Inps o dall'Enpals in base alle norme di legge in vigore all'atto della liquidazione stessa in relazione al periodo di servizio prestato presso la Rai».

Considerato tuttavia che, ai sensi del secondo comma del predetto art. 7 l'ammontare della pensione integrativa non può in ogni caso e in ogni tempo superare la differenza tra l'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore con almeno 30 anni di anzianità (per anzianità inferiori il massimale deve essere pari a tanti trentesimi dell'80% dell'ultima retribuzione quanti sono gli anni di anzianità riconosciuta dalla Rai) e la pensione di legge, in pratica la pensione integrativa da liquidare si ottiene sottraendo l'importo della pensione di legge riferita al periodo di servizio prestato presso la Rai dall'importo più basso risultante dal confronto tra il limite dell'80% e il rapporto della pensione di legge.

PROVVIDENZE AZIENDALI: RAI-TV - GIORNALI

Per quanto riguarda le Aziende editrici di giornali, le provvidenze in favore del personale sono quasi del tutto inesistenti: soltanto presso il Corriere della Sera ne sono previste alcune (bar aziendale, istituzione centro sociale, campo sportivo e mensa), il cui costo annuo pro capite è di L. 213.000.

Diverso è, invece, il discorso per la Rai-Tv, nella quale le iniziative dell'Azienda in favore del personale sono numerose e, in qualche caso, rilevanti.

Esse sono:

1 - Alloggi: l'articolo 24 del contratto collettivo di lavoro per impiegati ed operai stabilisce che il dipendente trasferito d'ufficio e non a domanda ha diritto alla garanzia di un decoroso alloggio con il pagamento di un canone mensile non superiore ad un ottavo dello stipendio individuale;

la società contribuisce per la parte di canone che supera la percentuale indicata.

La normativa descritta si applica a tutto il personale della Rai ad eccezione dei giornalisti per i quali non è previsto alcun contributo.

Nell'anno 1975 la spesa sostenuta dalla società ad integrazione dei canoni d'affitto per gli alloggi di tutti i dipendenti trasferiti d'ufficio - in qualsiasi anno - è ammontata a circa 217 milioni.

2 - Assistenza estiva per i figli del personale: viene fornita per i bambini compresi tra i sette e i dodici anni e il relativo onere pro-capite è stato nel 1975 di L. 5.000 giornaliera per 27 giorni.

3 - Circolo aziendale: opera attraverso proventi formati da quote versate dai soci (lire 500) e da una quota fissa per ciascun socio versata dall'azienda (L. 7.000).

Globalmente l'azienda contribuisce alla gestione del Circolo, oltre che con il personale di segreteria e di custodia, con i seguenti stanziamenti:

contributo pro capite di L. 7.000 per 38.000 soci;

contributi aggiuntivi per le sezioni di Torino, Milano e Napoli (L. 15.000.000);

spese per la gestione del centro sportivo di Tor di Quinto (lire 67.000.000); l'onere pro capite è stato di L. 5.000 circa;

spese per la gestione del piccolo centro Sportivo di Ceglie del Campo (Bari) (L. 3.500.000).

4 - Mense aziendali: Laddove sono state istituite mense aziendali la relativa gestione è affidata con contratti di appalto a ditte specializzate del ramo; la quota a carico dei dipendenti è di circa L. 300 a pasto mentre l'onere aziendale è stato nel 1975 mediamente di L. 1.200-1.300, lorde, con punte massime di L. 1.700-1.800 nei casi di piccole unità.

5 - Agevolazioni per lavoratori studenti: Per i lavoratori studenti sono previsti i seguenti premi in denaro:

L. 50.000 per il conseguimento del diploma di scuola media inferiore; per la promozione alla classe superiore nella frequenza della scuola media superiore o di livello equiparato; per il superamento di almeno quattro esami universitari in un anno accademico;

L. 100.000 per il conseguimento del diploma di scuola media superiore o di livello equiparato;

L. 150.000 per il conseguimento del diploma di laurea.

6 - Premi di fedeltà: Premi di anzianità ai dipendenti con 25 anni di servizio (orologio d'oro), con 30 anni (L. 300.000), con 35 anni (L. 400.000); con 40 anni (L. 500.000), con 45 anni (L. 600.000).

Si tratta in tutti i casi di premi *una tantum*.

Gli anziani inoltre (dipendenti ed ex dipendenti con 20 anni di servizio) beneficiano:

dell'abbonamento al Radiocorriere;

del rimborso della quota Rai del canone alle radiodiffusioni per gli ex dipendenti (per i dipendenti è previsto nel contratto collettivo).

7 - Pacchi natalizi: i pacchi-dono natalizi vengono distribuiti ai figli a carico dei dipendenti, di età compresa fra uno e dieci anni. Per ciascun pacco la spesa mediamente si aggira intorno alle L. 10.000.

PROVVIDENZE INPGI

Oltre alle normali prestazioni agli iscritti e rispettivi familiari a carico, l'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti può altresì, a norma dello statuto, fornire alcune prestazioni supplementari agli interessati, nella misura e alle condizioni a tale scopo stabilite dal comitato esecutivo in relazione ai mezzi finanziari disponibili.

Tali provvidenze sono principalmente:

- 1) Sussidi agli iscritti: nel caso di comprovata ed eccezionale esigenza;
- 2) Prestiti agli iscritti: nella misura non superiore a dieci mensilità della retribuzione minima della qualifica di appartenenza, purché il prestito stesso sia garantito o dall'azienda editoriale da cui l'interessato dipende o da altre forme di garanzia. I relativi interessi, secondo quanto previsto dallo statuto dell'Inpgi, sono dovuti nella misura non inferiore a quelli dell'interesse legale;
- 3) Borse di studio ai figli dei giornalisti: sono previste per il corso di studio di scuola media o universitaria e per ogni anno scolastico (le misure e le modalità sono deliberate dal Consiglio generale: nel 1975 sono state erogate a tale titolo complessivamente L. 114.294.000);
- 4) Concessione di alloggi con patto di futura vendita a riscatto o in affitto: per poter concorrere alla eventuale assegnazione degli alloggi, l'iscritto deve risultare accreditato del versamento di almeno 24 contributi mensili nel quinquennio precedente la data del bando del relativo concorso;
- 5) Mutui per acquisto di abitazione: vengono concessi sia individualmente agli iscritti sia a cooperative costituite tra giornalisti. L'importo massimo del mutuo è stato determinato nel 1975 in 40 milioni; il tasso di interesse varia dall'8 al 12% per i mutui a rata costante e dal 5,50 al 7,50% per i mutui le cui rate sono soggette a rivalutazioni in dipendenza delle variazioni del costo della vita. Nel corso del 1975 sono state effettuate 1.400 operazioni con una erogazione complessiva di L. 5.115.758.390;
- 6) altre provvidenze, che tuttavia non vengono fornite dall'Inpgi, ma dalle Associazioni della stampa sono costituite dalle agevolazioni di viaggio di cui i giornalisti fruiscono in via ordinaria e permanente e al di fuori di qualsiasi prestazione di servizio (per queste ultime il contratto collettivo nazionale prevede infatti il rimborso delle spese a pie' di lista).

TABELLA A.

GIORNALI

Retribuzioni complessive lorde per il 1976 (in migliaia di lire)

(Operai e impiegati)

Giornali	A.1 Impiegati		B.1 Impiegati		B.2		C.1		C.2		D.1		D.2		E.1 Operai		E.2 Operai	
	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.
Corriere della Sera	7.236	19.076	6.821	18.322	5.822	16.121	6.506	12.731	5.569	11.297	4.646	10.779	4.838	10.799	4.802	6.088	4.439	5.288
Messaggero	14.217	24.098	9.534	16.840	5.775	13.687	8.411	11.180	7.138	10.762	5.232	12.626	6.787	10.142	5.655	7.911	3.697	7.168
Il Giorno	9.533	20.581	5.653	16.237	5.653	16.237	4.989	13.969	4.989	13.253	5.237	13.253	5.047	8.740	4.879	8.819	—	—
Gazzetta dello Sport	7.332	16.605	—	—	5.498	10.146	—	—	7.650	10.202	4.080	12.802	—	—	—	—	6.416	7.650
Il Tempo	18.281	28.890	11.757	23.225	9.418	13.574	5.003	16.617	5.059	13.676	4.979	12.526	—	10.876	3.412	10.873	5.376	10.183
Agenzia Ansa	8.094	17.079	5.977	12.885	5.977	12.885	5.455	11.225	5.455	11.225	4.568	12.431	4.568	12.431	—	—	—	—
Agenzia Italia	8.600	13.500	6.000	9.800	5.500	10.100	5.300	7.300	5.000	7.000	4.600	6.000	4.000	5.200	—	—	1.700	1.800
Unione Sarda	9.849	15.257	9.483	18.809	6.492	11.386	9.199	14.413	6.702	13.145	4.662	12.489	—	9.267	5.073	8.154	3.857	7.764
Giornale di Brescia	5.913	12.540	8.960	9.541	7.065	8.841	5.882	8.136	5.028	7.666	5.022	5.940	—	5.925	—	5.610	3.871	5.308
La Repubblica	6.547	10.494	—	—	4.892	7.529	4.616	—	—	—	4.316	5.289	4.147	5.403	—	—	—	—
L'Ora	9.212	10.087	7.204	8.528	5.565	7.824	—	7.108	—	6.182	—	6.692	—	—	—	—	—	—
Corriere dello Sport	7.485	8.097	5.416	8.623	5.207	6.878	4.499	6.813	4.499	6.813	3.874	5.874	—	—	—	—	—	—
La Nazione	—	20.659	8.532	13.012	8.532	13.012	6.195	10.782	6.195	10.782	—	—	—	—	—	—	—	—
La Stampa	8.057	18.079	6.377	17.525	6.377	17.525	4.887	16.750	4.887	16.750	4.089	12.663	5.342	10.724	5.726	9.277	4.531	9.770
Il Giornale Nuovo	8.838	18.169	5.733	12.487	3.411	11.120	5.783	6.382	—	—	3.443	8.657	5.732	6.072	4.579	7.491	4.029	5.694

N.B. - La incompletezza degli elementi relativamente ad alcuni giornali deriva dal fatto che o presso la Società non vi sono dipendenti che rivestono quella qualifica o non vi sono stati nel corso del 1976 dipendenti che hanno continuativamente ricoperto le posizioni relative; inoltre laddove è riportato un unico importo (massimo) ciò deriva dal fatto che vi è un solo dipendente avente quella qualifica.

Retribuzione complessiva lorda per il 1976 (in migliaia di lire)

(Dirigenti e giornalisti)

Giornali	Dirigenti		Diret.-V.Dir.		Red. Capo		Capo Serv.		Inv. Spec.		Redat. Ord.		Praticanti Redat. 18 mesi		Collab. fissi		Corrispond.		Pubblicisti	
	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.
Corriere della Sera	15.500	33.500	27.000	46.000	20.000	40.500	14.000	29.000	15.500	41.000	9.500	30.500	7.500	13.500	—	—	—	—	—	—
Messaggero	—	17.667	36.929	38.332	28.233	31.456	15.991	28.080	16.874	36.719	12.250	23.516	7.429	9.601	—	—	—	—	—	—
Il Giorno	15.757	30.304	—	48.126	26.000	36.500	15.500	26.000	15.000	24.000	8.500	22.000	—	—	—	—	—	—	—	—
La Stampa	—	—	37.190	52.071	28.171	—	13.149	32.017	16.307	31.711	11.015	27.597	9.919	14.653	—	—	—	—	—	—
Gazz. dello Sport *	—	—	—	—	18.186	26.075	9.803	21.466	—	—	8.827	19.516	8.581	9.472	—	—	—	—	—	—
Il Tempo	—	28.692	—	26.900	24.000	31.500	15.000	27.000	—	—	7.500	27.000	5.894	13.500	1.500	9.000	1.500	4.500	—	—
La Repubblica	16.951	23.037	—	40.711	22.918	27.534	13.062	26.315	16.253	28.275	9.801	21.293	5.573	11.407	—	—	2.605	4.733	2.592	3.078
Corriere dello Sport	13.899	19.486	—	—	—	—	12.608	14.742	—	—	11.181	13.628	4.452	8.352	—	—	584	1.399	831	893
Giornale di Brescia	—	26.149	—	26.366	—	17.601	15.581	18.094	—	—	7.836	12.683	—	—	—	—	—	—	—	—
Unione Sarda	—	—	23.000	25.200	—	—	17.400	23.200	—	—	11.400	18.500	7.000	8.500	—	—	—	—	—	—
Panorama	—	—	25.500	33.000	15.000	22.500	15.000	21.000	—	—	9.000	22.500	—	7.500	—	—	—	—	—	—
Epoca	—	—	—	31.500	19.500	24.000	13.500	21.000	—	—	6.000	19.500	—	13.500	—	—	—	—	—	—
Grazia	—	—	18.000	30.000	18.000	22.500	12.000	22.500	—	—	7.500	18.000	6.000	18.000	—	—	—	—	—	—
Espresso	—	—	21.000	28.000	—	—	18.000	25.500	—	21.600	11.900	19.500	6.500	8.500	—	14.300	23.100	—	—	—
Agenzia Italia	—	—	21.800	30.100	17.600	17.800	13.100	20.600	—	15.400	8.800	15.200	3.800	8.100	600	3.800	600	3.800	—	—
Agenzia ANSA	23.082	34.225	26.591	32.396	19.351	25.431	13.292	23.180	—	—	8.431	18.051	4.064	9.788	—	—	—	—	—	—
L'Ora	—	—	14.415	14.810	10.807	13.906	11.813	13.813	11.813	13.813	6.531	11.170	4.263	5.126	—	—	—	—	—	—
La Nazione	13.134	24.364	26.381	78.169	18.235	30.451	—	22.905	—	—	—	8.454	—	6.710	—	—	—	—	—	2.653
Il Mattino - Corriere Napoli	23.548	26.350	38.626	76.619	18.096	20.884	13.370	19.192	—	—	8.576	17.638	4.705	5.351	346	865	—	—	—	—
Il Giornale Nuovo	20.272	—	36.642	47.243	18.884	33.578	12.824	35.263	19.187	34.372	10.464	29.191	4.541	19.541	5.162	9.308	364	2.630	—	—

* Non sono indicati i dati relativi ai dirigenti e al direttore in quanto il giornale ha comunicato, con lettera del 22 giugno 1977, di non aver avuto, per l'anno 1976, dirigenti alle sue dipendenze e che le posizioni di direttore e vice direttore non sono state ricoperte continuamente dalla stessa persona.

N.B. - La incompletezza degli elementi relativamente ad alcuni giornali deriva dal fatto che o presso la Società non vi sono dipendenti che rivestono quella qualifica o non vi sono stati nel corso del 1976 dipendenti che hanno continuamente ricoperto le posizioni relative; inoltre laddove è riportato un unico importo (massimo) ciò deriva dal fatto che vi è un solo dipendente avente quella qualifica; se l'importo è collocato al centro (tra il minimo e il massimo) vuol dire che si tratta di un dato medio.

Retribuzione complessiva corrisposta nel 1976
(Impiegati e operai)

Classi e categorie contrattuali RAI	Minimo lordo	Massimo lordo
cl. 1 Regista TV	10.150.659	20.332.031
cl. 2 » »	9.368.912	15.170.029
cl. 3 » RF	9.645.861	14.086.721
cl. 4 » »	10.964.149	12.705.900
1° Annunciatore TV	14.388.557	16.857.524
cl. 5 Annunciatore TV	8.843.828	17.713.087
cl. 6 V. Capo Serv. tecnico	10.592.596	16.157.608
Allestitore	7.600.151	9.117.104
1° operatore ripresa	11.755.693	15.024.991
Capo Tecnico	9.009.378	16.070.078
cl. 7 1° Annunciatore RF	9.801.383	13.192.524
Capo Montatore	9.700.577	15.025.100
1° Tecnico luci	9.153.876	12.993.459
Scenografo progettista	8.042.905	12.437.192
cl. 8 Operatore da ripresa	8.959.113	14.416.899
Capo tecnico	8.049.113	18.319.487
cl. 9 Annunciatore RF	7.149.460	15.440.687
1° Cameraman	8.710.474	14.169.653
cl. 10 V. Capo Serv. Amministrativo	9.238.087	15.737.375
Impiegato	7.615.192	15.174.306
Cameraman	7.294.598	15.829.717
Montatore	7.133.532	11.983.638
cl. 11 1° Tecnico	6.469.190	15.919.872
Impiegato	5.974.407	16.710.878
Assistente alla regia	7.800.295	10.752.901
Arredatore	7.687.239	14.874.821
cl. 12 Annunciatore RF	7.125.525	8.056.106
Operatore da ripresa	7.063.691	9.485.479
» Animatore	7.073.407	11.032.130
Tecnico	5.574.347	9.751.621
Cameraman	6.996.192	8.432.716
cl. 13 Impiegato	5.118.248	12.272.930
Montatore	5.642.075	6.882.570
Segretario di produzione	6.299.837	8.742.139
Costumista-Figurinista	7.017.627	9.011.278
Tecnico luci	7.890.217	12.215.504
cl. 14 Operatore Animatore	7.811.834	8.114.592
cl. 15 Impiegato	5.003.545	12.477.806
Operatore specializzato	5.558.550	11.943.936
cl. 16 Tecnico	4.970.189	6.576.507
cl. 17 Operaio specializzato	4.546.421	12.558.264
Impiegato	4.144.257	14.592.155
Assistente Operatore	6.044.658	8.459.166
cl. 18 Assistente »	5.376.240	8.281.799
Operaio specializzato	4.144.080	9.732.330
cl. 19 Operaio Comune	3.757.678	10.148.352
Impiegato	3.682.634	10.780.154
cl. 20 Impiegato	4.014.325	4.248.669
Aiuto Operaio	3.923.268	7.367.373

RAI-TV

TABELLA D

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1976
(Dirigenti e giornalisti)

Qualifiche	Minimo lordo	Massimo lordo
Dirigenti	15.713.912	49.274.954
Direttore di testata	23.069.422	33.988.123
Condirettore	21.613.693	25.894.833
Vice Direttore	18.856.003	27.145.996
Capo Redattore	14.616.004	24.084.414
Capo Servizio	11.828.494	27.247.910
Redattore ordinario	9.035.462	26.066.411
Praticante	6.760.484	9.604.267
Corrispondente	591.930	5.187.061
Collaboratore	926.042	13.620.881

REGIONI - AZIENDE MUNICIPALIZZATE

Il comitato Regioni, incaricato di indagare sui trattamenti normativi e retributivi dei dipendenti delle regioni, degli enti regionali e delle aziende municipalizzate, ha svolto la sua attività di indagine in due periodi distinti: dal 6 al 27 aprile 1976 (VI legislatura) e dal 20 ottobre al 9 dicembre 1976 (VII legislatura).

Coordinatore è stato per entrambi i periodi il senatore Peppino Manente Comunale.

Il Comitato ha proceduto alle audizioni dei rappresentanti delle seguenti regioni ed enti:

- 6 aprile 1976: Giunta regionale della Sicilia;
- 7 aprile 1976: Regione Sardegna;
Regione Friuli-Venezia Giulia;
- 13 aprile 1976: Assemblea regionale siciliana;
Regione Valdostana;
Regione Trentino-Alto Adige;
Province autonome di Trento e Bolzano;
- 27 aprile 1976: Regione Campania;
Regione Piemonte;
Regione Lazio;
- 20 ottobre 1976: Regione Toscana;
Regione Calabria;
- 27 ottobre 1976: Regione Lombardia;
Azienda comunale elettricità ed acque - Acea - di Roma
- 9 novembre 1976: Azienda tramviaria napoletana (Atan);
Finanziaria laziale di sviluppo - Filas -;
- 16 novembre 1976: Azienda tramviaria milanese - Atm -;
Metropolitana milanese - Mm -;
- 9 novembre 1976: Azienda municipalizzata centrale del latte di Roma;
- 9 novembre 1976: Azienda tramviaria e autobus del Comune di Roma
- Atac -;
Ente di sviluppo in Campania;
Società trasporti automobilistici SpA - Sita-

1. REGIONI

1. *Disciplina dei trattamenti normativi e retributivi dei dipendenti regionali*

Lo stato giuridico ed il trattamento economico dei dipendenti regionali sono disciplinati con leggi regionali, trattandosi di materia che la nostra Costituzione attribuisce alla potestà legislativa di ciascuna Regione.

Occorre considerare che mentre le regioni a statuto speciale - Sicilia, Sardegna, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia - e le due Province autonome di Trento e di Bolzano hanno al riguardo potestà legislativa «primaria od esclusiva», trovando questa un limite soltanto nella Costituzione e nei principi desumibili dall'ordinamento giuridico dello Stato, le regioni cosiddette di diritto comune o a statuto ordinario hanno potestà legislativa «concorrente», dovendo svolgersi in un ambito più ristretto, i cui limiti sono costituiti dai principi fondamentali stabiliti dalle leggi dello Stato.

Ogni legge regionale, peraltro, che, occupandosi di personale, compatti nuove spese a carico del bilancio di previsione deve contestualmente indicare i relativi mezzi di copertura, a norma dell'art. 81 della Costituzione.

2. IL PERSONALE DELLE REGIONI A STATUTO SPECIALE

2.1 *Classificazione*

Delle regioni a statuto speciale, la Sardegna, il Trentino Alto Adige e le due Province autonome di Trento e Bolzano, conservano tuttora la ripartizione del personale in quattro carriere - direttiva, di concetto, esecutiva, ausiliaria - analogamente a quanto è disposto per il personale statale. Ciascuna carriera è articolata in più qualifiche, che costituiscono la cosiddetta «progressione giuridica»: la qualifica iniziale si consegue mediante concorso pubblico per esami al quale possono partecipare coloro che sono in possesso di specifici requisiti; quelle successive si conferiscono a coloro i quali maturano una determinata anzianità nella qualifica inferiore, sempreché sussista disponibilità di posti nella qualifica da conferire. Avvenendo siffatta progressione in base a promozioni disposte a seguito di scrutini, presso le suddette regioni è prevista la compilazione di rapporti informativi annuali nei riguardi di ciascun dipendente.

Accanto alle carriere del personale impiegatizio, è stato poi previsto il ruolo del personale salariato.

La Sicilia, il Friuli-Venezia Giulia e la Valle d'Aosta hanno invece accolto il criterio della qualifica funzionale, per cui il dipendente personale risulta ripartito in un certo numero di qualifiche, per ciascuna delle quali sono state previste specifiche funzioni. Ogni qualifica è suscettibile soltanto di progressione economica, data da classi di stipendio e da scatti biennali. Il passaggio da una qualifica all'altra può avvenire a seguito di concorso.

In particolare, la Sicilia e il Friuli-Venezia Giulia, pur avendo previsto per il dipendente personale otto qualifiche funzionali, le hanno diversamente specificate:

<i>Sicilia</i>	<i>Friuli Venezia Giulia</i>
Segretario generale	Dirigente
Ragioniere generale	Consigliere
Direttore regionale	Segretario
Dirigente	Coadiutore
Assistente	Commesso
Archivista; dattilografo	Agente Tecnico
Commesso; agente tecnico	Maresciallo del Corpo Forestale (1)
Operario	Guardia del Corpo Forestale (1)

La Valle d'Aosta ha conservato la ripartizione del personale in quattro carriere - direttiva, di concetto, esecutiva, ausiliaria - solo che ha previsto un'articolazione delle carriere in uno o più gruppi, a ciascuno dei quali si accede direttamente per concorso. Ogni gruppo è quindi caratterizzato soltanto da una progressione economica.

Presso la Sicilia e la Sardegna è stato altresì istituito il ruolo, rispettivamente, del personale dell'Assemblea regionale (Sicilia) e del personale del Consiglio regionale (Sardegna).

Il personale dell'assemblea siciliana ammontante a 196 unità è suddiviso in:

- direttivo
- di collaborazione
- ausiliario
- commesso.

(1) Il personale del corpo forestale è presente anche presso le altre Regioni a statuto speciale, ma costituisce un ruolo a parte.

In ordine al trattamento economico il Presidente dell'Assemblea siciliana, nel corso dell'audizione tenuta il 13 aprile 1976, precisò che i parametri sono quelli del Senato della Repubblica diminuiti del 10% per quanto riguarda la scala mobile: questo comportava per tale personale una retribuzione globale dell'8% in meno rispetto a quella del personale del Senato. Le mensilità sono 15.

Il personale del Consiglio sardo, ammontante a 142 unità, è ripartito in quattro carriere. Ogni qualifica di ciascuna carriera è contraddistinta da un parametro e lo stipendio iniziale mensile si determina attribuendo a ogni punto (parametro) il valore di lire 2.000 (i parametri variano da 101 per la qualifica più bassa della carriera ausiliaria a 385 per la qualifica terminale della carriera direttiva). A determinare la retribuzione mensile concorrono poi l'adeguamento al costo della vita, l'indennità consiliare e l'acconto sui futuri miglioramenti.

2.2 *Trattamento economico*

Le retribuzioni constano dello stipendio e di altri emolumenti di carattere complementare, fra i quali acquistano particolare rilievo la scala mobile e, per talune Regioni, specifiche indennità. Presso le regioni che ripartiscono il dipendente personale in carriere, lo stipendio iniziale, riferito a ciascuna qualifica, è fissato in una misura annua lorda che viene poi divisa per dodici, al fine di stabilire l'importo mensile. Tale stipendio è suscettibile di incrementi biennali, sotto forma di scatti, che non si riportano nel caso che l'impiegato venga promosso alla qualifica superiore.

Presso le Regioni che hanno accolto il criterio della qualifica funzionale, lo stipendio iniziale è riferito a ciascun livello ed è stato egualmente fissato in una misura annua lorda che è poi divisa per dodici. Detto stipendio è suscettibile di progressione per classi - il cui numero e l'anzianità per conseguirla varia da regione a regione e, talvolta nell'ambito della stessa regione, da livello a livello - e, per scatti periodici biennali, all'interno di ogni classe.

Gli scatti biennali sono del 2,50% dello stipendio iniziale presso la Sicilia, la Sardegna e il Friuli-Venezia Giulia. Tuttavia, presso la Sicilia, gli scatti biennali sono del 4% nell'ultima classe di stipendio di tutte le qualifiche funzionali; presso la Sardegna sono del 3,50% per il personale salariato. Sono del 4% presso la Valle d'Aosta e del 3,50% presso il Trentino-Alto Adige e le due Province Autonome di Trento e Bolzano.

Ai dipendenti è poi corrisposta la tredicesima mensilità, sotto forma di un dodicesimo dello stipendio annuo lordo stabilito per la qualifica rivestita. Soltanto la Sardegna ha previsto in favore dei propri dipendenti 14 mensilità.

La scala mobile è corrisposta con modalità diverse: presso la Sicilia e la Sardegna si configura come adeguamento al costo della vita (lo stipendio viene di anno in anno adeguato al costo della vita, applicandosi all'ammontare dello stesso, entro la fascia di lire 130.000 (Sicilia) e di lire 250.000 (Sardegna) le variazioni percentuali dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'Istat); presso le altre regioni e le due province autonome essa è denominata «indennità integrativa speciale» ed è quantificata applicando la percentuale di variazione del costo della vita, accertato dall'Istat, su una base fissata in lire 80.000. Per queste ultime regioni la scala mobile è un emolumento distinto dallo stipendio e pertanto non giova ai fini della progressione economica dello stipendio.

Ad eccezione della Sicilia e del Friuli, che si sono ispirate al criterio dell'onnicomprendività del trattamento economico («tutto nello stipendio») le altre regioni hanno previsto nei riguardi dei propri dipendenti la corresponsione di particolari indennità: presso la Valle d'Aosta si hanno l'indennità regionale, l'indennità di grado, che è corrisposta nel mese di giugno a titolo di quattordicesima mensilità, l'indennità invernale. Presso il Trentino Alto Adige sono corrisposti l'indennità regionale, pari al 35% dello stipendio e l'assegno perequativo, nella stessa misura stabilita per il personale statale dalla legge 15 novembre 1973, n. 734. La Sardegna corrisponde un acconto sui futuri miglioramenti, nella misura, uguale per tutti i dipendenti, di lire 25.000 lorde mensili.

I compensi per lavoro straordinario sono corrisposti normalmente (1) per le ore effettivamente prestate in eccedenza al normale orario di servizio.

3. IL PERSONALE DELLE REGIONI A STATUTO ORDINARIO

3.1 *Classificazione*

Tutte le regioni hanno adottato il criterio della qualifica funzionale, a ciascuna delle quali corrisponde un livello, il cui numero, tuttavia, non è costante.

In particolare, la Liguria ha previsto nove livelli; la Lombardia, il Piemonte ed il Veneto, otto; l'Abruzzo, la Basilicata, l'Emilia Romagna, la Calabria, le Marche, la Puglia e la Toscana, sette; il Lazio e l'Umbria, sei; la Campania ed il Molise, cinque.

Prendendo a riferimento la Liguria, che ha il numero massimo di livelli, si riportano le qualifiche corrispondenti e i contenuti professionali. Le altre regioni, avendo un numero di livelli inferiore, hanno fatto sì che le qualifiche previste avessero talvolta un più ampio contenuto professionale.

Il livello 1° è costituito dagli inservienti che svolgono mansioni manuali.

Il livello 2° comprende i commessi, cui sono demandate mansioni di attesa e di custodia.

Il livello 3° è costituito dagli agenti tecnici, che svolgono mansioni a carattere prevalentemente tecnico manuale.

Il livello 4° comprende i coadiutori, che svolgono mansioni esecutive, sia amministrative che tecniche, non esclusivamente manuali, prive di margine di discrezionalità, nonché mansioni caratterizzate da conoscenze specialistiche di tecniche di lavoro.

Il livello 5° è costituito dai collaboratori, cui sono demandate mansioni implicanti lo svolgimento autonomo di operazioni tecniche ed amministrative strumentali nei confronti delle competenze proprie delle successive qualifiche. Il collaboratore può sovrintendere a unità esecutiva.

Il livello 6° comprende i funzionari, che provvedono agli atti preliminari ed istruttori; curano la preparazione di atti e provvedimenti in applicazione di leggi, regolamenti e disposizioni; attendono a qualificati compiti di studio ed esercitano le altre attribuzioni amministrative, tecniche e contabili loro affidate dal dirigente dell'ufficio. Svolgono altresì mansioni di ricerca di carattere statistico, economico e sociale.

Il livello 7° consta dei dirigenti d'ufficio, che hanno la responsabilità di una unità operativa di livello e dimensioni minori corrispondente ad una definita sfera di attività dell'ente oppure dirigono una unità operativa che ha una propria precisa configurazione o posizione autonoma nell'ambito di un'area operativa maggiore. Esplicano anche qualificate attività di ricerca di carattere statistico, economico e sociale.

Il livello 8° comprende i dirigenti di settore, che hanno la responsabilità di un settore operativo regionale di livello elevato, con compiti di direzione, organizzazione e coordinamento e di alta qualificazione nel campo giuridico, amministrativo o tecnico. Compiono altresì gli atti inerenti la gestione ordinaria del settore e danno esecuzione alle scelte dell'ente nel settore di competenza.

Il livello 9° comprende i direttori, che hanno compiti di sovrintendenza, indirizzo e coordinamento di più unità operative autonome che agiscono in diversi settori dell'attività dell'ente, con attribuzioni di collegamento e di carattere generale per quanto concerne il funzionamento dei servizi generali e degli organi istituzionali.

La maggior parte delle regioni - Campania, Basilicata, Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Marche, Puglia, Toscana, Umbria, Veneto - ha previsto l'ulteriore qualifica di coordinatore, con compiti di direzione e di attuazione delle determinazioni necessarie al perseguimento degli

(1) La Sardegna liquida il compenso per lavoro straordinario nella misura forfettaria di 40 ore mensili nei confronti di talune categorie di personale, quali il segretario generale, il capo dell'ufficio del personale, eccetera.

obiettivi indicati dagli organismi esecutivi regionali (presidente della Giunta, Giunta regionale).

Tale qualifica è conferita, sotto forma di incarico temporaneo, a dipendenti regionali del livello terminale oppure ad estranei.

A ciascun livello si accede mediante concorso pubblico per esami. Tuttavia le Regioni, che sono diventate operative soltanto di recente (1972), per poter far fronte con tempestività ai vari compiti loro demandati, si sono avvalse di personale comandato dallo Stato e da altri enti, soprattutto comuni e provincie. Tale eterogeneo personale è stato immesso, previe apposite norme di legge, nei livelli regionali e le relative operazioni vanno sotto il nome di «inquadramento». Si è dovuto infatti preliminarmente stabilire - mercè apposite tabelle - la corrispondenza tra la qualifica rivestita nell'ente di provenienza e il livello regionale e la misura di valutazione, in sede di immissione nei ruoli regionali, del pregresso servizio ai fini giuridici ed economici. Si riporta, a titolo di esempio, la tabella di corrispondenza stabilita dalla regione Piemonte per il personale proveniente dallo Stato:

<i>Qualifiche regionali</i>	<i>Qualifiche statali</i>
Dirigente di settore	Dirigente superiore e qualif. equipar. Ispettore generale qualif. equipar.
Capo servizio	Primo dirigente e qualif. equipar. Direttore di divisione e qualif. equipar.
Istruttore	Segretario capo e qualific. equipar. Direttore sezione e qualific. equipar. Consigliere e qualific. equipar. Direttore centro formaz. professionale
Capo ufficio	Segretario principale e qualific. equipar. Insegnanti teorici e tecnico-pratici Coadiutore superiore e qualific. equipar.
Segretario	Segretario e qualific. equipar. Coadiutore principale e qualif. equipar. Capo operaio
Operatore specializzato	Operaio specializzato e qualificato Sorvegliante 1° categoria Commesso capo Tecnico capo autista Coadiutore
Operatore	Autista Commesso Operaio
Custode	Qualifiche con parametro 100

Presso la stessa regione, il servizio prestato presso lo Stato si è valutato:
per intero, se prestato nella qualifica corrispondente al livello di inquadramento;
nella misura del 75 per cento, se prestato nella qualifica immediatamente inferiore al livello di inquadramento;

nella misura del 50 per cento, se prestato in altre qualifiche.

Il personale inquadrato nei ruoli dalle regioni ammontava al 31 dicembre 1975 e circa 23.100 unità. (1). Ad esso occorre aggiungere circa 3.100 unità, che pur in servizio presso gli uffici regionali, è in attesa di conseguire lo status di dipendente regionale.

Ulteriore personale poi potrà accedere ai ruoli regionali sia a seguito della soppressione di enti pubblici (personale ex Gil di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70), sia a seguito del trasferimento di ulteriori funzioni dallo Stato alle Regioni, in attuazione della legge n. 382 del 22 luglio 1975. Una siffatta situazione rende il ricorso al concorso pubblico per esami, che dovrebbe costituire la fonte normale di selezione del personale regionale, estremamente difficile, in quanto il personale già immesso o da immettere nella struttura organizzativa regionale supera sovente l'organico prefissato dalle regioni stesse. Proprio perché alle regioni continua ad affluire personale già dipendente da altri enti, talune di esse - ad esempio il Lazio - non hanno previamente stabilito la dotazione organica, ossia il numero di impiegati di cui avrebbe dovuto constare ciascuno dei livelli.

L'orario di lavoro settimanale è di 36 ore, ad eccezione della Liguria, della Lombardia, del Piemonte e del Veneto, presso le quali è di 37 ore e mezza. L'orario giornaliero è unico (8-14; 8,30-14,30) presso sei regioni (Basilicata, Calabria, Campania, Lazio, Puglia, Toscana) e spezzato presso le rimanenti regioni.

3.2 *Trattamento economico*

Le regioni hanno accolto il criterio dell'onnicomprendività, sì che la retribuzione del dipendente personale consta di due voci fisse: stipendio e scala mobile (denominata indennità integrativa speciale).

Lo stipendio è sempre fissato in una misura annua lorda, da dividersi per dodici, al fine di stabilire l'importo mensile. La sua quantificazione è stata ottenuta attribuendo ad ogni livello un valore parametrico ed è stato considerato il parametro 100 corrispondente al livello più basso, pari a lire 1.250.000 (un punto di parametro è stato ritenuto pari a lire 12.500).

Lo stipendio è suscettibile di progressione data da classi di stipendio, di numero variabile da regione a regione ed anche, nell'ambito di una stessa ragione, da livello a livello e da scatti periodici biennali della misura del 2,50 per cento dello stipendio iniziale, all'interno di ogni classe.

Le regioni hanno assunto a base della progressione economica - classi, scatti biennali - non già

Livello	Stipendio annuo iniziale	Stipendio annuo dopo 2 anni su cui computare le variazioni % per classi e scatti
1° Custode	1.250.000	1.250.000
2° Operatore	1.375.000	1.562.500
3° Operatore Specializz.	1.625.000	1.812.500
4° Segretario	1.875.000	2.250.000
5° Capo Ufficio	2.187.500	2.875.000
6° Istruttore	2.750.000	3.625.000
7° Capo Servizio	3.750.000	4.375.000
8° Dirigente settore	4.500.000	5.250.000

(1) La Calabria è l'unica regione che a tutto il 31 dicembre 1975 non aveva ancora provveduto ad effettuare gli inquadramenti nel proprio ruolo del personale in servizio presso i vari uffici regionali.

lo stipendio iniziale di ciascun livello ma quello che esse stesse hanno indicato al compimento di una certa anzianità (due anni) e che è più elevato. Valga, in proposito, quanto stabilito dalla regione Piemonte:

Per il personale che ha conseguito l'inquadramento nei livelli regionali (il personale cioè, che è transitato alle regioni dallo Stato e da altri enti) è stato previsto (ad eccezione della Campania, del Molise e della Calabria) sia un trattamento economico iniziale più favorevole sia una più favorevole progressione economica (è stato fissato dopo un anno di anzianità, anziché dopo un biennio, il più elevato stipendio su cui computare le classi e gli scatti; le classi sono di numero maggiore ed è stata ridotta l'anzianità per conseguirle). Ad esempio, la Regione Lazio in via normale ha previsto, per ognuno dei 5 livelli, tre classi di stipendio, conferibili al 5° al 10° ed al 30° anno di anzianità, per il personale inquadrato ha invece stabilito 4 classi di stipendio, conferibili al 5°, 10°, 17° e 24° anno di anzianità.

A tutti i dipendenti regionali spetta la 13^a mensilità, che è pari ad un dodicesimo dello stipendio annuo in godimento.

La percentuale massima della progressione economica varia da regione a regione e anche nell'ambito della stessa Regione, a seconda che si consideri il personale inquadrato - a trattamento cosiddetto «transitorio» - o il personale che accederà ai ruoli regionali a seguito di concorso - a trattamento cosiddetto «a regime» - Ad esempio, presso il Lazio, tale percentuale, per il personale che gode del trattamento transitorio è, al 40° anno di anzianità, del 116% sullo stipendio dopo il primo anno; per il personale, invece, «a regime» è, al 40° anno di anzianità, dell'80% sullo stipendio dopo il secondo anno. Presso il Piemonte è, rispettivamente, dell'87,50% e dell'82,50%.

Nel prospetto che segue si riportano, per le regioni ascoltate dal comitato, gli stipendi, iniziali e finali (40° anno di anzianità), del livello più basso e di quello terminale (per il personale a trattamento «transitorio»):

Regione	Livello	Stipendio iniziale	Stipendio finale
Calabria	1°	1.250.000	2.468.000
	7°	4.500.000	8.887.000
Campania	1°	1.200.000	3.120.000
	5°	3.360.000	8.160.000
Lazio	1°	1.200.000	2.700.000
	6°	3.750.000	8.100.000
Lombardia	1°	1.250.000	2.312.000
	8°	5.250.000	9.712.000
Piemonte	1°	1.312.000	2.312.000
	8°	5.500.000	9.581.000
Toscana	1°	1.250.000	2.437.000
	7°	4.375.000	8.531.000

Tutte le regioni, allorché hanno legiferato in tema di stato giuridico e di trattamento economico del relativo personale, hanno affermato il principio della revisione contrattuale, ogni triennio, di detti istituti (1)

(1) Il primo rinnovo del contratto è ancora nella fase di discussione. Lo stesso principio, d'altronde, è stato introdotto per il personale statale con l'art. 9 della legge n. 382 del 1975. Resta tuttavia fermo il ricorso allo strumento legislativo per assicurare la copertura dei nuovi oneri a carico del bilancio di previsione della spesa.

Nessuna modifica è intervenuta in proposito nel corso del 1976, talché le maggiori retribuzioni avutesi al 31 dicembre 1976 rispetto all'anno precedente sono dovute a variazioni nello importo della scala mobile e al conseguimento di una classe di stipendio superiore oppure alla maturazione di uno scatto periodico.

L'indennità integrativa speciale è corrisposta nella stessa misura e con gli stessi criteri stabiliti per il personale statale. La sua fonte normativa, pertanto, è costituita dalle leggi 27 maggio 1959, n. 324 e 31 luglio 1975, n. 364. Il suo ammontare rimane distinto dallo stipendio e costituisce una voce a sè stante della retribuzione, suscettibile di incrementi semestrali (il valore del punto è aumentato nel corso del 1976 a lire 1.560 e soltanto dal 1° luglio 1978 risulterà definitivamente stabilito in lire 2.389, che è il valore di ogni punto di contingenza in atto vigente per il settore industria).

Componenti eventuali della retribuzione sono gli assegni familiari, gli assegni ad personam ed i compensi per lavoro straordinario. I primi sono corrisposti ai dipendenti che hanno persona a carico e gli importi sono uguali a quelli stabiliti per il personale statale.

Gli assegni ad personam sono corrisposti a quegli impiegati cui spettava, ad inquadramento avvenuto, uno stipendio inferiore a quello percepito presso l'ente di provenienza. In simili casi la differenza è stata conservata sotto forma di assegno *ad personam*.

Il numero di ore annuali di prestazioni straordinarie che possono essere effettuate da ciascun dipendente varia da un minimo di 120 (Lombardia) ad un massimo di 360 (Campania; Lazio). Per talune categorie di dipendenti, ad es. gli ausiliari, tali limiti possono essere superati.

La regione Abruzzo è l'unica che non ha previsto in sede legislativa l'effettuazione di prestazioni straordinarie da parte dei propri dipendenti (1)

Le modalità di determinazione del compenso orario sono diverse da regione a regione. Comunque gli importi orari variano col variare degli stipendi a seguito di attribuzioni di successive classi (2). Nel prospetto che segue sono riportate le modalità di determinazione del compenso orario per talune Regioni:

Regione	Modalità di calcolo del compenso orario	Importi
Campania	Stipendio mensile base diviso per 180 e maggiorato del 15%	da L. 638 - 1° livello a L. 4.340 - 5° livello
Lombardia	Stipendio mensile base + classi + scatti, diviso per 210	da L. 655 - 1° livello a L. 4.964 - 8° livello
Piemonte	Stipendio mensile base + classi + scatti, diviso per 210, maggiorato del 15%	da L. 600 - 1° livello a L. 4.706 - 8° livello
Toscana	Stipendio annuale base + classi + scatti diviso per 1872, maggiorato del 25%	da L. 850 - 1° livello a L. 5.700 - 7° livello
Calabria	Stipendio annuale base + classi, diviso per 1872, maggiorato del 15%	da L. 767 - 1° livello a L. 4.340 - 7° livello
Lazio	Stipendio mensile base + classi, diviso per 210, maggiorato del 15%	da L. 500 - 1° livello a L. 3.080 - 6° livello

(1) Tuttavia l'Umbria si è data una singola disciplina in materia, disponendo che il dipendente, in relazione ad eccezionali e indifferibili esigenze di servizio, è tenuto a prestare la propria opera anche fuori del normale orario di lavoro (ed, anche, nei giorni festivi) con recupero nei giorni lavorativi immediatamente successivi e senza diritto ad alcun compenso per lavoro straordinario.

(2) Ad eccezione dell'Emilia Romagna, il cui importo per ogni livello è sempre identico, non tenendo conto degli incrementi di stipendio per l'attribuzione di classi.

4. TRATTAMENTI DI QUIESCENZA E DI PENSIONE E PARTICOLARI AGEVOLAZIONE PER IL PERSONALE REGIONALE

Il personale regionale è iscritto, ai fini pensionistici, alla Cassa pensioni dipendenti Enti Locali - Cpdel -, istituita presso il Ministero del tesoro (Direzione generale degli istituti di Previdenza) (1)

Ai dipendenti che cessano dal servizio è corrisposta da parte dell'Inadel l'indennità premio di servizio (indennità di buonuscita) ed è pari ad un quindicesimo dell'80% dell'ultimo stipendio annuo aumentato della tredicesima mensilità per ogni anno di servizio.

Fondi integrativi sono stati istituiti soltanto presso talune regioni a statuto speciale (Sardegna, Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, Provincia di Bolzano).

In tema di agevolazioni creditizie a favore del personale regionale, va menzionato l'istituto della cessione del quinto o del doppio quinto dello stipendio, cui provvede l'ente erogatore della pensione (Cpdel) Esso consiste nel concedere al dipendente che ne ha fatto richiesta motivata una certa somma che viene poi recuperata mediante ritenute mensili sullo stipendio per la durata di cinque o di dieci anni, ad un tasso di interesse modico.

Ciascuna regione ha istituito nel proprio bilancio di previsione della spesa un apposito capitolo il cui stanziamento è destinato ad erogare al personale che versi in situazione di bisogno sussidi di importo variabile, a seconda delle necessità. Al di fuori di tali interventi assistenziali non esistono altri trattamenti aggiuntivi.

E' da menzionare che talune regioni (Lombardia, Piemonte e Liguria) hanno istituito con proprie leggi il servizio di mensa per i rispettivi dipendenti, mettendo a disposizione gli immobili e le attrezzature necessarie per tale servizio.

Per quanto concerne il trattamento economico previsto per il personale inviato in missione, alcune regioni (ad es. Piemonte, Toscana, Veneto) hanno adottato le misure ed i criteri stabiliti per il personale statale, altre invece hanno stabilito misure proprie, che variano in relazione al livello rivestito ed alla durata della missione. La regione Lazio, ad esempio, ha stabilito le seguenti misure:

- Trattamento statale per le missioni di durata compresa fra sei e ventiquattro ore;
- per missioni di durata superiore a 24 ore ma inferiore a 30:

Funzionario direttivo	L. 12.600
Collaboratore	» 10.600
Assistente	» 8.400
Ausiliario qualificato	» 6.600
Ausiliario	» 6.000

(In caso di pernottamento tali misure aumentano del 50%)

- per missioni oltre le 30 ore e fino a 48 ore l'indennità giornaliera raddoppia.

5. ENTI PUBBLICI REGIONALI

Il comitato ha altresì portato la sua indagine sugli enti pubblici regionali, creati in funzione di individuati obiettivi regionali.

Il fenomeno della cosiddetta «entificazione» degli scopi regionali - ossia la realizzazione di questi attraverso istituti posti in essere da atti normativi di ciascuna regione - ha trovato ampia diffusione nelle regioni a statuto speciale ed anche la struttura organizzativa delle regioni di diritto comune ha optato per essa, nel corso della stessa prima legislatura regionale (1972-1975).

Il ricorso ad enti per l'esplicazione di attività di interesse regionale ha dato luogo ad una strut-

(1) Ad eccezione della regione Siciliana, per i cui dipendenti è stato istituito un Fondo quiescenza, previdenza ed assistenza e della regione Abruzzo presso cui è stato istituito per i dipendenti un Fondo autonomo.

tura «pararegionale», strumentale alle esigenze di ciascuna regione ed ai suoi compiti istituzionali, che implica la stessa problematica sorta per gli enti pubblici statali.

5.2 - Per quanto riguarda le regioni a statuto speciale si è rilevato che la creazione di enti è stata originata, in via principale, da precise esigenze locali, per la cui soddisfazione si è ritenuto più idoneo il ricorso all'ente pubblico:

Sono stati creati, ad esempio, in Sicilia:

- l'Ente minerario siciliano (Ems);
- l'Azienda asfalti siciliana (Azasi);
- l'Istituto regionale della vite e del vino;

in Sardegna:

- l'Ente minerario sardo (Emsa);
- l'Ente sardo industrie tecniche (Esit);
- l'Ente sardo acquedotti e fognature (Esaf);
- l'Istituto regionale etnografico;

nel Friuli-Venezia Giulia:

- l'Ente per lo sviluppo dell'artigianato;
- L'Ente Tutela pesca;

nel Trentino-Alto Adige:

- la Spa Autostrade del Brennero;

nella Provincia di Trento:

- l'Istituto Trentino di cultura;
- l'Istituto culturale Padino.

Le regioni a statuto speciale hanno poi posto in essere enti di sviluppo agricolo, quali:

- l'Esa (Ente sviluppo agricolo), in Sicilia;
- il Cras (centro regionale agrario sperimentale), in Sardegna;
- l'Ersa (ente regionale per lo sviluppo agricolo), nel Friuli-Venezia Giulia;
- l'Esat (ente per lo sviluppo dell'agricoltura trentina);

nonché istituti finanziari, quali:

- il Crias (Cassa regionale per il Credito alle Imprese Artigiane);
- l'Espi (Ente promozione industriale);
- l'Irfis (Istituto regionale per il finanziamento alle industrie) in Sicilia;
- la Sfirs (Società finanziaria industriale Rinascita Sarda), in Sardegna;
- la Fiulia (Finanziaria regionale, nel Friuli-Venezia Giulia);
- il Medio-credito Trentino-Alto Adige;

la Tecno-fin Trentina Spa, centro tecnico finanziario per lo sviluppo economico della Provincia di Trento.

La pluralità di enti nell'ambito di ciascuna regione e la diversità di obiettivi che sono diretti a realizzare si riflettono sull'assetto normativo e retributivo dei rispettivi dipendenti. Infatti, nei confronti di costoro non esiste unicità di trattamenti, perché se talvolta si applica la stessa disciplina prevista per il personale direttamente dipendente dalla regione più sovente è il richiamo ai contratti collettivi nazionali di categoria, individuati con riferimento all'attività esplicata dal singolo ente.

Ad esempio, in Sardegna, l'Azienda regionale dei Trasporti si rifà ai contratti nazionali di lavoro del settore dei trasporti pubblici; il consorzio regionale sanitario per la lotta contro i tumori applica al personale sanitario e parasanitario la disciplina prevista per gli ospedalieri dagli accordi nazionali Fiaro-Sindacati; l'Ente minerario applica i contratti collettivi nazionali dei dirigenti e degli impiegati dell'industria; la Società finanziaria adotta il contratto collettivo nazionale del settore bancario.

5.3. - Le regioni a statuto ordinario, dal canto loro, hanno mostrato di seguire un indirizzo concorde allorché si è trattato di individuare gli obiettivi per la realizzazione dei quali meglio si prestava il ricorso agli enti pubblici e che è dato cogliere nella creazione di:

- a) istituti di studi e ricerche per la programmazione e lo sviluppo economico, quali
 l'Ipsee (istituto studi e ricerche per la programmazione e lo sviluppo economico), in Campania;
 l'Ervet (ente regionale per la valorizzazione economica del territorio), in Emilia-Romagna;
 l'Istituto regionale di studi e ricerche per la programmazione economica, nel Lazio;
 l'Irer (istituto regionale ricerca), in Lombardia;
 l'Ires (istituto ricerche economico-sociali), in Piemonte;
 l'Irpet (istituto regionale programmazione economica), in Toscana;
 il Cruces (centro regionale umbro di ricerche economiche e sociali), in Umbria;
- b) aziende forestali e di sviluppo agricolo, quali:
 l'Azienda regionale delle foreste, in Emilia-Romagna;
 l'Esap (ente sviluppo agricolo), in Piemonte;
 l'Azienda regionale delle Foreste, nel Veneto;
- c) istituti finanziari, quali:
 la Filas (Finanziaria Laziale sviluppo), nel Lazio;
 la Filse (Finanziaria ligure sviluppo economico), in Liguria;
 la Fidi - Toscana;
 l'Irsev Spa e la Veneto Sviluppo Spa, nel Veneto.

Enti particolari sono, poi, stati istituiti presso le singole regioni e di cui si citano:

- l'Istituto regionale per la sicurezza sociale «Bernardino Ramazzini», in Emilia-Romagna;
 l'Ente per lo sviluppo e la valorizzazione dell'artigianato, in Campania;
 l'Istituto regionale di assistenza tecnica è gestionale, in Toscana;
 l'Istituto umbro di ricerche e sperimentazioni sull'attività formativa, in Umbria;
 il Centro studi giuridici e politici, pure in Umbria;
 l'Istituto regionale per la storia del movimento di liberazione nelle Marche.

Anche nelle regioni di diritto comune la tipologia degli enti è quindi estremamente varia e ciò si riflette, come già rilevato per gli enti pubblici delle regioni a statuto speciale, sui trattamenti normativi e retributivi dei rispettivi dipendenti.

5.4. - Il comitato, al fine di una più puntuale conoscenza di tale composita realtà regionale, ha ascoltato i rappresentanti della Filas - Finanziaria laziale di sviluppo -, istituita con legge regionale 15 febbraio 1974, n. 13.

Detta finanziaria ha iniziato ad operare nel luglio del 1975 con un organico di quattordici persone (un direttore generale; tre funzionari; sette impiegati; due commessi; un operaio; un autista), il cui trattamento, normativo e retributivo, è stato agganciato a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro - Assicredito - Federazione Lavoratori bancari.

Ne è scaturita, come è stato fatto rilevare dai rappresentanti ascoltati, una dinamica salariale molto accentuata essendo intervenuta a tutto il mese di ottobre 1976, rispetto al dicembre precedente, variazioni in aumento delle retribuzioni di ciascun dipendente nella misura di circa il 14%, per effetto quasi esclusivamente del meccanismo della scala mobile nel settore bancario.

6. AZIENDE MUNICIPALIZZATE

6.1. Le Aziende municipalizzate hanno dato vita ad una confederazione autonoma - Cispel, confederazione italiana dei servizi pubblici degli enti locali - alla quale fanno capo cinque federazioni di categoria, ciascuna delle quali raggruppa:

- a) Aziende Acquedotti e gas (Fnamgav);
 b) Aziende Elettriche (Federelettrica);
 c) aziende di Igiene urbana (Faspiu);
 d) aziende di Trasporti (Federtrasporti);
 e) Centrali del latte e farmacie (Fiamclaf).

Trattasi di aziende aventi carattere industriale, di tal che il rapporto di lavoro del relativo personale è regolato, fin dal 1926, dai contratti collettivi nazionali di categoria, accanto ai quali sono via via sorti e si sono sviluppati accordi integrativi aziendali.

Per il personale dirigente è stato stipulato un unico contratto collettivo nazionale di lavoro; di cui sono parti la Cispel - in rappresentanza di tutte le aziende - e la Federazione nazionale dirigenti di aziende industriali (contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 1975 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici degli enti locali). Tale contratto è integrato da contratti stipulati presso ciascuna azienda.

Per il restante personale - funzionari, impiegati, salariati - i contratti collettivi nazionali sono conclusi tra le organizzazioni sindacali di categoria e ciascuna delle cinque federazioni nazionali di aziende municipalizzate, dianzi menzionate. Anche tali contratti collettivi sono poi integrati, nell'ambito di ciascuna azienda, da accordi conclusi tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e l'azienda stessa.

Il comitato ha ascoltato i rappresentanti di cinque aziende, di cui tre gestiscono i trasporti urbani in altrettante grandi città e le altre due operano nella città di Roma, provvedendo ad importanti servizi. Esse sono:

l'Atac di Roma;

l'Atan di Napoli;

l'Atm di Milano;

la Centrale del latte di Roma;

l'Azienda comunale di elettricità ed acque - Acea - pure di Roma.

6.2. Per il personale dipendente dalle aziende Municipalizzate di Trasporto è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 23 luglio 1976 tra la Federtrasporti e la Federazione nazionale unitaria autoferrotramvieri e internavigatori Cgil, Cisl e Uil.

Sono stati riservati alla competenza esclusiva della normativa nazionale una serie di istituti, fra i quali l'anzianità di servizio, l'orario di lavoro, le retribuzioni minime, l'indennità di contingenza, le ferie, le mensilità aggiuntive, mentre si è convenuto che formano oggetto di contrattazione aziendale la determinazione specifica delle competenze accessorie (voci e misura), dovendo queste tener conto del tipo di azienda, della natura delle prestazioni effettuate, in modo da graduarle in funzione di incentivo.

Il personale è articolato su quattordici categorie:

la categoria A, classe 11, consta di salariati (inservienti, pulitori, manovali);

la categoria B, classe 10, consta di:

a) *stipendiati* (dattilografi di 2[^], uscieri di 2[^])

b) *salariati* (portiere, operaio di 3[^], manovale specializzato);

la categoria C, classe 9, comprende:

a) *stipendiati* (dattilografi scelti, alunni d'ordine)

b) *salariati* (bigliettai, operaio di 2[^], capo cantoniere);

la categoria C_a, classe 8 bis, consta di salariati (bigliettai scelti);

la categoria D, classe 8, consta di:

a) *stipendiati* (segretario di 3[^], usciere capo)

b) *salariati* (guidatore tram, autista non di linea, operaio di 1[^]);

la Categoria D_a, classe 7 bis, comprende:

a) *stipendiati* (capolinea);

b) *salariati* (guidatore scelto, autista di linea, operaio di 1[^] scelto);

la categoria D1 classe 7, comprende:

a) *stipendiati* (segretario di 2[^], disegnatore)

b) *salariati* (operaio provetto, capo operaio di 2[^]);

la categoria D2 classe 6, consta di: (1)

(1) La categoria D1_a - 6 bis - comporta lo svolgimento di mansioni di concetto ed è presente presso l'Atm e l'Atan.

a) *stipendiati* (segretario di 1[^], capo controllore)

b) *salariati* (capo operaio di 1[^]);

la categoria D3, classe 5, comprende stipendiati (segretario principale, disegnatore principale);

- le categorie E, Ea, E2, E3, classi 4, 3, 2 e 1, comprendono, rispettivamente, il capo ufficio, il capo ufficio principale, il capo ripartizione e il capo ripartizione principale.

L'orario di lavoro per il personale impiegatizio è fissato in 39 ore settimanali; per il personale operaio è fissato in 40 ore settimanali mentre l'orario medio giornaliero di lavoro del personale viaggiante è fissato in ore 6,40'.

Le ferie annuali variano da 24 giorni lavorativi, per coloro che hanno una anzianità di servizio fino al 10^o anno incluso, a 26 giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità di servizio superiore al 20^o anno.

Il trattamento economico disciplinato in sede di C.c.n.l. si articola nelle seguenti voci:

- retribuzione minima conglobata, che consta dei minimi stabiliti per le varie categorie, comprensivi dell'indennità di contingenza maturata al 31 dicembre dell'anno precedente;

 aumenti periodici biennali, calcolati sulla retribuzione minima conglobata, in numero di 8 del 5% ciascuno;

- indennità di contingenza, corrisposta con le modalità vigenti per i lavoratori dell'industria;

 indennità sostitutiva di mensa;

 indennità supplementare di caropane;

 elementi distinti dalla retribuzione;

 13[^] e 14[^] mensilità.

Esso è poi integrato da competenze previste in sede aziendale (ad es. l'Atac comprende due gratifiche nel corso dell'anno: a Pasqua ed a Ferragosto).

Gli stipendi annui lordi di fatto corrisposti nel 1975 hanno oscillato:

per il capo ripartizione principale da un minimo di L. 14.283.000 ad un massimo di L. 15.902.000 presso l'Atm; da un minimo di lire 7.838 ad un massimo di L. 9.568.000 presso l'Atac; da un minimo di L. 12.530.000 ad un massimo di L. 15.328.000 presso l'Atam.

per il capo ufficio da un minimo di L. 9.981.000 ad un massimo di L. 11.306.000 presso l'Atm; da un minimo di L. 6.628.000 ad un massimo di L. 8.045.000 presso l'Atac; da un minimo di lire 8.260.000 ad un massimo di L. 10.333.000 presso l'Atan.

per l'autista di linea da un minimo di L. 4.480.000 ad un massimo di 5.470.000 presso l'Atm; da un minimo di L. 4.770.000 ad un massimo di L. 5.672.000 presso l'Atac; da un minimo di lire 4.726.000 ad un massimo di lire 5.945.000 presso l'Atan.

per il manovale da un minimo di L. 3.433.000 ad un massimo di L. 4.117.000 presso l'Atm; da un minimo di L. 3.833.000 ad un massimo di L. 4.511.000 presso l'Atac; da un minimo di lire 3.841.000 ad un massimo di L. 4.816.000 presso l'Atam.

Il numero dei dipendenti al 31 dicembre 1975 ammontava a circa 6.600 unità presso l'Atan, a circa 13.400 presso l'Atm e a circa 17.300 presso l'Atac. Le variazioni nel numero dei dipendenti presso le tre menzionate aziende sono in rapporto diretto al numero della popolazione di ciascuna delle tre città, ove operano le aziende stesse.

Le variazioni intervenute nelle retribuzioni nel corso del 1976 rispetto al 31 dicembre 1975 hanno oscillato intorno al 15% presso l'Atm; intorno al 22% presso l'Atac (per l'autista di linea i minimi ed i massimi sono stati rispettivamente di lire 5.750.000 e di L. 6.768.000; per il manovale di L. 4.744.000 e di lire 5.513.894); intorno al 12% presso l'Atan.

6.3. Per i lavoratori delle aziende elettriche municipalizzate è operante il Contratto collettivo 29 maggio 1973 stipulato tra la Federazione Nazionale delle Aziende e dei Servizi Elettrici degli Enti locali (Federelettrica) e le organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori.

In base a tale contratto i lavoratori sono ripartiti in tre gruppi, ciascuno dei quali è composto di più categorie.

Il gruppo A comprende due categorie:

a) la categoria AS, cui appartengono i dipendenti che svolgono funzioni, sia tecniche che amministrative, di particolare ampiezza e natura;

b) la categoria A1, cui appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto-direttive;

Il gruppo B comprende tre categorie:

a) la categoria BS, cui appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto, sia tecniche che amministrative, di particolare ampiezza e natura;

b) la categoria B1, cui appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto, quali:

disegnatore provetto;

capo squadra di linee costruite per tensione superiore a 100 KV con almeno 5 componenti alle dipendenze;

c) la categoria B2, cui appartengono i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una qualifica e provetta capacità tecnico-pratica o amministrativa, quali:

giuntista di media dimensione;

autista meccanico;

fresatore, saldatore, tornitore, carpentiere, etc.

capo di squadra lavori.

Il gruppo C consta di tre categorie:

a) la categoria CS, cui appartengono i lavoratori che eseguono lavori od operazioni d'ordine, di carattere tecnico-manuale od amministrativo, che richiedono una specifica capacità, quali:

stenodattilografa;

Dattilografa, che svolge anche altri lavori d'ordine;

Autista;

Lucidatore di disegni;

Esattore;

Tirafili di linea;

b) la categoria C1, cui appartengono i dipendenti che svolgono lavori d'ordine, quali:

Dattilografa;

Letturista;

Guardiafili;

c) la categoria C2, cui appartengono i dipendenti che eseguono operazioni semplici di carattere tecnico-manuale e di fatica, quali:

Uscieri;

Fattorini;

Guardiani addetti alla sola sorveglianza di opere civili o impianti o di loro parti.

La durata normale delle prestazioni è fissata in 40 ore settimanali, ripartite in cinque giorni. Le ferie annuali variano da un minimo di 20 giorni lavorativi, per i dipendenti fino a sei anni di anzianità, ad un massimo di 26.

Il trattamento economico consta:

a) dei minimi tabellari fissati per ciascuna categoria dal contratto collettivo, aumentati delle variazioni dell'indice del costo della vita;

b) di aumenti biennali, che si attribuiscono sia per anzianità convenzionale riconosciuta all'atto dell'assunzione in relazione al titolo di studio posseduto (per i laureati 4 aumenti del 5% ciascuno; per i diplomati di scuola media superiore 2 aumenti del 5% ciascuno; per i licenziati da scuole tecniche 1 aumento del 5%); sia al maturarsi di anzianità effettive (per ciascuno dei primi tre bienni aumenti del 6%; per ogni successivo biennio aumenti del 5%). Non può però oltrepassarsi la percentuale massima del 76% del minimo tabellare integrato;

c) della 13^a e 14^a mensilità;

d) del premio di produttività, fissato in una somma pari a 15/30 dello stipendio del mese di aprile dell'anno di corresponsione (non può comunque essere inferiore a lire 110.000 per ciascun lavoratore).

Presso l'Aceca è stato previsto, con accordo aziendale, nell'ambito del gruppo A, la categoria AS M, che si aggiunge alle categorie AS e A1, stabilite dal contratto collettivo.

Le retribuzioni lorde di fatto corrisposte nel 1975 hanno oscillato, nell'ambito di ogni gruppo, da un minimo di lire 5.864.081 ad un massimo di lire 15.623.000 (gruppo A); da un minimo di lire 4.576.000 ad un massimo di L. 12.961.000 (gruppo B); da un minimo di lire 3.528.000 ad un massimo di L. 9.379.000 (gruppo C).

6.4. I dipendenti dell'Azienda Comunale della Centrale del latte ammontavano al 31 dicembre 1976 a 1.049 unità, di cui 10 dirigenti e 1.039 tra impiegati ed operai.

I dirigenti comprendono il direttore, i dirigenti di 1° classe ed i dirigenti di 2° classe.

Gli impiegati e gli operai sono articolati su sei livelli, di cui il 1° consta di soli impiegati, il 2°, il 3°, ed il 4° di impiegati ed operai; il 5° ed il 6° di soli operai (nei livelli 4° e 5° si riscontra il 65% dei dipendenti - 689 su 1.049).

Il trattamento economico consta della retribuzione base; dell'indennità di contingenza; del premio di produzione; dell'indennità di mensa; dell'indennità di latte; dell'indennità di funzione (per i dirigenti); dell'elemento distinto dalla retribuzione (per gli impiegati ed operai). Le mensilità sono 14. Gli scatti sono biennali (per i dirigenti i primi 5 sono del 6%; i successivi sette del 5%; per il restante personale gli scatti sono 14 del 5% ciascuno). La misura del premio di produzione è determinata dall'incremento delle vendite rispetto agli anni precedenti e dal monte salari.

6.5. Meritano un cenno alcuni trattamenti aggiuntivi, previsti dai contratti nazionali o dalle normative aziendali:

a) *per gli studenti figli di dipendenti* sono previste borse di studio di importo variabile (da lire 25.000 a lire 130.000) presso la Atm; l'Atac concede tessere a tariffa ridotta limitatamente al periodo scolastico; l'Atan anticipa l'importo dei libri scolastici ai dipendenti che ne facciano richiesta, recuperandolo sullo stipendio in dieci rate; l'Aceca corrisponde ai dipendenti i cui figli frequentano scuole lontane dalle località di residenza delle somme mensili che variano da lire 13.000 a lire 25.000.

b) *per i lavoratori studenti* sono previsti permessi retribuiti e agevolazioni dei turni di lavoro;

c) *mense, circoli ricreativi, befana*, con un costo medio per ogni dipendente nel 1975 di lire 25.000 per l'Atac (mensa aziendale e colonie estive); di lire 13.000 per l'Atan (colonie estive e befane); di lire 2.000 per l'Atm (circolo ricreativo); di lire 66.000 per la centrale del latte di Roma (Cral e mensa aziendale); di lire 23.000 per l'Aceca (colonie estive).

d) premi di fedeltà, concretantisi nella consegna di una medaglia-ricordo d'oro al compimento di 30 anni di servizio (Atm; Centrale del latte di Roma, Aceca).

e) il personale dell'Aceca gode di tariffe ridotte per la fornitura di energia elettrica (95% di riduzione fino a 7.000 Kwh oltre i quali e fino a ulteriori 3.200 Kwh annui si paga il 50%. Tale beneficio tariffario si traduce in circa lire 250.000 annue).

6.6. Trattamento di quiescenza e di previdenza.

a) Il contratto nazionale prevede per i dirigenti la corresponsione di un'indennità di anzianità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio sino a dieci anni; una mensilità e mezza dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio eccedente i dieci. Tale anzianità è corrisposta nella maggiore misura di una mensilità e mezza per l'intera anzianità ai dirigenti con 12 anni di anzianità.

b) per il personale dipendente dalle aziende municipalizzate di trasporto l'indennità di anzianità (buonuscita) è corrisposta dal 1°/1/1977 nella misura di trenta giornate di retribuzione normale ultima raggiunta per ogni anno di anzianità.

c) per il personale dipendente dalle altre aziende l'indennità di anzianità è corrisposta nella misura di 30/30 dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio.

d) per quanto riguarda la pensione, tutti i dipendenti della Aceca e della Centrale del latte di Roma (dirigenti compresi) sono iscritti alla Cassa pensioni dipendenti enti locali - Cpdel - istituita presso il Ministero del tesoro; per le altre aziende i Dirigenti sono iscritti all'Inpdai (Istituto nazionale previdenza dipendenti aziende industriali) e il restante personale all'Inps.

e) per l'assistenza malattia il personale dell'Accea è iscritto alla cassa mutua aziendale; presso le altre aziende, i Dirigenti sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria costituito presso la Federazione nazionale dirigenti aziende industriali e il restante personale fruisce dell'assistenza Inam (presso l'Atm è anche operante una Cassa di soccorso).

7. SITA, ENTE SVILUPPO IN CAMPANIA, METROPOLITANA MILANESE

7.1. La società Sita aderisce all'associazione nazionale autoservizi in concessione - Anac - che inquadra le aziende private esercenti autolinee in concessione. L'Associazione aderisce a sua volta alla Confederazione generale dell'industria italiana.

Al proprio personale dirigente la Sita applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali del 4 aprile 1975, mentre al personale impiegatizio e salariato applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale delle aziende private esercenti autoservizi in concessione stipulato dall'Anac il 12 dicembre 1970 con le federazioni nazionali dei lavoratori autoferrotranvieri. Scaduto tale contratto - 31 dicembre 1972 - il ministero del lavoro stipulò il 28 novembre 1973 con le organizzazioni sindacali di categoria un accordo, detto «accordo ponte» in base al quale gli enti regionali avrebbero dovuto erogare direttamente al personale operante nel settore un trattamento integrativo di lire 22.000 mensili, oltre al completamento della 14^a mensilità. Detto «accordo ponte» ha avuto durata dal 1 gennaio 1973 al 30 giugno 1974. Alla scadenza, il ministero del lavoro ha stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori un nuovo contratto, definito «protocollo d'intesa» ed avente validità dal 1° luglio 1974 al 31 dicembre 1975.

A seguito di tale contratto si invitarono le regioni affinché ne curassero l'applicazione presso le aziende del settore sostenendo a loro carico l'onere conseguente.

Tale protocollo di intesa tuttavia, ha avuto un'applicazione diversa da regione a regione, essendo sorto contrasto tra Regioni e Governo su quale bilancio - statale o regionale - dovesse far carico l'onere e come si dovesse provvedere finanziariamente non avendo tutte le regioni le disponibilità necessarie. Nel corso del 1975 in particolare è stato applicato prevalentemente il contratto nazionale di lavoro Anac, aggiornato secondo la dinamica prevista dal contratto stesso ed integrato, a seconda delle Regioni, con norme del «protocollo d'intesa» o con soluzioni di intervento economico forfettario che hanno escluso la parte normativa.

Composizione del personale della Sita

	n°	%
Dirigenti	14	0,53
Personale impiegato di concetto	176	6,61
Personale impiegato d'ordine	79	2,97
Personale viaggiante (autisti, bigliettai, controllori)	2.073	77,90
Personale a terra (officina, manutenzione e pulizia veicoli)	319	11,99
Totale	2.661	100,00

La Sita, costituita nel 1912, gestisce servizi pubblici di linea extraurbani ed urbani per trasporto di passeggeri. Essa nel 1976 ha operato in cinque regioni: Liguria, Toscana, Campania, Basilicata e Puglia, ove ha costituito sedi regionali di esercizio, a loro volta suddivise in gruppi e capolinea, impiegando complessivamente 2.661 dipendenti.

In virtù del contratto collettivo nazionale di lavoro e del «protocollo d'intesa», che prevedono la contrattazione aziendale per elementi integrativi, presso la Sita sono stati stipulati 47 accordi aziendali distintamente per sedi di esercizio e, nell'ambito delle sedi, per gruppi di servizi e di capolinea, aventi ad oggetto la formazione dei turni di servizio; il nostro lavorativo eccedente le 12 ore ed i tempi accessori; compensi per particolari prestazioni e rimborsi spese; tempi accessori ed indennità per carico, scarico e trasporto dei bagagli, merci ed effetti postali.

Per la composizione del personale si rinvia all'apposita tabella.

Nel 1975, l'orario di lavoro settimanale è stato di 41 ore per il personale salariato e di 40 ore per il personale impiegatizio, pari rispettivamente a ore 6,50 e 6,40 giornaliere.

Gli aumenti periodici di anzianità sono biennali in ragione del 5% per 8 scatti, cosicché dopo 16 anni di servizio si hanno variazioni automatiche per anzianità rispetto alla retribuzione iniziale del 40%.

Sempre nel 1975 gli importi lordi percepiti da talune categorie di dipendenti sono stati compresi tra i seguenti minimi e massimi:

Capo Servizio 1 ^a classe	da L. 8.655.000 a L. 11.917.000
Capo Ufficio	da L. 5.214.000 a L. 7.740.000
Autista di linea	da L. 2.524.000 a L. 6.770.000

Nel corso del 1976 si è avuto un incremento medio delle retribuzioni di circa il 20%, dovuto ai seguenti elementi:

- 1) indennità di contingenza
- 2) ricalcoli annui effettuati in base alla normativa contrattuale dei vari istituti;
- 3) riduzione dell'orario settimanale di lavoro per il personale salariato da 41 a 40 ore settimanali.

Ai fini pensionistici il personale è obbligatoriamente iscritto al fondo di previdenza autoferrotramvieri gestito dall'Inps.

L'indennità di anzianità è disciplinata dall'art. 26 del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 dicembre 1970 e dall'art. 11 del Protocollo d'intesa. In base peraltro al testo unico definitivo nel 1976 sulla normativa contrattuale degli Autoferrotramvieri è stato modificato il trattamento di fine lavoro portandolo indistintamente per tutti i dipendenti a 30 giorni dell'ultima retribuzione per ogni anno di anzianità.

In tema di assistenza per malattia, venne stipulato in sede ministeriale l'accordo sindacale 1° agosto 1961, con cui si stabilì che:

a) alle Casse soccorso era riservato il trattamento economico spettante per i periodi di assenza per malattia;

b) all'Inam era demandata l'assistenza sanitaria farmaceutica ed ospedaliera.

I contributi risultano dal prospetto che segue:

	A carico azienda	A carico personale	Totale
Cassa Soccorso	2,55%	0,85%	3,38%
INAM	10,85%	0,30%	11,15%
Totale	13,38%	1,15%	14,53%

I trattamenti aggiuntivi constano di:

- a) concessione di tessere gratuite di libera circolazione sulle autolinee dell'Azienda ai figli studenti dei lavoratori;
- b) concessione di 12 viaggi gratuiti all'anno per ogni componente la famiglia del dipendente su autolinee dell'Azienda;
- c) turni agevolati e permessi retribuiti ai lavoratori studenti;
- d) colonie estive marine per i figli dei dipendenti;
- e) premi di fedeltà consistenti nell'erogazione di una mensilità di retribuzione normale per i dirigenti e gli impiegati e di un importo forfettario netto di lire 30.000 per i salariati al compimento del venticinquesimo anno di servizio e con successive cadenze quinquennali unitamente ad una medaglia d'oro.

7.2. La Metropolitana milanese è una società con compiti di progettazione e direzione lavori nel campo dei trasportati sotterranei. Essa applica ai propri dipendenti il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo ai lavoratori edili (per i dirigenti si applica il contratto collettivo dei dirigenti di aziende industriali).

Il personale è ripartito in sei categorie il cui contenuto professionale è di seguito riportato:

3/B Fattorino - Portiere - Aiuto Ufficio - Lucidista.

3/A Autista - Magazziniere - Stenodattilografa - Canneggiatore - Eletttricista.

2/B Segretaria di Direzione - Operatore meccanografico - Disegnatore - Assistente Edile.

2/A - 1/B Addetto Ufficio Personale - Addetto paghe e contributi - Addetto Economato - Programmatore - Addetto Contabilità di Cantiere - Addetto progettazione strutture, espropri, servizi sottosuolo - Addetto finiture - Addetto impianti idraulici - Addetto impianti elettrici e ferroviari.

1/A Responsabile e Capo ufficio: cantiere, ufficio preventivi, progettazione e tracciati, finiture, impianti elettrici, impianti, contabilità generale, topografi, studi e programmazione.

Le retribuzioni lorde percepite nel 1975 hanno avuto importi variabili da lire 4.593.000 per la categoria 3^B con anzianità minima a lire 23.987.000 per il dirigente con anzianità massima e hanno subito un incremento medio del 15% nel corso del 1976.

Le mensilità sono tredici cui si aggiungono la 14^a e la 15^a sotto forma di premi di merito. E' anche previsto un premio di fedeltà consistente in una mensilità annua aggiuntiva a favore dell'impiegato con 20 anni di anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio.

Non esistono altri trattamenti aggiuntivi, fatta eccezione di iniziative aziendali sotto forma di bar, mensa, attività culturali con un costo medio pro-capite nel 1975 di lire 67.000 e nel 1976 di lire 108.000.

L'Assistenza malattia è erogata dall'Inam, la pensione dall'Inps e non esistono fondi integrativi al riguardo.

7.3. Per l'Ente di sviluppo in Campania la disciplina del proprio personale è contenuta in un regolamento organico, approvato dal ministero dell'agricoltura e delle foreste di concerto con il ministero del tesoro. In base ad esso il personale è ripartito in quattro carriere: direttiva; di concetto; esecutiva ed ausiliaria. Ciascuna carriera è articolata in due o più qualifiche.

Il trattamento economico annuo è costituito:

dallo stipendio;

dalla 13^a mensilità;

dall'assegno tabellare, che compete al personale già in servizio alla data del 21 dicembre 1964;

da due gratifiche corrisposte nei mesi di marzo e di giugno di ciascun anno;

dall'assegno perequativo nella stessa misura prevista per il personale civile dello Stato dalla legge 15 novembre 1973, numero 734;

dall'indennità integrativa speciale corrisposta nelle stesse forme e nella stessa misura previste per il personale statale;

da scatti biennali del 2,50% dello stipendio iniziale della qualifica di appartenenza.

Per il direttore generale ed il direttore amministrativo lo stato giuridico ed il trattamento eco-

nomico di attività e di quiescenza sono stabiliti mediante deliberazione del consiglio di amministrazione da approvarsi con decreto del ministero per l'agricoltura e le foreste di concerto con il ministero del tesoro (per costoro l'indennità di anzianità è pari a tre mensilità per ogni anno di servizio; viene poi corrisposta annualmente, in sede di approvazione del conto consuntivo una gratifica pari a circa una mensilità che nel 1975 è stata di lire 800.000 e di lire 700.000 rispettivamente).

Ai fini pensionistici il personale è iscritto alla Cassa pensioni dipendenti enti locali (per il personale assunto alle dipendenze dell'ente prima del 31 dicembre 1964 e che non abbia optato per l'iscrizione alla Cpdel è previsto un fondo di previdenza costituito dai versamenti degli interessati nella misura del 5% dello stipendio percepito, integrato dal versamento da parte dell'Amministrazione nella misura del 10%.

L'indennità di anzianità è commisurata a tante mensilità dell'ultima retribuzione fruita per quanti sono gli anni di servizio prestati alle dipendenze dell'ente.

8. CONSIDERAZIONI GENERALI

A) Regioni

L'esame dei trattamenti normativi e retributivi dei dipendenti regionali evidenzia un assetto disomogeneo del rapporto di impiego regionale, dovuto a molteplici fattori:

il numero delle qualifiche funzionali, nelle regioni che le hanno adottate (e sono la quasi totalità), varia da Regione a Regione, di talché non vi è quasi mai corrispondenza di livelli e dei conseguenti contenuti professionali (ad. es. il terzo livello della Lombardia non corrisponde, quanto al contenuto, al terzo livello di molte altre Regioni);

non è stato rispettato da parte delle Regioni a statuto ordinario il precetto contenuto nella seconda parte dell'articolo 67 della legge statale 10 febbraio 1953, n. 62, secondo cui il trattamento economico, del personale regionale non poteva superare quello stabilito per il personale statale. E' ben vero che il confronto fra i livelli regionali e le carriere statali non era agevole, attesa i distinti criteri di strutturazione del personale, ma un siffatto precetto doveva essere rispettato tenendo presente le rispettive mansioni e non eccedendo, comunque, l'importo dello stipendio onnicomprensivo fissato per il direttore generale statale - livello C - dal decreto del presidente della repubblica 30 giugno 1972, n. 748, in lire 10.200.000 annue lorde (pari a 12 mensilità). Tale tetto risulta superato per i livelli massimi della Liguria e del Veneto;

- anche i compensi orari per lavoro straordinario e le indennità di trasferta sono stati fissati in misure talvolta eccedenti quelle stabilite per il personale statale;

- in tema di trattamento economico il comitato ritiene opportuno, al fine di una attenta riflessione, riportare il trattamento economico annuo del dipendente statale (stipendio, assegno perequativo ed assegno mensile di L. 20.000 di cui al decreto del presidente della repubblica 11 maggio 1975, n. 268) e del dipendente di una Regione direttamente ascoltata (Campania) all'inizio della carriera e dopo una uguale anzianità di servizio - otto anni -:

Stato	Regione Campania
<i>Carriera direttiva</i>	<i>Livello Direttivo (livello V)</i>
Iniziale lire 2.440.000	3.360.000
dopo otto anni lire 2.987.000	5.712.000
<i>Carriera di concetto</i>	<i>Livello di concetto (livello IV)</i>
Iniziale lire 2.190.000	2.640.000
dopo otto anni lire 2.940.000	4.704.000

<i>Carriera esecutiva</i>	<i>Livello esecutivo (livello III)</i>
Iniziale lire 1.640.000	1.920.000
dopo otto anni lire 2.340.000	3.696.000
<i>Carriera ausiliaria</i>	<i>Livello ausiliario (livello II)</i>
Iniziale lire 1.490.000	1.560.000
dopo otto anni lire 2.040.000	2.688.000

Come è agevole rilevare, i dipendenti regionali, per effetto delle attribuzioni di classi di stipendio e di aumenti periodici, dopo pochi anni pervengono quasi a raddoppiare i trattamenti iniziali, rendendo eclatante la differenza con i trattamenti economici dei dipendenti statali svolgenti pari mansioni;

gli impiegati già dipendenti dello Stato e di altri Enti, mercè l'inquadramento nei ruoli regionali, hanno conseguito cospicui vantaggi economici per effetto sia della promozione alla qualifica superiore ad essi attribuita nell'Ente di provenienza all'atto del passaggio alla Regione (ciò ha comportato che l'inquadramento avvenisse nel livello corrispondente a tale ultima qualifica conseguita, secondo apposite tabelle di corrispondenza elaborate da ogni Regione) sia della rivalutazione di tutto il pregresso servizio, con la conseguenza di raggiungere quasi subito la classe terminale del livello di inquadramento;

allo stesso personale inquadrato numerose Regioni hanno altresì assicurato un trattamento economico più vantaggioso rispetto al personale che sarebbe stato assunto successivamente, sia attribuendo un parametro più alto, sia attribuendo più classi di stipendio e diminuendo nel contempo le anzianità per conseguirle (valga in proposito l'art. 74 della legge regionale piemontese 12 agosto 1974, n. 22);

la scala mobile presso le Regioni a statuto speciale è diversamente disciplinata ed è di ammontare diverso e comunque superiore a quella attribuita al personale delle regioni a statuto ordinario (la Sicilia e la Sardegna adeguano annualmente gli stipendi - entro una certa fascia al costo della vita);

- in diverse Regioni a statuto speciale l'onnicomprendività del trattamento economico rimane ancora un traguardo da realizzare, stante la presenza di molte indennità con carattere di generalità e di ricorrenza;

- l'istituzione di numerosi enti regionali ha posto in essere una amministrazione pararegionale che ripropone, con l'aggancio dei trattamenti normativi e retributivi del relativo personale a quelli stabiliti dai contratti collettivi nazionali per gli impiegati svolgenti attività analoghe, la stessa nota situazione attualmente esistente tra personale statale e del parastato in genere.

B) Aziende municipalizzate

Le aziende municipalizzate hanno in comune, occorre dire, soltanto tale formale qualificazione, perché sono diversificati, anche nell'ambito di quelle che attendono allo stesso servizio (ad. es. trasporti urbani), i profili normativi e retributivi del relativo personale.

A ciò hanno concorso in modo determinante le contrattazioni integrative aziendali che, sorte col compito di adattare alla realtà della singola azienda quanto stipulato a livello nazionale, sono giunte a qualificarsi come nuovi ed autonomi contratti con i quali si ottengono, prendendo a base il contratto collettivo, ulteriori e più congrui vantaggi ed alterando in tal modo il quadro definito con i contratti nazionali.

Tali contrattazioni non solo hanno interessato le classificazioni del personale (ad. es. presso l'Aceà è stata introdotta la categoria AS+M) la disciplina delle ferie, le prestazioni straordinarie ma hanno anche riguardato l'attribuzione di mensilità aggiuntive, di indennità varie tendenti a miglioramenti retributivi generali per tutti i dipendenti dell'azienda nonché la disciplina degli scatti periodici di anzianità (ad. es., il contratto integrativo dei dirigenti dell'Aceà contempla 16 mensilità, mentre il contratto collettivo prevede 14 mensilità; presso la centrale del latte è corrisposta l'indennità di latte; presso l'Atac il personale dirigente fruisce di un rimborso spese

per auto dell'importo di L. 40.000 mensile per undici mesi; gli scatti periodici, da biennali e nella misura del 6% ciascuno, previsti dal contratto collettivo dei dirigenti nelle imprese dei servizi pubblici degli enti locali, si sono trasformati - per i dirigenti dell'Acqa - in annuali, nella misura del 3% ciascuno, mercè il contratto integrativo aziendale. - Tali scatti annuali, ancorché calcolati nella misura del 3%, fanno conseguire agli interessati, al compimento del secondo anno, un vantaggio economico superiore a quello che avrebbero conseguito se lo scatto fosse rimasto biennale del 6%, in quanto che il secondo scatto del 3% è computato sullo stipendio già aumentato di un 3% corrisposto al compimento del primo anno).

La presenza infine di contratti separati per i dirigenti e per il restante personale accresce nell'ambito di ogni azienda i motivi ed i tempi di conflittualità.

Ad identiche considerazioni si perviene esaminando i contratti, collettivo ed aziendale, che riguardano il personale della Metropolitana milanese nonché esaminando il coacervo delle voci che concorrono a formare la retribuzione del personale dell'Ente di sviluppo per la Campania e dei dipendenti della Sita.

Al fine di consentire raffronti omogenei delle retribuzioni corrisposte dalle regioni, si è seguita la ripartizione per qualifiche adottata nell'indagine condotta dalla commissione in collaborazione con l'Istat (v. parte quinta della relazione).

Gli adattamenti resi necessari per adeguare tale ripartizione alle particolari qualifiche in atto presso le amministrazioni regionali risultano dal seguente schema.

Codice Indagine Statistica	Funzioni	Contenuti professionali
10	Direttore; Responsabile di programma	Compiti di sovrintendenza, indirizzo e coordinamento di più unità operative autonome che agiscono in diversi settori dell'Ente. Mansioni di alta qualificazione nel campo giuridico, amministrativo e tecnico.
21	Coordinatore di settore. Funzionario dirigente.	Attività di direzione, propulsione e controllo nel settore di propria competenza.
22		
23		
31	Coordinatore di ufficio. Funzionario dirigente.	Ha la responsabilità di una unità operativa di livello e dimensioni minori corrispondente ad una definita attività dell'Ente. Esplica attività di ricerca di carattere statistico, giuridico, sociale.
32		
33		
41	Funzionario non dirigente.	Compiti di istruttoria, studio ed elaborazione per i quali è richiesta specifica competenza.
42		
43		
51	Collaboratore. Funzioni di concetto.	Mansioni tecnico-amministrative e contabili inerenti al procedimento istruttorio, di formazione e di esecuzione di atti di superiore competenza.
52		
61	Coadiutore. Compiti esecutivi.	Mansioni esecutive, sia amministrative che tecniche, non esclusivamente manuali, prive di margine di discrezionalità.
62		
	Agenti tecnici. Autisti.	Svolgimento di mansioni di carattere prevalentemente tecnico-manuale o specializzate (autisti).
70	Commessi. Ausiliari.	Mansioni di custodia, servizio di anticamera, prelievo e spedizione di corrispondenza, dislocazione di fascicoli.
80	Operai. Inservienti.	Svolgimento di mansioni esclusivamente manuali che non richiedono particolare formazione ed esperienza.

Retribuzione complessiva lorda corrisposta

Funzioni	Retribuzioni	Sicilia	Sardegna	Valle D'Aosta	Friuli- Venezia Giulia	Trentino Alto-Adige	Abruzzo	Basilicata	Calabria
Direttore: Responsabile di programmi	Massima	20.590	17.854		15.772	14.099			10.080
	Minima	14.587	15.863		13.332	13.160			7.294
Coordinatore di esercizi. Funzionario dirigente	Massima	13.912	13.270	11.993	12.516	13.424		14.227	
	Minima	10.966	12.072	8.584		10.446		7.276	
Coordinatore di Ufficio. Funzionario dirigente	Massima	10.806	10.610	12.341		10.511	12.024		
	Minima	9.157	9.377	—	9.029	6.502	7.060		
Funzionari non dirigenti	Massima	8.240	9.966	8.732	8.741	7.815	9.461	7.719	7.091
	Minima	6.125	6.906	5.458	4.709	5.488	5.257	5.156	5.757
Collaboratori. Funzioni di concetto	Massima	11.686	13.852	10.884	7.600	9.466	8.031	7.611	7.569
	Minima	6.026	6.325	4.038	4.221	4.672	4.423	4.665	4.533
Coadiutori. Compiti esecutivi	Massima	8.748	9.775	6.577	6.464	8.423	7.163	6.486	6.734
	Minima	5.477	6.044	3.680	3.680	4.280	3.758	2.853	4.263
Agenti tecnici Autisti	Massima	8.247		7.213	3.251	5.227	4.992	5.340	4.624
	Minima			3.770	4.625	4.102	3.224	3.939	3.861
Commessi. Ausiliari	Massima		8.418	4.583	6.440	6.146	4.706	4.765	3.131
	Minima	5.249	6.278	3.822	3.480	4.050	2.869	2.497	3.222
Operai. Inservienti	Massima		7.709	4.512	2.720	4.521			
	Minima		5.390	3.560	2.482	4.381			
Corpo Forestale	Massima	12.082		7.057	7.553	8.161			
Sott.li e Guardie	Minima	5.275		4.824	3.626	4.973			

(*) Come è chiarito nelle pagine precedenti, in alcune regioni il personale dipendente dall'organo assembleare (Consiglio a quanto è detto a pagina 158 a proposito del personale dell'Assemblea regionale siciliana e del Consiglio regionale della Sar

TABELLA 1

ONI

nel 1976 (in migliaia di lire) (*)

Campagna	Emilia Romagna	Lazio	Liguria	Lombardia	Marche	Molise	Piemonte	Puglia	Toscana	Umbria	Veneto	Provincia autonoma Trento	Provincia autonoma Bolzano
			13.832 12.627									15.664 13.454	17.104 —
	10.534 6.390		13.320 9.911	17.119 9.594	15.655		12.838 10.021			19.706 5.744	14.449 10.896	21.132 11.539	15.368 10.878
	8.483 5.337		11.219 7.457		10.687 6.297	11.975 4.766	10.684 6.782	11.471 6.177	9.971 7.446		11.971 8.101	14.369 7.485	10.149 7.331
16.275 4.881	7.863 5.119	10.462 5.978	8.219 3.998	8.681 6.695	8.656 3.916		9.045 4.096	10.680 5.127	8.732 5.000	8.376 4.683	9.257 5.703	13.816 5.425	6.639 5.738
9.436 4.858	6.713 4.664	8.451 4.373	6.114 4.305	7.818 4.992	7.355 3.307	8.497 3.967	6.581 3.006	8.732 4.331	6.695 4.167	6.669 3.766	7.677 3.983	8.859 4.664	8.496 4.701
8.381 3.183	5.507 2.980	7.609 3.704	5.423 2.929	6.578 3.362	6.409 2.765	6.612 3.300	4.506 2.958	7.293 3.702	5.803 2.811	5.519 3.040	7.374 4.460	7.912 4.011	6.166 4.048
	4.697 3.404	6.167 3.284	5.036 2.890	4.914 3.114	5.227 2.702	4.903 4.284	4.026 2.692	6.022 3.205			5.861 3.576		
5.629 3.582	2.855 2.741	4.066 2.755	4.172 2.465	2.894	3.731 2.438	3.674 3.165		5.459 2.806	5.246 2.964	4.342 2.963	5.050 3.028	5.815 4.053	5.625 3.940
4.684 3.086							2.329	2.892	2.320	3.107 1.841		4.978 3.696	

regionale o Assemebla) ha un trattamento economico e normativo diverso dall'altro personale della regione. In particolare si rinvia degna.

FILAS

(Finanziaria laziale di sviluppo)

*Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1975 (in migliaia di lire)**

N. Dip.	Categoria e qualifiche	Totale **	Minimo	Massimo
1	DIRETTORE GENERALE	8.789	8.789	8.789
	FUNZIONARI	15.254	—	—
2	Capi Servizio	11.446	5.627	5.819
1	Funzionario	3.807	3.807	3.807
	IMPIEGATI	17.129	—	—
5	1ª Categoria	12.557	2.145	2.813
2	2ª Categoria	4.571	2.224	2.346
	COMMESSI	4.481	—	—
1	1ª	2.132	2.132	2.132
1	2ª	2.348	2.348	2.348
	OPERAI	2.667	—	—
1	Autista	2.667	2.667	2.667

* Nel corso del 1976 sono intervenute esclusivamente le modifiche dovute alle variazioni di scala mobile che al 31 ottobre 1976 risultano corrispondenti al 13,52%. Detta percentuale di aumento non è applicata alle seguenti voci di retribuzione: Indennità caropane - Spese tranviarie - assegni familiari. Le suddette retribuzioni hanno avuto decorrenza dal mese di luglio 1975, ad eccezione del direttore generale - decorrenza giugno 1975 e di 1° funzionario e 3 impiegati di 1ª categoria (decorrenza agosto 1975).

** Complesso delle retribuzioni corrisposto a ciascuna categoria di personale.

AZIENDE TRASPORTI PASSEGGERI
Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1976 (in migliaia di lire)

Posizione statistica	Categorie	Classi	Qualifiche	A.T.M.		A.T.A.C.		A.T.A.N.		S.I.T.A.	
				Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.	Min.	Mass.
10			Direttore			29.605		20.555			
21			Dirigenti	21.605	28.890	16.081	25.653	10.612	12.427	12.349	22.564
31	E3	1	Capo Ripartizione Principale	17.115	20.654	12.675	13.163	18.861	19.377	10.386	14.300
		B2	2	Capo Ripartizione	16.359	16.773	9.309	12.510	11.689	12.770	9.485
41	B1	3	Capo Ufficio Principale	13.785	17.580	11.462	12.127	10.307	12.866	7.220	10.195
		E	4	Capo Ufficio Segretario Capo Capo Movimento 1ª classe	11.832	13.180	9.596	10.384	8.386	10.738	6.257
52	D3	5	Segretario Principale Capo Movimento 2ª classe Disegnatore Principale	6.417	7.630	8.219	9.692	7.519	9.244	4.887	9.504
		D2 D1/A	6 6 bis	Segretario 1ª classe Capo Movimento 3ª classe Capo Operaio 1ª classe	5.687	7.856	7.381	9.323	9.449	10.264	4.324
62	D1	7	Segretario 2ª classe Controllore Operaio provetto Capo Operaio 2ª classe	5.840	6.668	7.107	8.259	6.817	7.616	3.645	8.872
		DA	7 bis	Guidatore scelto Capolinea Autista di linea Operaio scelto	6.047	6.332	5.905	8.145	7.827	7.900	3.029
70	D	8	Segretario 3ª classe Disegnatore di 2ª classe Autista non di linea Operaio di 1ª classe	5.930	8.185	5.874	7.991	6.949	7.864	3.540	7.610
		CA	8 bis	Bibliettaio scelto	5.259	5.474	5.670	6.710	7.072	7.717	3.578
80	C	9	Bigliettaio Dattilografo scelto Telefonista Usciere	4.770	5.490	5.086	7.695	5.792	6.245	2.995	6.656
		B	10	Manovale specializzato Operaio di 3ª classe	4.939	5.310	4.998	8.277	5.629	7.118	3.212
	A	11	Manovale Custode diurno e notturno Inserviente	4.231	4.239	5.885	6.854	4.766	6.268	2.707	6.280

AZIENDA COMUNALE ELETTRICITÀ ED ACQUE
(Acea)

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1976 (in migliaia di lire)

Dirigenti Posizione statistica	Grado	Num. dipend.	Minimo	Massimo	
10	} Direttore Generale Vice Direttore Generale	2	35.531	40.485	
21					
31	Capo servizio	9	27.090	29.789	
	Dirigenti	15	22.944	28.043	
IMPIEGATI ED OPERAI					
41, 42, 43	} Gruppo A - Ctg. AS + M	73	11.066	16.894	
		» » » AS	91	10.612	16.808
		» » » A	234	7.163	15.273
51, 52	} Gruppo B - Ctg. BS	710	7.605	14.772	
		» » » B	473	6.450	10.352
61, 62	} Gruppo B - Ctg. B2	906	5.204	11.462	
		Gruppo C - Ctg. CS	438	4.454	10.990
70	Gruppo C - Ctg. C	575	3.980	8.981	
80	Gruppo C - Ctg. C2	117	4.226	4.469	

Ai dirigenti sono corrisposte sedici mensilità annue. La loro retribuzione globale mensile consta delle seguenti voci:
retribuzione base;
adeguamento costo vita;
aumenti anzianità;
aumenti anzianità convenzionale per titolo di studio.

E' anche corrisposto un premio di produttività nella seguente misura:

Direttore..... 3 volte la quota spettante alla ctg. AS+M
Vice direttore..... 3 volte la quota spettante alla ctg. AS+M;
Capi servizio..... 2,5 volte la quota spettante alla ctg. AS+M;
Dirigenti..... 2 volte la quota spettante alla ctg. AS+M.

Al personale impiegatizio ed operaio sono corrisposte 14 mensilità. La loro retribuzione mensile globale consta delle seguenti voci:

retribuzione base;
contingenza;
anzianità;
residenza;
assegni ad personam residenza;
titolo di studio.

Spettano poi: a) premio di produttività; b) recupero salariale; c) elemento distinto.

AZIENDA COMUNALE CENTRALE DEL LATTE

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1976

Posizione statistica	Qualifiche	N.ro dipendenti	Minimo	Massimo
10	Direttore	1	30.305.791	
21	Dirigenti	9	20.063.865	24.211.880
51	Dipendenti di 1° e 2° livello (mansioni di natura amministrativa o tecnico-professionale - dip.ti molto qualificati -)	169	9.294.195	15.705.750
61	Dipendenti di 3° livello - dipendenti qualificati	161	6.727.670	9.979.590
70	Dipendenti di 4° e 5° livello (personale ausiliario)	689	6.102.925	9.760.720
80	Dipendenti di 6° livello (manovali; inservienti)	20	6.142.200	7.042.335
	Totale	1.049		

METROPOLITANA MILANESE

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1976 (in migliaia di lire)

Categoria	Mansioni	N.ro dipendenti	Minimo	Massimo
	DIRIGENTI	12	18.143	23.989
	<i>Funzionari</i>			
1/A	Responsabile e capo ufficio: cantiere ufficio preventivi, progettazione e tracciati, finiture, impianti elettrici, impianti contabilità generale, topografi, studi e programmazione	42	9.800	14.641
	<i>Dipendenti molto qualificati</i>			
1/B	Addetto Ufficio personale, addetto paghe e contributi, addetto economato, programmatore, addetto contabilità di cantiere, addetto progettazione strutture, espropri, servizi sottosuolo, addetto finiture, addetto impianti idraulici, addetto impianti elettrici e ferroviari	21	7.285	10.593
2/A	Attività tecnico professionale - Dipendenti molto qualificati	61	7.246	11.649
2/B	Segretaria di direzione, operatore meccanografico, disegnatore, assistente edile	41	5.863	9.653
3/A	Autista, magazziniere, stenodattilografa, canneggiatore, elettricista	60	5.963	10.377
3/B	Fattorino, portiere, aiuto ufficio, lucidista	20	4.399	6.815
	Totale	257		

ENTE DI SVILUPPO IN CAMPANIA

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1975

Qualifica	Param.	Stip. annuo lordo (12-mensilità)	Assegno tabell. (12-mensilità)	Assegno pe-requativo (12-mens.)	Indemn. int. spec. (12 m.)	TOTALE				13ª e Gratifiche		Totali		Compenso orat. lav. straord.	Diaria giorn. miss.
						con assegg. tabell.	senza assegg. tabell.	7 = 3 + 4 + 3 + 6	con ass. tabell.	senza ass. tabell.	max	min			
1	2	3	4	4	6	7 = 3 + 4 + 3 + 6	8	8	8	9	9	10	11		
Dir. gen.	—	9.000.000	—	—	—	9.636.600	—	2.254.650	—	11.891.250	—	4.110	15.000		
Dir. Amm.	—	7.200.000	—	—	—	7.836.600	—	1.804.650	—	9.641.250	—	3.288	15.000		
Dir. Serv.	530	3.895.500	663.600	1.555.000	—	6.087.100	1.144.425	978.525	7.895.125	7.065.625	7.895.125	2.082	12.600		
Dir. Uff.	426	3.131.100	495.720	1.268.900	—	5.532.320	911.355	787.425	6.443.675	5.824.025	6.443.675	1.656	12.600		
»	387	2.844.450	495.720	1.055.550	—	5.032.320	839.685	715.755	5.872.005	5.252.355	5.872.005	1.525	12.600		
Dir. Sez.	307	2.256.450	398.340	993.550	—	4.285.030	668.355	568.770	4.953.385	4.455.370	4.953.385	1.212	10.800		
Consigl.	257	1.888.950	279.480	881.050	—	3.616.080	546.750	476.880	4.162.830	3.813.480	4.162.830	990	10.800		
»	218	1.602.300	229.140	803.500	—	3.271.540	462.510	405.225	3.734.050	3.447.625	3.734.050	836	9.600		
»	190	1.396.500	229.140	803.500	—	3.065.740	411.060	353.775	3.476.800	3.190.375	3.476.800	742	9.600		
Segr. Capo	370	2.719.500	495.720	1.240.000	—	5.091.820	808.455	684.525	5.900.275	5.280.625	5.900.275	1.468	12.600		
Segr. Princ.	302	2.219.700	398.340	1.067.050	—	4.321.690	659.160	559.575	4.980.850	4.482.925	4.980.850	1.195	10.800		
»	297	2.182.950	398.340	1.067.050	—	4.284.940	649.965	550.380	4.934.905	4.436.980	4.934.905	1.179	10.800		
»	260	1.911.000	319.860	825.750	—	3.693.210	562.365	482.400	4.255.575	3.855.750	4.255.575	1.019	10.800		
»	255	1.874.250	319.860	825.750	—	3.656.460	553.185	473.220	4.209.645	3.809.820	4.209.645	1.002	10.800		
Segretario	227	1.668.450	279.480	797.700	—	3.382.230	491.640	421.770	3.873.870	3.524.520	3.873.870	889	8.400		
»	218	1.602.300	229.140	797.700	—	3.265.740	475.095	405.225	3.740.835	3.441.825	3.740.835	859	8.400		
»	188	1.381.800	229.140	791.700	—	3.039.240	407.385	350.100	3.446.625	3.160.200	3.446.625	736	8.400		
»	178	1.308.300	229.140	791.700	—	2.965.740	389.010	331.725	3.354.750	3.068.325	3.354.750	702	8.400		
»	160	1.176.000	206.520	774.000	636.600	2.793.120	350.280	298.650	3.143.400	2.885.250	3.143.400	631	8.400		
Coad. Sup.	245	1.800.750	319.860	999.250	—	3.756.460	534.795	454.830	4.291.255	3.891.430	4.291.255	968	10.800		
Coad. Princ.	218	1.602.300	229.140	834.450	—	3.302.490	475.095	405.225	3.777.585	3.478.575	3.777.585	859	8.400		
»	213	1.565.550	229.140	834.450	—	3.265.740	465.906	396.035	3.731.645	3.432.635	3.731.645	842	8.400		
»	188	1.381.800	229.140	754.950	—	3.002.490	407.385	350.100	3.409.875	3.123.450	3.409.875	736	8.400		
»	183	1.345.050	229.140	754.950	—	2.965.740	398.196	340.910	3.363.936	3.077.510	3.363.936	719	8.400		
Coadiutore	168	1.234.800	206.520	701.950	—	2.779.870	364.980	313.350	3.144.850	2.886.700	3.144.850	658	7.200		
»	163	1.198.050	206.520	701.950	—	2.743.120	355.800	304.170	3.098.920	2.840.770	3.098.920	641	7.200		
»	143	1.051.050	178.080	622.450	—	2.488.180	311.940	267.420	2.800.120	2.577.520	2.800.120	561	7.200		
»	133	977.550	178.080	622.450	—	2.414.680	293.550	249.030	2.708.230	2.485.630	2.708.230	528	7.200		
»	128	940.800	160.020	518.000	—	2.255.420	279.855	239.850	2.535.275	2.335.250	2.535.275	503	7.200		
»	120	882.000	160.020	518.000	—	2.196.620	265.155	225.150	2.461.775	2.261.750	2.461.775	476	7.200		
»	165	1.212.750	206.520	937.250	—	2.993.120	352.365	307.845	3.345.485	3.094.445	3.345.485	635	6.000		
Comm. Capo	143	1.051.050	178.080	748.950	—	2.614.680	310.560	267.420	2.925.240	2.704.020	2.925.240	559	6.000		
»	133	977.550	161.580	622.450	—	2.398.180	289.425	249.030	2.687.605	2.485.630	2.687.605	520	6.000		
Commissario	115	845.250	150.060	554.750	—	2.186.660	253.485	215.970	2.440.145	2.252.470	2.440.145	454	6.000		
»	100	735.000	143.160	515.000	—	2.029.760	224.190	188.400	2.253.950	2.075.000	2.253.950	401	6.000		

PARASTATO
CASSA PER IL MEZZOGIORNO

Il comitato per il «parastato» fu istituito nella seduta del 16 marzo 1976 con il compito di indagare sugli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, nonché sulla Cassa per il mezzogiorno (1). Poiché a quella data ancora non era stato perfezionato l'accordo previsto dall'art. 28 della legge n. 70 e recepito dal decreto presidente della repubblica 26 maggio 1976, n. 411 per la determinazione del trattamento economico e dello stato giuridico (limitatamente alla parte non prevista direttamente dalla legge), il comitato ascoltò anzitutto, nella seduta di martedì 13 aprile 1976, il dottor Masini e il dottor Fassari, rispettivamente presidente e segretario della delegazione degli enti che avevano definito «l'ipotesi» di accordo.

Successivamente il comitato ha ascoltato, nelle sedute del 19 ottobre e del 16 novembre 1976, i rappresentanti dei seguenti enti parastatali per i quali, secondo voci correnti, esistevano situazioni particolari (2):

Comitato olimpico nazionale italiano (Coni) (19 ottobre 1976)

Ente cellulosa e carta (19 ottobre 1976)

Automobil club Italia (Aci) (16 novembre 1976)

Comitato nazionale delle ricerche (Cnr) (16 novembre 1976)

E' da tener presente che tutti gli enti del parastato hanno costituito oggetto dell'indagine realizzata in collaborazione con l'Istat attraverso gli appositi questionari (3).

Inoltre sei enti del settore con numero di dipendenti superiore a 3.000 unità (Enpas, Inadel, Inam, Inail, Inps, Cnen) hanno costituito oggetto, unitamente alle amministrazioni dello Stato e ad altri enti pubblici, di una rilevazione di tipo particolare basata sulla ripartizione in scaglioni retributivi di due milioni di tutto il personale dipendente (4).

1. LA DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL «PARASTATO»

La legge 20 marzo 1975, n. 70, nel fissare le linee direttive generali per una revisione profonda, da realizzare secondo criteri ispirati alla uniformità ed alla razionalità, dell'assetto istituzionale di quel complesso di enti pubblici convenzionalmente individuati con il termine di «parastato», ha fra l'altro posto le premesse per una corrispondente revisione normativa del rapporto d'impiego e del sistema retributivo di attività e di fine servizio del personale alle dipendenze degli enti medesimi.

La normativa contenuta nella legge in questione, applicabile ai sensi dell'art. 1, 1° comma, ad un primo gruppo di 88 enti, suddivisi in 7 distinte categorie omogenee, come risulta dalla tabella allegata alla legge medesima (senza pregiudizio per eventuali soppressioni o fusioni di enti intervenute per effetto di successive leggi di riforma), interesserà quindi, conformemente al disposto dell'art. 3, tutti quegli enti che entro i tre anni successivi all'entrata in vigore della legge

(1) La relazione sul personale della Cassa per il mezzogiorno è riportata a conclusione di questa relazione di settore. E', tuttavia, da tener presente che i rappresentanti di detto ente furono ascoltati direttamente dalla commissione nel suo *plenum* il 24 marzo 1976.

(2) Il 26 ottobre 1976 sono stati inoltre ascoltati dal comitato i rappresentanti della Siae e della Sipra, organizzazioni che, pur non rientrando nell'elenco degli enti del parastato, potevano offrire utili elementi di valutazione.

(3) V. parte quinta della relazione

(4) V. parte sesta della relazione

n. 70 siano riconosciuti necessari «ai fini dello sviluppo economico, civile, culturale e democratico del paese».

Detto questo occorre subito sottolineare come un tratto considerevole della logica seguita dal legislatore ai fini della disciplina dei molteplici aspetti che caratterizzano il rapporto di pubblico impiego dei dipendenti parastatali sia rappresentata dall'aver la legge n. 70 stabilito una sorta di «gerarchia», o per meglio dire una ripartizione di competenze fra i vari strumenti normativi attraverso cui conseguire in concreto tale obiettivo.

Una parte degli istituti (ferie, orario di lavoro, aspettative, congedi straordinari, doveri e responsabilità ecc.) è stata disciplinata dalla legge stessa, sia attraverso la specifica previsione normativa, sia attraverso il rinvio ad altre fonti, in primo luogo alla disciplina vigente per gli impiegati civili dello Stato ovvero, per istituti particolari (ad es. per la tutela delle lavoratrici madri), a leggi speciali.

Per altri istituti - in modo precipuo per ciò che attiene alle mansioni tipiche delle qualifiche e dei ruoli ed al trattamento economico in senso proprio o più specificamente allo sviluppo in senso economico delle carriere - è stato dalla stessa legge riconosciuto come strumento normativo più valido l'accordo sindacale (il vigente accordo, che è anche il primo per la categoria considerata, è stato recepito nella sostanza dal decreto presidente della repubblica n. 411 del 26 maggio 1976).

Per altri, infine, è stato previsto che debbano provvedere i regolamenti organici dei singoli enti, regolamenti da emanare, ai sensi di specifiche disposizioni previste dal predetto decreto presidenziale n. 411 e, più in generale, dall'allegato 9, con l'osservanza dei criteri e principi generali fissati per la gran parte degli istituti stessi dall'accordo sindacale.

Premesso, pertanto, che per taluni istituti la nuova disciplina comune per la generalità del personale degli enti è entrata in vigore a seguito, rispettivamente, della legge n. 70 e del decreto presidente della repubblica n. 411, per altri, pur rilevanti (quale il conferimento degli incarichi di «dirigente» o di «coordinatore» in relazione alla revisione dell'ordinamento organizzativo funzionale di ciascun ente secondo i principi generali del riassetto), occorrerà attendere in una prima fase l'emanazione, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 70, dei nuovi regolamenti organici da parte dei vari enti e successivamente l'approvazione, ai sensi dell'art. 19 della stessa legge, delle relative deliberazioni da parte del governo.

Ciò premesso, per quanto concerne più specificamente la materia oggetto di regolamentazione attraverso accordi sindacali occorre precisare in primo luogo che la legge n. 70, all'art. 28, ha espressamente previsto che l'«ipotesi» di accordo debba essere definita attraverso trattative fra una delegazione degli enti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, con la partecipazione di osservatori del governo.

In sede di definizione dell'accordo in vigore, le parti hanno pertanto tenuto conto che l'oggetto della trattativa, circoscritto alle materie specificamente indicate dalla legge n. 70, doveva essere limitato ai seguenti aspetti del rapporto di lavoro:

- stato giuridico del personale degli enti per la parte non disciplinata dalla legge n. 70 e non demandata ai regolamenti organici degli enti;
- trattamento economico di attività (con esclusione delle quote di aggiunta di famiglia e della indennità integrativa speciale, già riconosciute dalla legge nella misura e con le forme vigenti per il personale civile dello Stato);
- permessi straordinari retribuiti (per matrimonio, concorsi o esami scolastici e malattie di breve durata);
- criteri per la nomina e la composizione della commissione per il personale e della commissione di disciplina;
- disciplina dei diritti di libertà di opinione e di attività sindacale, in attuazione delle norme sullo statuto dei lavoratori.

Al fine di valutare nella sua esatta portata l'accordo recepito dal citato dpr n. 411, è pertanto opportuno tener conto sia dei criteri direttivi e dei limiti fissati dalla legge, sia della situazione

preesistente per la generalità del personale interessato, che hanno costituito la base delle discussioni e il logico punto di riferimento per lo sviluppo di qualsiasi ipotesi venisse prospettata. A tale riguardo giova rammentare che, degli 88 enti interessati all'applicazione della legge n. 70, il 50% circa si erano già a suo tempo uniformati all'ordinamento comune delle carriere e delle retribuzioni entrato in vigore, nei maggiori enti previdenziali, nel 1963; il 20% circa avevano ordinamenti del personale modellati su quello degli impiegati civili dello Stato e i rimanenti, quasi tutti compresi nel gruppo classificato di minore rilievo dal decreto presidente consiglio dei ministri del 12 settembre 1975, avevano ordinamenti atipici, difficilmente riconducibili a un comune denominatore.

Ne risulta quindi che la grande maggioranza del personale interessato era già inquadrata, al momento dell'inizio della trattativa, in quattro grandi «categorie» (o «carriere») a loro volta articolate in un certo numero di «ruoli» (variamente denominati da ente a ente) e di «qualifiche»:

- categoria «direttiva» (sette qualifiche);
- categoria di «concetto» (sei qualifiche)
- categoria «ausiliaria» (cinque qualifiche)

Le varie qualifiche peraltro, pur essendo configurate in senso gerarchico ed attribuite tutte con formali promozioni, erano di norma conseguibili a ruolo aperto, tranne quella terminale delle categorie ausiliaria ed esecutiva, le due più elevate della categoria di concetto e le tre più alte (cioè quelle dirigenziali vere e proprie) nella carriera direttiva.

I relativi criteri di classificazione del personale, in categorie, ruoli e qualifiche, si ritrovano anche nella legge numero 70 che ha peraltro previsto, ai fini di un nuovo inquadramento della generalità dei dipendenti degli enti, un limitato numero di qualifiche cosiddette «funzionali» nelle quali si articolano i tre ruoli (amministrativo, tecnico e professionale) previsti dall'art. 15 della legge.

Chiarito quanto sopra, giova accennare, ai fini della successiva evidenziazione dei punti qualificanti della normativa, a tutti quegli istituti, in qualche modo collegati con il trattamento economico del personale degli enti.

La legge n. 70, all'art. 26, si è limitata ad indicare le direttrici secondo le quali l'accordo sindacale ha successivamente stabilito, in concreto, la disciplina del trattamento economico del personale degli enti pubblici e le nuove misure di stipendio delle varie qualifiche nelle quali detto personale risulta inquadrato.

In particolare il predetto articolo, nel precisare che al personale in questione non possono essere attribuiti trattamenti economici accessori ovvero trattamenti integrativi relativi a singoli enti o categorie di enti all'infuori delle quote di aggiunta di famiglia e dell'indennità integrativa speciale nella misura e con le forme vigenti per il personale civile dello Stato, ha inteso confermare il principio secondo cui il trattamento economico del personale deve ispirarsi a norme di chiarezza retributiva ed essere finalizzato al perseguimento di una perequazione progressiva delle condizioni economiche per la generalità del pubblico impiego.

E' in tale ambito, pertanto, che la delegazione degli enti e le organizzazioni sindacali del personale, trovatesi ad operare con limiti di discrezionalità piuttosto rigidi, hanno ritenuto di individuare le voci che costituiscono la retribuzione della generalità del personale degli 88 enti di cui alla legge n. 70.

Tali voci, che si ritrovano elencate nell'art. 16 del dpr n. 411, e per la cui disciplina sia la legge n. 70 che l'intero capitolo II° del citato decreto fissano norme precise, sono le seguenti:

- lo stipendio;
- la tredicesima mensilità;
- l'indennità integrativa speciale;
- le quote di aggiunta di famiglia;
- il compenso per prestazioni di lavoro straordinario (dal 15% al 30% in più rispetto alla paga oraria normale);

altre competenze previste dalla legge.

Prima di entrare nell'esame dettagliato della disciplina relativa alle singole voci, va ribadito il carattere di assoluta tassatività che l'elencazione innanzi riferita presenta e che costituisce uno dei punti salienti dell'intero complesso normativo nel quale si sostanzia il «riassetto» dello stato giuridico e del trattamento economico del personale del parastato.

1) *Articolazione della carriera economica nell'ambito delle nuove qualifiche funzionali - Classi di stipendio* (1)

L'art. 16 della legge n. 70, nell'affermare nettamente il principio della qualifica «funzionale», ha escluso in modo implicito la possibilità di configurare, nell'ambito di ciascuna qualifica, una vera e propria carriera gerarchica secondo i tradizionali schemi dell'impiego pubblico; l'unica eccezione è costituita dalla «dirigenza» che, a norma del successivo art. 18, «può articolarsi in non più di tre livelli secondo l'organizzazione di ciascun ente».

Ne consegue in pratica che, per tutto questo personale, la sola carriera ipotizzabile è quella di carattere economico (chiaramente delineata, del resto, nell'articolo 17 in cui si stabilisce che «nell'ambito di ciascuna qualifica sono previste, oltre ai normali scatti di anzianità, una o più classi di stipendio raggiungibili in base all'anzianità di servizio»).

Unico, anche se importante, contemporaneamente al criterio dell'anzianità, è il principio, enunciato nello stesso articolo, del ritardo nel conseguimento delle classi per demerito personale («sanzioni disciplinari» subite) e della anticipata attribuzione per merito (superamento di «appositi concorsi o corsi interni di aggiornamento o specializzazione»).

Considerato, quindi, che nei preesistenti ordinamenti della grande maggioranza del personale degli enti, tre delle quattro fondamentali carriere (ausiliaria, esecutiva, di concetto) risultavano già tradizionalmente articolate, come innanzi precisato, in cinque o sei posizioni gerarchico-economiche, con il dpr n. 411 è stato ritenuto conveniente fissare in sei il numero delle classi di stipendio per ciascuna delle nuove «qualifiche» (ivi compresa quella di «collaboratore» che ha sostituito i vecchi gradi non propriamente dirigenziali della carriera direttiva), nonché la prima qualifica del nuovo ruolo «professionale», in cui è stata inquadrata buona parte del personale dei ruoli tecnici di categoria direttiva, con soppressione della vecchia carriera gerarchica. La determinazione di questo numero uniforme di sei classi di stipendio (ivi compresa la iniziale), oltre ad ispirarsi ad un criterio di omogenità nella costruzione delle varie carriere economiche, è apparsa necessaria per assicurare un adeguato sviluppo delle carriere stesse, tenuto conto delle possibilità, previste dalla legge, di accelerazione e di ritardo di queste ultime e tale, oltre tutto, data la sua corrispondenza numerica con le preesistenti posizioni di impiego, da facilitare al massimo il trasferimento automatico del personale già in servizio alle nuove posizioni economiche.

Circa i periodi normali di permanenza nella qualifica richiesti per il conseguimento delle successive classi di stipendio, il dpr n. 411 concentra lo sviluppo cronologico della carriera economica nella prima metà del periodo massimo quarantennale di servizio di un impiegato pubblico e quindi nei primi venti anni. In questo arco di tempo i dipendenti delle qualifiche non propriamente dirigenziali raggiungono già un elevato livello della loro preparazione di impiego e quindi del rendimento delle prestazioni di lavoro e debbono per di più affrontare un più accelerato sviluppo degli oneri della propria economia familiare. Per il successivo corso dell'attività di servizio, l'incremento economico è stato perciò limitato alla maturazione degli scatti periodici di anzianità.

Sempre in armonia con questo criterio dell'accelerazione iniziale della carriera economica è stato previsto, per tutte indistintamente le nuove qualifiche funzionali, un periodo di permanenza di tre anni nelle prime due classi di stipendio, di quattro anni in quella intermedia e di cinque nelle due classi superiori che precedono il conseguimento di quella terminale.

(1) I dati relativi sono contenuti nella tabella A

2) *Rapporto tra i livelli retributivi delle varie qualifiche funzionali e tra le varie classi di stipendio di ciascuna qualifica.*

L'intera tabella degli stipendi per la massa del personale è stata costruita con l'applicazione di una formula unica ispirata a un principio della massima semplicità: posto uguale a 100 lo stipendio iniziale della qualifica funzionale più bassa, il decreto presidente della repubblica n. 411 fissa un incremento del 20% per la qualifica di livello immediatamente superiore e, sulla base dello stipendio di questa, prevede un ulteriore incremento del 20% per la qualifica successiva; altrettanto dicasi per il rapporto tra quest'ultima e quella del più elevato livello.

Si ha quindi la seguente progressione:

- 100 commesso
- 120 archivista-dattilografo
- 144 assistente
- 172, 80 collaboratore

Per gli «assistenti» e i «collaboratori» che dovessero essere incaricati di funzioni di coordinamento a norma dell'articolo 16 della legge n. 70 è prevista una maggiorazione dei parametri stipendiali di circa l'8,50%.

Analogamente, nell'ambito di ciascuna qualifica è stato previsto un incremento costante del 20% per ogni successiva classe di stipendio, calcolato però sempre sullo stipendio iniziale della qualifica, di modo che con il conseguimento dell'ultima classe al 20° anno di anzianità nella qualifica ogni dipendente verrà a raddoppiare lo stipendio percepito all'inizio della carriera. Fissati in tal modo i parametri retributivi per le qualifiche del personale amministrativo, sono stati determinati quelli delle corrispondenti qualifiche del ruolo tecnico, con una costante maggiorazione rispetto agli stipendi del predetto personale, che tenesse conto del particolare livello di specializzazione tecnica degli interessati e della media dei compensi per le loro speciali mansioni di cui, nell'ambito dei vari istituti, costoro fruivano in base alle vecchie norme regolamentari.

Nei confronti del personale del nuovo ruolo «professionale» si è costruita una particolare tabella di stipendi che, per i non laureati, ha fissato misure lievemente superiori a quelle degli «assistenti tecnici», cioè del personale tecnico diplomato, mentre per i laureati ha stabilito un sistema di progressione economica che, partendo da uno stipendio iniziale commisurato a quello medio nella carriera dei «collaboratori» (impiegati amministrativi e tecnici laureati), avvicina la retribuzione finale a quella della più elevata qualifica dirigenziale.

Per quanto riguarda infine le tre qualifiche dirigenziali, corrispondenti ai tre «livelli» previsti dal 2° comma dell'art. 18 della legge, le misure di stipendio quali risultano dal dpr n. 411 appaiono determinate con criteri autonomi, sempre però in un quadro di generale equilibrio retributivo per tutte le categorie di personale, avuto riguardo ai livelli di trattamento economico complessivo delle corrispondenti qualifiche degli ordinamenti preesistenti nel settore del parastato e in rapporto proporzionale con le retribuzioni previste dalla legge per i direttori generali dei tre distinti raggruppamenti di enti, con i quali i dirigenti dei tre livelli sono da porsi rispettivamente in relazione, sia ai fini dell'applicazione degli articoli 20 e 26 della legge n. 70 (effettuando il raffronto delle retribuzioni fra i livelli iniziali), sia perché, in base all'«ipotesi di accordo», solo gli enti dichiarati di alto rilievo dal citato decreto presidente consiglio dei ministri del 12 settembre 1975 possono avere dirigenti con tutte e tre le qualifiche, quelli di notevole rilievo solo dirigenti della qualifica inferiore e dell'intermedia e quelli di normale rilievo unicamente dirigenti della qualifica di base.

3) *Aumenti periodici di stipendio*

L'art. 17 della legge n. 70 prevede che la retribuzione del personale delle varie qualifiche comprenda anche i «normali scatti di anzianità», vale a dire gli aumenti periodici di stipendio comuni a tutti i lavoratori dipendenti, pubblici o privati.

Posto che la grande massa del personale interessato al «riassetto» fruiva in precedenza di un sistema di aumenti periodici biennali pari al 2,50% dello stipendio iniziale di ogni qualifica,

in sede di formulazione dell'accordo sindacale si è ritenuto per un verso di confermare tale misura percentuale e per un altro verso di rapportare alla anzianità di qualifica il numero di scatti attribuibile al singolo dipendente interessato per tutte le qualifiche articolate in classi di stipendio.

Per le altre qualifiche, per contro, è stato mantenuto il sistema già in vigore presso gli enti previdenziali (con la introduzione di un *plafond* di 14 scatti in considerazione del fatto che l'accesso a tali qualifiche avveniva a ruolo chiuso e dopo lunghi tempi di permanenza nelle qualifiche inferiori).

4) *Voci accessorie della retribuzione*

Ai sensi del disposto dell'art. 26 della legge n. 70, il dpr n. 411, nell'intento di semplificare massimamente la struttura del trattamento economico annuo, ha previsto l'assorbimento dei vari emolumenti particolari (indennità per mansioni speciali, gratificazioni annuali, assegni integrativi o acconti su futuri miglioramenti ecc.), precedentemente corrisposti al personale dei vari enti e delle diverse categorie.

In aggiunta allo «stipendio» sono stati pertanto previsti solo, come già precisato:

la 13 mensilità di retribuzione, comune ormai a tutti i lavoratori dipendenti;

i compensi per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario (che hanno - conformemente al dettato dell'art. 8 della legge - carattere di eccezionalità, dovendo essere autorizzate preventivamente dai competenti organi degli enti nella misura strettamente necessaria a far fronte a maggiori oneri di lavoro determinati da situazioni di carattere temporaneo e contingente, e nei limiti, comunque, delle 250 ore annue per ciascun impiegato); le quote di aggiunta di famiglia e l'indennità integrativa speciale nelle misure previste dalla legge;

la ripartizione delle competenze e degli onorari professionali cui fa espresso riferimento la legge medesima;

le eventuali indennità previste da norme di legge in relazione al carattere peculiare o agli specifici rischi del lavoro compiuto da determinate categorie di dipendenti.

5) *Norme particolari del sistema retributivo*

Il capitolo II° dell'«ipotesi di accordo» recepito dal dpr n. 411 disciplina compiutamente il sistema di retribuzione sopra delineato con un complesso di norme particolari sui vari punti lasciati indeterminati dalla legge n. 70, come la concreta misura del ritardo nel conseguimento della classe superiore di stipendio in rapporto a tre distinti tipi di sanzione disciplinare (censura, riduzione dello stipendio, sospensione dalla qualifica), la valutazione delle benemerienze belliche e patriottiche ai fini degli aumenti periodici di stipendio, l'anticipazione di questi ultimi per nascita di figli, le modalità di calcolo dei compensi per lavoro straordinario, il trattamento economico per incarichi di coordinamento e di dirigenza conferiti al personale del ruolo professionale, i criteri di ripartizione delle competenze e degli onorari professionali tra gli appartenenti a tale ruolo, il trattamento economico del personale straordinario.

Una norma innovatrice è quella contenuta nell'art. 28 che prevede, in correlazione all'istituzione di turni obbligatori di lavoro pomeridiano o notturno, per soddisfare le esigenze degli utenti dei servizi gestiti dagli enti e quelle della piena utilizzazione delle attrezzature, una maggiorazione dello «stipendio orario» - non utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza - per il lavoro effettuato secondo i turni stessi, in modo da compensare adeguatamente queste particolari modalità di prestazione dell'attività di servizio che risultano sempre più disagiati e gravose di quelle svolte, secondo il comune orario di lavoro, dalla generalità del personale.

6) *Trattamenti economici accessori*

Per quanto concerne il trattamento di missione e di trasferimento d'ufficio del personale, l'accordo ha tenuto conto dell'esigenza di assicurare un trattamento compensativo del maggior di-

Stipendi annui lordi iniziali

Classe	Anni di permanenza nella classe	Qualifica	Param.	Importo	Qualifica	Param.	Importo
RUOLO AMMINISTRATIVO				RUOLO TECNICO E TECNICO-AMMINISTRATIVO			
iniziale	3	Commesso	100,00 (1)	1.700.000	Agente tecnico	105,88 (1)	1.800.000
1	3		120,00 (1)	2.040.000		125,88 (1)	2.139.960
2	4		140,00	2.380.000		145,88	2.479.960
3	5		160,00	2.720.000		165,88	2.819.960
4	5		180,00	3.060.000		185,88	3.159.960
5	—		200,00	3.400.000		205,88	3.499.960
iniziale	3	Archivista dattilografo	120,00 (1)	2.040.000	Operatore tecnico	127,84 (1)	2.173.280
1	3		144,00	2.448.000		151,84	2.581.280
2	4		168,00	2.856.000		175,84	2.989.280
3	5		192,00	3.264.000		199,84	3.397.280
4	5		216,00	3.672.000		223,84	3.803.280
5	—		240,00	4.080.000		247,84	4.213.280
iniziale	3	Assistente	144,00 (1)	2.448.000	Assistente tecnico	153,80 (1)	2.614.600
1	3		172,80	2.937.600		182,60	3.104.200
2	4		201,60	3.427.200		211,40	3.593.800
3	5		230,40	3.916.800		240,20	4.083.400
4	5		259,20	4.406.400		269,00	4.573.000
5	—		288,00	4.896.000 (2)		297,80	5.062.600 (2)
iniziale	3	Collaboratore	172,80	2.937.600	Collaboratore tecnico	184,56	3.137.520
1	3		207,36	3.525.120		219,12	3.725.040
2	4		241,92	4.112.640		253,68	4.312.560
3	5		276,48	4.700.160		288,24	4.900.080
4	5		311,04	5.287.680		322,80	5.487.600
5	—		345,60	5.875.200		357,36	6.075.120
iniziale	3	Assistente coordinatore	156,30	2.657.100	Assistente tecnico coordinatore	166,10	2.823.700
1	3		187,56	3.188.520		197,36	3.355.120
2	4		218,82	3.719.940		228,62	3.886.540
3	5		250,08	4.251.360		259,88	4.417.960
4	5		281,34	4.782.780		291,14	4.949.380
5	—		312,60	5.314.200		322,40	5.480.800
iniziale	3	Collaboratore coordinatore	187,50	3.187.500	Collaboratore tecnico coordinatore	199,26	3.387.420
1	3		225,00	3.825.000		236,76	4.024.920
2	4		262,50	4.462.500		274,26	4.662.420
3	5		300,00	5.100.000		311,76	5.299.920
4	5		337,50	5.737.500		349,26	5.937.420
5	—		375,00	6.375.000		386,76	6.574.920

Ai vice direttori generali nominati in applicazione di norme derivanti da disposizioni legislative si applica il trattamento previsto per la dirigenza con attribuzione di uno stipendio iniziale ragguagliato a quello dei rispettivi direttori generali, decurtato del 10%.

Lo stesso trattamento compete agli altri vice direttori generali (o qualifiche o posizioni assimilabili) ai quali peraltro continuano ad applicarsi le norme che ne prevedono l'inquadramento nella qualifica più elevata dell'ente di appartenenza.

(1) Nella prima attuazione dell'accordo, la classe iniziale di stipendio delle qualifiche di « assistente », « assistente tecnico », « archivista dattilografo », « operatore tecnico », « commesso » e « agente tecnico » è calcolata rispettivamente in base ai seguenti parametri, ferme restando le misure dello stipendio previste nella tabella per il computo degli aumenti biennali: 156,2; 169; 130,2; 140,8; 115; 123,5. La prima classe di stipendio delle qualifiche di « commesso » e « agente tecnico » è calcolata rispettivamente in base ai parametri 125,5 e 134.

(2) Nella prima attuazione del presente accordo, limitatamente ai dipendenti che alla data del 30 dicembre 1975 rivestivano qualifiche della preesistente categoria di concetto o categoria assimilabile, equiparate alla più elevata classe di stipendio delle nuove qualifiche di « assistente » e « assistente tecnico » e della seconda qualifica del ruolo professionale, lo stipendio è incrementato di tre aumenti biennali.

N. B. — Gli aumenti biennali di stipendio sono attribuiti, per le varie posizioni indicate nella presente tabella, secondo le norme generali contenute nell'art. 17 del presente accordo.

Stipendi annui lordi iniziali

Classe	Anni di permanenza nella classe	Qualifica	Param.	Importo	Qualifica	Param.	Importo
		RUOLO PROFESSIONALE			QUALIFICHE DIRIGENZIALI		
iniziale	3	I qualifica	235,29	4.000.000			
1	3		294,12	5.000.000			
2	4		352,94	6.000.000	Dirigente	382,35	6.500.000
3	5		411,76	7.000.000			
4	5		470,59	8.000.000			
5	—		529,41	9.000.000	Dirigente superiore	441,18	7.500.000
iniziale	3	II qualifica	155,21	2.638.570			
1	3		184,01	3.128.170			
2	4		212,81	3.617.770	Dirigente generale	500,00	8.500.000
3	5		241,61	4.107.370			
4	5		270,41	4.596.970			
5	—		299,21	5.086.570 (2)			

saggio che queste circostanze comportano e che valga a risarcirle del danno effettivo subito con il recarsi fuori dell'ordinaria sede di servizio, ovvero con il raggiungere definitivamente un'altra sede, avendo fra l'altro riguardo al principio della «mobilità» del personale affermato dalla legge n. 70.

È stato perciò assicurato un trattamento tale da soddisfare le finalità per le quali singoli provvedimenti vengono adottati, garantendo in particolare l'adeguamento automatico del trattamento al mutare degli indici sul costo della vita secondo le rilevazioni obiettive di cui si tiene conto agli effetti dell'indennità di contingenza nel settore dell'industria.

Circa l'equo indennizzo va sottolineata infine l'esclusione dalla sfera di protezione delle invalidità inferiori al 15%, misura questa adottata allo scopo di prevenire possibilità di abusi e di consentire invece un adeguato intervento indennitario per i soli casi obiettivamente più gravi.

2. DATI SUGLI ENTI DEL «PARASTATO» ASCOLTATI DIRETTAMENTE DAL COMITATO

COMITATO OLIMPICO NAZIONALE (Coni)

Il Coni fu istituito con la legge 16 febbraio 1942, n. 426, in seguito più volte modificata.

Il regolamento organico del personale impiegatizio del Coni fu deliberato dalla giunta esecutiva nelle riunioni del 10 aprile 1963 - 4 dicembre 1968 ed approvato dal ministro del turismo e dello spettacolo di concerto con il ministro del tesoro, con decreto in data 5 dicembre 1968 e successive modificazioni.

Il regolamento del personale operaio fu deliberato dalla giunta esecutiva nella riunione del 12 giugno 1963 ed approvato dal ministro del turismo e dello spettacolo, di concerto con il ministro del tesoro, con decreto 1 luglio 1964 e successive modificazioni.

Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1975 *

Carriera e qualifica ruoli amm.vi e pari grado ruoli tecnici	Min.	Max.
Segretario Generale	14.478.850	—
<i>Direttiva</i>		
Capo Servizio	9.530.000	16.413.000
Capo Divisione	7.153.000	12.373.000
Capo Sezione	5.395.000	10.471.000
Cons. 1 ^a classe	4.698.000	9.045.000
Cons. II ^a classe	3.565.000	7.984.000
<i>Personale a contratto art. 78 R.O.</i>		
Segretari di F.S.N.	6.157.000	16.438.000
Maestri di Sport	4.243.000	6.293.000
Istrut. e Tec. Sportivi	3.345.000	7.431.000
Medici Sportivi	7.712.000	15.646.000
<i>Concetto</i>		
Segretario Capo	6.402.000	11.753.000
Segret. Principale	5.296.000	9.942.000
Primo Segretario	4.336.000	8.651.000
Segretario	3.026.000	7.466.000
Segretario Aggiunto	3.126.000	5.528.000
Vice Segretario	3.572.000	3.951.000
<i>Esecutiva</i>		
Archivista Superiore	4.576.000	8.501.000
Archivista	4.041.000	8.333.000
Primo Applicato	3.189.000	6.410.000
Applicato	3.508.000	6.604.000
Applicato Aggiunto	2.686.000	6.685.000
Vice Applicato	2.320.000	4.279.000
<i>Ausiliaria</i>		
Commesso	4.258.000	8.069.000
Usciere capo	4.228.000	6.100.000
Usciere	3.196.000	4.771.000
Inserviente	2.656.000	4.257.000
<i>Operai</i>		
Capo Operaio	4.230.000	6.428.000
Operaio 1 ^a cat.	3.583.000	6.145.000
Operaio II ^a cat.	2.968.000	5.238.000
Operaio III ^a cat.	3.088.000	4.844.000

(*) Dati comunicati a seguito dell'audizione presso il comitato.

*Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1976 **

Dirigente Superiore - Dirigenza	max. min.	16.112.427 12.914.769
Dirigente - Dirigenza.....	max. min.	13.242.975 9.115.883
Collaboratore - Amministrativo	max. min.	11.961.303 4.782.252
Assistente - Amministrativo	max. min.	10.299.133 4.166.954
Archivista Dattilografo - Amministrativo	max. min.	6.749.191 3.840.185
Commesso - Amministrativo	max. min.	6.636.666 3.691.857
1 ^a Qualifica - Professionale	max. min.	13.590.394 6.093.142
Assistente Tecnico - Tecnico	max. min.	8.334.094 4.292.433
Operatore Tecnico - Tecnico	max. min.	7.383.184 4.309.112
Agente Tecnico - Tecnico	max. min.	6.273.564 4.149.301
Maestri di Sport - Personale a (contratto Art. 78 R.O.)	max. min.	6.093.329 6.277.132
Tecnico Sportivo - Personale a contratto (Art. 78 R.O.)	max. min.	5.275.794 4.741.436
Giornalista - Giornalista Professionista	max. min.	22.755.032 19.960.874
Giornalista - Giornalista Pubblicista	max. min.	11.286.887 10.300.126

(*) Dati desunti dal questionario compilato in attuazione dell'indagine statistica condotta in collaborazione con l'Istat.

Ai collaboratori tecnici che in base al contratto di natura professionale prestano la loro opera presso il Coni, nel corso del 1975 sono stati corrisposti i seguenti compensi. (*)

Federazione italiana di atletica leggera
2 da 4.000.000
4 da 2.000.000
3 da 1.500.000

Federazione italiana lotta pesistica judo
2 da 6.000.000
1 da 4.000.000
1 da 3.000.000

(*) Dati comunicati nel corso dell'audizione presso il comitato

Federazione italiana della caccia	Federazione pugilistica italiana
1 da 3.000.000	1 da 8.000.000
1 da 2.000.000	3 da 5.500.000
Federazione italiana canottaggio	Federazione italiana rugby
1 da 4.000.000	1 da 15.000.000
Federazione italiana gioco calcio	Federazione italiana scherma
3 da 24.000.000	1 da 9.500.000
1 da 9.000.000	3 da 4.500.000
2 da 7.000.000	Federazione italiana sport ghiaccio
2 da 6.000.000	1 da 7.000.000
4 da 5.000.000	Federazione commissione italiana pentathlon mod.
11 da 4.000.000	1 da 4.000.000
5 da 3.000.000	Federazione italiana sport equestri
2 da 1.500.000	1 da 6.500.000
Federazione ciclistica italiana	1 da 8.600.000
1 da 8.000.000	Federazione italiana sport invernali
1 da 6.000.000	1 da 7.000.000
1 da 4.000.000	1 da 6.000.000
2 da 3.000.000	1 da 4.500.000
2 da 2.000.000	Federazione italiana tennis
1 da 1.500.000	1 da 9.000.000
Federazione ginnastica d'Italia	1 da 6.000.000
1 da 4.000.000	3 da 5.000.000
5 da 2.000.000	8 da 4.000.000
3 da 1.500.000	Federazione italiana tiro con l'arco
Federazione italiana nuoto	1 da 4.000.000
1 da 12.000.000	Federazione italiana gioco handball
2 da 6.000.000	1 da 10.000.000
3 da 5.000.000	Federazione italiana tiro a volo
Federazione italiana baseball-softball	1 da 3.500.000
1 da 5.000.000	1 da 2.500.000
2 da 3.500.000	Federazione italiana vela
2 da 3.000.000	1 da 3.000.000
1 da 1.000.000	
Federazione italiana pallacanestro	
2 da 6.500.000	
1 da 12.000.000	
Federazione italiana pallavolo	
2 da 4.500.000	
Federazione italiana pesca sportiva	
2 da 1.200.000	

Un regolamento deliberato dalla giunta esecutiva nelle riunioni 24 marzo 1971 - 10 dicembre 1971, ed approvato dal ministro del turismo e dello spettacolo, di concerto con il ministro del tesoro, con decreto in data 29 settembre 1972, regola il trattamento di previdenza e di quiescenza del personale.

Scopo del fondo è erogare, nei confronti degli iscritti e dei loro superstiti, i trattamenti di previdenza e di quiescenza.

Il trattamento di previdenza è costituito da una integrazione delle pensioni dovute agli iscritti o ai loro superstiti in dipendenza dell'assicurazione obbligatoria.

Il trattamento di quiescenza è costituito dall'indennità di anzianità e, nel caso di cessazione dal servizio senza diritto a pensione, da una «indennità *una tantum*».

ENTE PER LA CELLULOSA E LA CARTA

*Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1975 **

Grado	Emolumenti
IV/900	14.588.000
V/670	12.147.000
	11.272.000
VI/500	9.007.000
	7.957.000
VII/402	7.876.000
	6.289.000
VIII/325	6.555.000
	5.412.000
IX/271	5.966.000
	4.927.000
X/229	5.383.000
	4.321.000
Avv. 187	—
Avv. 170	—
Avv. 155	—
Avv. 144	3.868.000
	3.519.000
Avv. straord./C.....	3.690.000
	3.289.000
Avv. aus./C	3.178.000
	3.012.000
Avv. 136 (Usc. capo)	4.851.000
	4.204.000
Avv. 136	4.175.000
	3.704.000
Avv. straord./D	4.633.000
	3.706.000

(*) Dati comunicati a seguito dell'audizione presso il comitato.

Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1975

Grado	Emolumenti
Avv. aus./D	3.314.000 3.234.000
Capi operai.....	4.291.000 3.630.000
Operai 1 ^a categ. spec.	4.239.000 3.348.000
Operai 2 ^a categ. qual.	4.343.000 3.181.000
Operai 3 ^a categ. comuni	3.408.000 3.035.000

Alcuni dirigenti regolarmente autorizzati dall'ente hanno ricevuto, nel corso del 1975, compensi dalle società filiali Saf e Siva per prestazioni di fatto effettuate nelle società medesime. Si precisa che tali prestazioni sono cessate con il 30 giugno 1976

Compensi aggiuntivi percepiti nelle Società affiliate

Direttore generale ente	Compensi lordi
Compensi per la carica di Consigliere Delegato nella società Saf	L. 4.185.000
società Siva	L. 4.530.000
<i>Tre Dirigenti grado 5°/670</i>	
Per prestazioni dirigenziali nella società Saf	
compenso massimo	L. 3.749.690
compenso minimo	L. 2.624.794
<i>Tre Dirigenti grado 6°/500 ..</i>	
Per prestazioni dirigenziali nella società Siva	
compenso massimo	L. 3.741.796
compenso minimo	L. 983.114
<i>Due Dirigenti grado 6°/500</i>	
Per prestazioni dirigenziali nella società Saf	
compenso massimo	L. 2.232.998
compenso minimo	L. 1.030.198

*Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1976 **

Qualifica	Minimo	Massimo
<i>Ruolo amministrativo :</i>		
Collaboratore	5.151.761	11.827.498
Assistente	4.838.178	8.503.177
Archivista dattilografo	3.553.526	5.632.408
Commesso	4.165.712	5.666.633
<i>Ruolo tecnico :</i>		
Collaboratore tecnico	5.398.740	11.597.226
Assistente tecnico	5.449.030	8.881.644
Operatore tecnico	3.872.625	5.452.393
Agente tecnico	3.498.383	4.890.517

(*) Dati desunti dal questionario compilato in attuazione dell'indagine condotta in collaborazione con l'Istat.

Il personale dell'Ente cellulosa gode inoltre di un fondo di previdenza, istituito nel 1959, che ha lo scopo di integrare le prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità la vecchiaia ed i superstiti.

Il fondo integra le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria in modo inversamente proporzionale agli anni di servizio ed intervenendo laddove le prestazioni Inps sono maggiormente carenti; assicura inoltre pensioni complessive (Inps + fondo) che partendo da un minimo del 60% (30% Inps + 30% fondo) dopo 15 anni, raggiungono un massimo del 95% (80% Inps + 15% fondo) dopo 40 anni di anzianità.

Le pensioni integrative erogate dal fondo sono annualmente rivalutate con i medesimi criteri e nella stessa misura delle pensioni dell'assicurazione generale obbligatoria; al momento del pensionamento gli iscritti hanno altresì facoltà di opzione per la liquidazione in capitale delle pensioni stesse limitatamente alle quote loro spettanti di pensione integrativa diretta fino ad un massimo del 75% delle quote stesse.

In base al secondo comma dell'articolo 14 della citata legge n. 70 del 1975, il fondo è conservato limitatamente al personale in servizio o già cessato dal servizio al 3 aprile 1975.

AUTOMOBIL CLUB D'ITALIA (ACI)

L'Automobil club d'Italia - Aci - fu eretto in ente morale con il regio decreto 14 novembre 1926, n. 2481. Il relativo statuto fu approvato con il regio decreto 24 novembre 1934, n. 2323.

(1) Tale statuto fu in seguito modificato con decreto del commissario per il turismo del 16 ottobre 1952.

A norma dell'art. 1 dello statuto, l'Automobil club d'Italia è «la federazione degli automobil club regolarmente costituiti e gli altri enti ed associazioni volontariamente aderenti a termini delle disposizioni del presente statuto».

(1) Con decreto presidente della repubblica 8 settembre 1950, n. 881 furono introdotte nuove norme ed approvato il nuovo statuto dell'ente.

Il successivo art. 38 specifica che gli automobil club provinciali aderenti all'Acì «hanno patrimonio proprio, distinto da quello dell'Acì e godono, rispetto a quest'ultimo, di piena autonomia nei limiti del presente statuto».

La legge 20 marzo 1975, n. 70 sul riordino degli enti del «parastato» nell'elenco degli enti non soggetti a soppressione ha compreso soltanto l'Acì e non anche gli automobil club provinciali. I dati riportati, in questa relazione di settore, si riferiscono pertanto soltanto all'Acì, mentre nell'indagine statistica svolta dalla commissione, in collaborazione con l'Istat, sono stati presi in considerazione anche alcuni automobil club provinciali.

*Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1975 **

Carriera	Qualifica	Massimo	Minimo
Direttiva	Capo Servizio	15.094.678	7.688.010
	Capo Ufficio	10.204.182	5.708.534
	Vice Capo Ufficio	6.869.005	5.802.460
	Cons. 1ª classe	8.928.438	3.688.405
	Cons. 2ª classe	4.651.174	4.289.142
	Cons. 3ª classe	1.699.971 (**)	—
Concetto	Segretario Capo	7.896.835	6.023.433
	Segretario Principale	7.535.968	6.495.423
	Primo Segretario	6.944.728	4.432.958
	Segretario	6.185.066	4.821.795
	Segretario Aggiunto	—	—
	Vice Segretario	5.179.810	3.017.123
Esecutiva	Archivista Superiore	5.867.624	5.379.943
	Archivista	4.960.915	4.246.687
	Primo Applicato	6.140.360	4.457.018
	Applicato	5.763.830	4.356.491
	Applicato Aggiunto	3.812.352	2.984.158
	Vice Applicato	4.987.505	2.999.137
Ausiliaria	Commesso	5.497.090	4.139.650
	Usciere Capo	4.705.459	3.060.414
	Usciere	3.462.665	—
	Inserviente	4.360.401	2.854.106

(*) Dati comunicati a seguito dell'audizione presso il comitato.

(**) Dal 1° luglio 1975 - Retribuzione annua prevista per assegni fissi e continuativi: L. 2.878.525.

*Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1976 **

Ruolo Amministrativo: Segretario generale	min.	14.937.912
Ruolo Amministrativo:..... Vice segretario generale	max. min.	17.816.484 16.579.135
Ruolo Amministrativo:..... Dirigente superiore	max. min.	16.097.206 9.248.598
Ruolo Amministrativo:..... Dirigente	max. min.	9.772.550 9.771.297
Ruolo Amministrativo:..... Collaboratore 4ª classe	max. min.	9.613.599 8.540.220
Ruolo Amministrativo:..... Collaboratore 3ª classe	max. min.	7.148.165 7.118.309
Ruolo Amministrativo:..... Collaboratore 2ª classe	max. min.	6.527.184 6.184.109
Ruolo Amministrativo:..... Collaboratore 1ª classe	max. min.	6.150.488 5.633.588
Ruolo Amministrativo:..... Assistente 5ª classe	max. min.	9.964.090 6.616.987
Ruolo Amministrativo:..... Assistente 4ª classe	max. min.	7.392.441 6.851.572
Ruolo Amministrativo:..... Assistente 3ª classe	max. min.	8.678.029 5.630.766
Ruolo Amministrativo:..... Assistente 2ª classe	max. min.	5.701.060 5.645.107
Ruolo Amministrativo:..... Archivista-Dattilog. 5ª classe	max. min.	8.269.399 6.415.700
Ruolo Amministrativo:..... Archivista-Dattilog. 4ª classe	max. min.	5.777.288 5.688.660
Ruolo Amministrativo:..... Archivista-Dattilog. 3ª classe	max. min.	5.917.762 5.228.145
Ruolo Amministrativo:..... Archivista-Dattilog. 2ª classe	max. min.	5.153.849 5.090.109
Ruolo Amministrativo:..... Archivista-Dattilog. 1ª classe	max. min.	4.504.931 3.924.025
Ruolo Amministrativo:..... Archivista-Dattilog. 0ª classe	max. min.	4.058.678 3.473.113

(*) Dati desunti dal questionario compilato in attuazione dell'indagine condotta in collaborazione con l'Istat.

Segue: *Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1976*

Ruolo Amministrativo:.....	max.	5.846.791
Commesso 5 ^a classe.....	min.	5.664.040
Ruolo Amministrativo:.....	max.	5.461.858
Commesso 4 ^a classe.....	min.	5.117.900
Ruolo Amministrativo:.....	max.	5.102.613
Commesso 3 ^a classe.....	min.	4.807.340
Ruolo Amministrativo:.....	max.	4.445.686
Commesso 2 ^a classe.....	min.	3.994.055
Ruolo Amministrativo:.....	max.	4.244.658
Commesso 1 ^a classe.....	min.	3.573.705
Ruolo Amministrativo:.....	max.	3.649.953
Commesso 0 ^a classe.....	min.	3.279.416

Il personale dell'Acì usufruisce di un apposito fondo integrativo di quiescenza così disciplinato:
- cassa di previdenza: contributo pari al 9% dello stipendio iniziale riferito alle singole qualifiche così ripartito:

3% carico degli iscritti cassa

6% a carico dell'ente.

Ai sensi dell'art. 7 del regolamento della cassa di previdenza, all'atto della cessazione dal servizio è corrisposta una indennità pari ad una percentuale dell'ultimo stipendio base mensile per quanti sono i mesi di servizio utile.

La percentuale di cui sopra è determinata, in relazione alla entità dei contributi versati ed alla consistenza patrimoniale della cassa, sulla base delle risultanze del bilancio tecnico da effettuarsi ogni tre anni.

Dal 1° gennaio 1975 al 2 aprile 1975 la percentuale anzidetta è stata pari al 10,55% dello stipendio.

Dal 3 aprile 1975, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 14 della legge 20 marzo 1975, n. 70, è stata corrisposta agli aventi diritto un'anticipazione pari al 5% dello stipendio base.

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE (CNR)

*Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1975 **

Qualifiche		Minimo	Massimo
DIRETTIVI	Parametro 530	6.652.049	8.700.305
	» 426	5.654.081	7.300.289
	» 387	5.297.844	6.776.292
	» 307	4.512.177	5.698.737
	» 257	4.047.052	5.041.228
	» 190	3.389.468	4.124.644

(*) Dati comunicati a seguito dell'audizione presso il comitato.

Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1975

Qualifiche		Minimo	Massimo
CONCETTO	Parametro 370	5.166.718	6.547.502
	» 297	4.416.219	5.564.763
	» 255	4.013.194	4.999.306
	» 218	3.658.149	4.501.413
	» 178	3.274.316	3.963.212
ESECUTIVI	» 160	3.101.593	3.720.217
	Parametro 245	3.917.233	4.864.177
	» 213	3.610.169	4.433.849
	» 183	3.322.294	4.029.622
	» 163	3.130.378	3.753.568
AUSILIARI	» 133	2.842.365	3.357.309
	» 120	2.717.760	3.182.016
	Parametro 165	3.150.570	3.825.690
	» 143	2.958.461	3.543.101
RICERCA-TORI	» 133	2.842.365	3.357.309
	» 115	2.669.765	3.140.261
	» 100	2.481.843	2.891.091
	I Aspirante Ric.	3.927.630	4.197.630
AIUTANTI	II Ricercatore Aggiunto	4.583.580	4.938.180
	III Ricercatore	5.119.720	5.633.160
	IV Ricerc. Qualificato	5.815.860	6.328.140
	V Ricercatore Capo	6.424.500	7.015.620
	VI Direttore di Ric.	7.190.880	7.880.280
	I Allievo Aiutante	3.185.880	3.560.280
TECNICI	II Vice Aiutante	3.756.930	4.250.130
	III Aiutante	4.094.130	4.666.530
	IV Primo Aiutante	4.739.880	5.449.080
	V Aiutante Capo	5.110.380	5.938.980
	I Allievo Tecnico	2.905.680	3.218.880
AUSILIARI	II Vice Tecnico	3.185.880	3.560.280
	III Tecnico	3.470.220	3.903.660
	IV Primo Tecnico	3.852.420	4.365.060
	V Tecnico Capo	4.244.500	4.835.620
	I classe	2.928.080	3.340.680
AUSILIARI	II classe	3.206.680	3.705.880
	III classe	3.494.298	4.072.218

Emolumenti annui lordi complessivi corrisposti nel 1976 *

Qualifica	Minimo	Massimo
<i>Ruolo Amministrativo</i>		
Dirigente superiore	12.909.841	15.688.387
Dirigente	9.849.400	10.193.064
Collaboratore classe 4 ^a	8.416.434	8.499.798
Collaboratore classe 3 ^a	6.899.382	7.205.650
Collaboratore classe 2 ^a	5.937.390	7.262.737
Collaboratore classe 1 ^a	4.968.684	4.885.278
Assistente classe 5 ^a	7.412.577	8.603.216
Assistente classe 4 ^a	6.263.885	6.671.118
Assistente classe 3 ^a	5.217.716	6.507.048
Assistente classe 2 ^a	5.189.800	5.375.332
Assistente classe 1 ^a	4.531.439	4.738.434
Assistente classe 0	4.012.581	4.069.297
Archivista datt. classe 5 ^a	6.800.944	6.934.429
Archivista datt. classe 4 ^a	5.196.146	5.428.540
Archivista datt. classe 3 ^a	5.133.404	5.620.647
Archivista datt. classe 2 ^a	4.441.781	4.528.480
Archivista datt. classe 1 ^a	3.858.228	4.077.921
Archivista datt. classe 0	3.607.031	3.750.572
Commesso classe 4 ^a	4.429.475	4.580.401
Commesso classe 3 ^a	4.530.340	5.044.794
Commesso classe 2 ^a	3.703.893	4.410.651
Commesso classe 1 ^a	3.842.395	4.296.693
Commesso classe 0	3.470.528	3.735.477
<i>Ruolo Tecnico-Professionale</i>		
Collaboratore classe 5 ^a	11.447.492	14.304.506
Collaboratore classe 4 ^a	10.239.762	10.969.246
Collaboratore classe 3 ^a	9.445.629	10.387.403
Collaboratore classe 2 ^a	7.109.320	8.312.302
Collaboratore classe 1 ^a	6.659.308	7.109.320
Collaboratore classe 0	5.416.258	5.605.536
Assistente classe 5 ^a	7.979.550	9.162.051
Assistente classe 4 ^a	6.766.090	7.396.910
Assistente classe 3 ^a	5.754.426	5.892.104
Assistente classe 2 ^a	5.100.892	5.244.175
Assistente classe 1 ^a	4.618.941	4.816.285
Assistente classe 0	3.986.932	4.075.990
Operatore classe 5 ^a	6.089.529	7.777.227
Operatore classe 4 ^a	5.669.943	5.793.462
Operatore classe 3 ^a	4.967.412	5.120.146
Operatore classe 2 ^a	4.522.102	4.617.890
Operatore classe 1 ^a	3.929.300	4.407.596
Operatore classe 0	3.587.211	3.867.073
Agente classe 5 ^a	5.433.840	6.258.686
Agente classe 4 ^a	5.089.326	5.848.528
Agente classe 3 ^a	4.105.452	4.791.328
Agente classe 2 ^a	4.222.595	4.461.132
Agente classe 1 ^a	4.034.635	4.101.000
Agente classe 0	3.538.625	3.580.940
<i>Personale a contratto :</i>		
Stranieri titolari di atti di incarico	4.800.000	8.724.000
Personale progetto spaziale « Sirio »	3.751.196	12.118.920

(*) Dati desunti dal questionario compilato in attuazione nell'indagine statistica condotta in collaborazione con l'Istat.

Il trattamento di quiescenza e di previdenza del personale del Cnr è il seguente:

Il personale del Cnr assunto precedentemente alla data del 2 ottobre 1973 era iscritto all'assicurazione di vecchiaia invalidità e superstiti Inps.

Il personale assunto dopo tale data, e cioè dalla data del decreto interministeriale che ha approvato l'iscrizione del personale del Cnr alla cassa di previdenza per i dipendenti degli enti locali, è iscritto presso tale cassa.

Alla Cpdel sono stati altresì iscritti e possono ancora iscriversi, per la rimanente durata del quinquennio ottobre 73 - ottobre 78, i dipendenti, già iscritti all'Inps, che esercitino il diritto di opzione per la Cpdel.

All'atto della cessazione dal servizio, al personale spetta l'indennità di anzianità come previsto dall'art. 13 della legge 20 marzo 1975, n. 70.

Tuttavia al personale in servizio alla data di entrata in vigore della predetta legge, continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nel decreto presidente del Consiglio dei ministri 8 giugno 1946, pubblicato sulla gazzetta ufficiale del 12 luglio 1946, n. 154, ai sensi dell'art. 14 della legge 20 marzo 1975, n. 70.

3 CASSA PER IL MEZZOGIORNO

I dipendenti della Cassa per il mezzogiorno, il cui rapporto di lavoro è disciplinato da un regolamento interno, erano in organico, al 31 dicembre 1976, 2.728 (1) così ripartiti:

Direttore generale	n.	1	
e Vice Direttore generale	n.	1	
	(totale)		n. 2
1^ Categoria			
Capo servizio	n.	15	
Capo ufficio principale	n.	49	
Capo ufficio	n.	83	
Capo sezione	n.	261	
Capo reparto	n.	24	
Funzionario 1^ cl.	n.	37	
Funzionario	n.	104	
	(totale)		n. 573
2^ Categoria			
Segretario capo	n.	127	
1° segretario	n.	709	
Segretario	n.	53	
Segretario aggiunto	n.	42	
Vice segretario	n.	71	
	(totale)		n. 1.002
3^ Categoria			
Applicato superiore	n.	103	
Applicato capo	n.	389	
Applicato	n.	6	
Applicato aggiunto	n.	21	
	(totale)		n. 519

(1) Ai 2.728 dipendenti in organico va aggiunto il personale (348 unità) proveniente dagli enti edilizi soppressi e trasferito alla Cassa in un «ruolo speciale temporaneo».

4 ^a Categoria		
Commesso superiore	n.	28
Commesso capo	n.	91
Commesso	n.	2
Aiuto commesso	n.	3
	(totale)	n. 124
Salariati		n. 508
Totale generale		n. 2.728

Le retribuzioni nel corso del 1976 complessivamente erogate al personale sono quelle riportate nell'allegata tabella: gli importi sono comprensivi dei compensi per lavoro straordinario e di ogni altra indennità o premio a qualsiasi titolo corrisposti.

A). *Lavoro straordinario*

La normativa «Cassa» prevedeva per il 1976 la corresponsione di un compenso forfettario mensile per prestazioni di lavoro straordinario dietro effettuazione di n. 331,30 ore annue. (1) Per particolari esigenze di servizio poteva essere richiesta la prestazione di ulteriore lavoro straordinario eccedente il limite anzidetto, effettuabile anche in ore notturne o in giornate festive.

I compensi per lavoro straordinario corrisposti mediamente (2) nel corso del 1976 ad ogni singola qualifica sono i seguenti (in migliaia di lire):

Direttore generale	9.549
Vice Direttore generale	6.431
Capo servizio	5.717
Capo ufficio principale	3.708
Capo ufficio	2.990
Capo sezione	2.220
Capo reparto	1.701
Funzionario di 1 ^o cl.	1.511
Funzionario	1.598
Segretario capo	2.264
1 ^o Segretario	1.939
Segretario	1.676
Segretario aggiunto	1.413
Vice segretario	1.565
Applicato superiore	1.941
Applicato capo	1.782
Applicato	1.223
Applicato aggiunto	1.151
Commesso superiore	1.732
Commesso capo	1.803
Commesso	1.639
Aiuto commesso	612

(1) Dal 1^o gennaio 1977 il numero delle ore effettuabili è stato ridotto da 331,30 a 129 annue.

(2) Gli importi relativi sono riferiti a tutto il personale, compreso quello inquadrato nel «ruolo speciale temporaneo»; inoltre sono state inserite nella 4^a categoria le unità relative al personale salariato ai fini della determinazione dei compensi medi per il lavoro straordinario.

B). Indennità aggiuntive

Per il personale dipendente sono previste numerose indennità aggiuntive connesse alle funzioni o mansioni esplicate.

Gli importi corrisposti nel 1976 (distinti per ogni singola indennità) sono i seguenti:

1) Carica

Direttore generale	2.008.110
Vice direttore generale	1.178.790
Segretario consiglio di amm.ne	1.763.170
Segretario particolare presidente	1.874.911
Segretario particolare dirett. gen.	1.668.855

2) Studio monografie

Direttore generale	3.291.912
Vice direttore generale	943.020

3) Lavori consiglio amministrazione

Segretario consiglio amministrazione	392.925
Segretario particolare presidente	372.842

4) Indennità di funzioni

Direttore generale	5.278.768
Vice direttore generale	3.431.130

Capo servizio	3.209.064	massimo
	2.221.380	minimo

Capo ufficio principale	1.712.400	massimo
	1.388.805	minimo

Capo ufficio	1.356.309	massimo
	1.046.295	minimo

Cat. 1°**5) Indennità di campagna**

Capo ufficio principale	2.311.692	massimo
	2.114.964	minimo

Capo ufficio	1.979.905	massimo
	1.417.918	minimo

Capo sezione	1.596.797	massimo
	1.152.624	minimo

Capo reparto	942.400 881.869	massimo minimo
Funzionario	1.211.880 679.420	massimo minimo
Cat. 2		
Segretario tecnico capo	1.273.828 1.086.736	massimo minimo
1° segretario tecnico	1.177.314 854.784	massimo minimo
Segretario tecnico	963.744 714.792	massimo minimo
Segretario tecnico aggiunto	843.900 652.848	massimo minimo
Vice segretario tecnico	865.632 485.304	massimo minimo
Cat. 3^		
Qualifica: assistente superiore	1.047.266 833.915	massimo minimo
Qualifica: Assistente capo	1.119.436 608.676	massimo minimo
Qualifica: Assistente	514.614	
6) Speciale P.R.S. Capo dell'ufficio spec. piano rinascita Sardegna	982.320	
7) Speciale C.R.S. Capo dell'ufficio speciale coordi- namento regione siciliana	750.000	
8) Cassa Cassiere - Sede Aiuto cassiere - Sede Gestione cassa periferia	953.625 476.820 190.725	
9) Centralinisti Capo turno Centralinista Operatore telegrafico Telescriventista	476.820 381.450 381.450 381.450	

10) Capo autoparco	476.820	
11) Compenso rimborso spese per uso saltuario autovettura propria per ragioni di servizio Capo autoparco	180.000	
12) Contributi spese vestiario Capo autoparco	60.000	
13) Capo operaio	456.255 353.206	massimo minimo
14) Meccanografica Capo centro program. Programmatore Operatore e perforatore	381.456 305.160 228.876	
15) Stenografica Stenografa	76.296	
16) Conduzione auto in campagna Operai	74.136	
17) Galleria Personale tecnico	47.148	
18) Acqua Personale tecnico	47.148	
19) Montagna Personale tecnico	47.148	
20) Turnisti Primo segretario	2.867	
Assistente superiore	2.705.	
Assistente capo	168.872 2.502	massimo minimo
Agente tecnico superiore	178.693 2.252	massimo minimo
Agente tecnico capo	170.907 1.866	massimo minimo
Agente tecnico	97.023 29.256	massimo minimo

C). *Scala mobile*

In data 9 marzo 1973 è stato istituito, con deliberazione del consiglio di amministrazione della Cassa, un congegno di difesa del potere di acquisto delle retribuzioni, collegato in via analogica con l'indennità integrativa speciale goduta dagli impiegati dello Stato e con una quantificazione per ogni punto di L. 900 lorde.

Tale congegno ha avuto effetto pregresso ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità, mentre per quanto attiene al trattamento di previdenza è stata computata utile dal momento della istituzione.

Nella stessa seduta il consiglio ha inoltre deliberato che il congegno di difesa sarebbe stato applicato, anche per l'avvenire, secondo le variazioni dell'indice che annualmente viene fissato con decreto del ministro del tesoro.

Successivamente, in data 26 settembre 1975, il consiglio preso atto della legge n. 634 del 31 luglio 1975, ha approvato l'applicazione della nuova disciplina dell'indennità integrativa speciale.

Pertanto il sistema di difesa degli stipendi del personale della Cassa è stato così disciplinato:

- 1) le variazioni al sistema vengono apportate ogni semestre, sulla base di rilevazioni fissate con decreto del ministro del tesoro, e con effetto dal 1° gennaio e dal 1° luglio di ogni anno;
- 2) la liquidazione delle variazioni avviene con cadenza semestrale;
- 3) la decorrenza ha avuto luogo a partire dal semestre 1° novembre 1974 - 30 aprile 1975;
- 4) il valore del punto in esse va moltiplicato per il coefficiente 2,52.

Tale sistema di difesa delle retribuzioni viene attualmente correlato in base alle recenti disposizioni legislative (leggi 10 dicembre 1976, n. 797 e 31 marzo 1977, n. 91).

D). *Assegni familiari*

La misura mensile degli assegni familiari è stabilita nelle seguenti misure:

- | | |
|--|-----------|
| a) per il coniuge o per il primo figlio in assenza del coniuge | L. 16.360 |
| b) per ciascun figlio in presenza del coniuge | L. 8.180 |
| c) per ciascun genitore a carico | L. 8.720 |

E). *Trattamento di quiescenza e previdenza*

In virtù di un'apposita convenzione stipulata con l'Ina il 15 maggio 1951, l'indennità di anzianità spettante al personale della Cassa in caso di cessazione dal servizio è accantonata presso l'istituto assicuratore anzidetto, mediante polizza assicurativa del tipo «mista a capitale crescente» accesa per ogni dipendente.

La polizza garantisce la liquidazione di un capitale a scadenza, se l'assicurato sarà allora in vita, oppure la liquidazione di un valore di riscatto ove il rapporto di impiego cessi prima della scadenza.

Copre, altresì, gli assicurati contro il rischio di morte e di invalidità permanente.

In tale eventualità viene liquidato all'assicurato ovvero agli aventi diritto un «capitale di premorienza».

La polizza in questione è alimentata da un «premio annuo» (a carico del datore di lavoro), pari a 1/12 della retribuzione annua di ciascun dipendente.

Con deliberazione del 14 maggio 1951, il comitato di presidenza della Cassa ha istituito un trattamento di previdenza in favore del proprio personale.

Tale trattamento è stato costituito sotto forma di una polizza collettiva «mista a capitale crescente» stipulata con l'Ina, con garanzia del rischio di morte e di invalidità permanente.

Tale polizza era alimentata da un premio annuo pari al 10% degli emolumenti annui di ciascun dipendente.

Successivamente, a decorrere dall'1 dicembre 1953, il premio annuo è stato elevato al 16% della retribuzione annua.

Dall'1 gennaio 1955 tale premio è stato ulteriormente elevato al 20% della retribuzione annua di cui il 15% a carico della Cassa ed il 5% a carico del singolo dipendente.

F). *Trattamenti integrativi aziendali dell'assicurazione contro gli infortuni*

Il 10 maggio 1951 il comitato di presidenza della Cassa ha deliberato di procedere alla stipula di una polizza di assicurazione infortuni in favore di tutto il personale.

Tale polizza, stipulata con le Assicurazioni d'Italia, copre i rischi professionali ed extra professionali rispettivamente per i seguenti massimali:

- a) in caso di morte: per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua;
- b) in caso di invalidità permanente: per una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione annua.

La copertura del rischio è estesa anche ai viaggi aerei per motivi di servizio.

G). *Provvidenze aziendali*

Sono previsti contributi a carico dell'ente per alcune iniziative aziendali in favore dei dipendenti (bar, centro sportivo) il cui costo medio *pro capite* nel 1976 è stato il seguente:

bar	L. 1.650
attività sportive	L. 4.591

Esistono, tuttavia, altre iniziative non direttamente gestite dall'amministrazione, ma dall'«Istituto di assistenza per i dipendenti della Cassa per il Mezzogiorno» istituito con delibera del consiglio di amministrazione nel 1952.

Detto organismo è disciplinato da specifico statuto, nel quale è detto che sono iscritti d'ufficio tutti i dipendenti; in esso vengono altresì stabilite le modalità per le provviste dei mezzi finanziari, che provengono da un contributo degli iscritti pari all'1% dello stipendio, del compenso per lavoro straordinario e di ogni altra indennità e da un contributo della Cassa pari allo 0,25% dell'ammontare delle competenze corrisposte al personale dipendente.

Le attività dell'istituto si concretano nella corresponsione di contributi per acquisto libri scolastici e di borse di studio a favore di studenti figli dei dipendenti nelle misure di seguito indicate:

- 1) contributo per acquisto libri scolastici
 - a) L. 12.000 per gli studenti che frequentano le scuole medie inferiori;
 - b) L. 15.000 per gli studenti che frequentano le scuole medie superiori.

Nell'esercizio 1976 sono stati pagati n. 1.787 contributi per l'importo complessivo di lire 24.312.000.

2) Borse di studio

Con deliberazione del comitato amministrativo del 7 febbraio 1977, è stato deciso di assegnare, per l'anno scolastico 1975-76, in favore dei figli dei dipendenti, studenti delle scuole medie inferiori e superiori, e per l'anno accademico 1974-75, in favore degli studenti universitari in regola con il piano degli studi, borse di studio per un importo complessivo di L. 40.200.000: i relativi importi variano da un minimo di L. 45.000 (per la scuola media inferiore) ad un massimo di L. 150.000 (per l'università).

Retribuzioni annue lorde complessive corrisposte nel 1976

(in migliaia di lire)

Qualifiche		Totale annuo
Carriera direttiva		
Direttore generale		55.015
Vice direttore generale		37.815
Capo servizio	min.	20.762
	max.	33.633
Capo ufficio princip.	min.	19.114
	max.	33.294
Capo ufficio	min.	15.176
	max.	23.682
Capo sezione	min.	9.504
	max.	22.413
Capo reparto	min.	8.917
	max.	13.309
Funzionario 1 [^] cl.	min.	8.432
	max.	11.446
Funzionario	min.	7.236
	max.	15.293
Carriera di concetto		
Segretario capo	min.	9.741
	max.	16.353
Primo segretario	min.	8.527
	max.	17.637
Segretario	min.	7.528
	max.	13.759
Segretario aggiunto	min.	7.363
	max.	11.761

Vice segretario	min.	6.516
	max.	13.460
Carriera esecutiva		
Applicato superiore	min.	9.865
	max.	16.422
Applicato capo	min.	8.732
	max.	15.135
Applicato	min.	6.935
	max.	9.096
Applicato aggiunto	min.	6.096
	max.	8.084
Carriera ausiliaria		
Commesso superiore (1)	min.	9.217
	max.	16.315
Commesso capo (2)	min.	7.314
	max.	15.050
Commesso (3)	min.	6.290
	max.	9.061

(1) Sono equiparati al commesso superiore: l'agente superiore e l'operaio di 9^a classe.

(2) Sono equiparati: l'agente tecnico capo e l'operaio alla 10^a classe.

(3) Sono equiparati: l'agente tecnico e l'operaio alla 11^a classe.

INDUSTRIA MANUFATTURIERA

In allegato, oltre alle tabelle dei trattamenti corrisposti dalle società ascoltate dall'apposito comitato, sono riportati i dati relativi all'Efim e all'Egam, i cui rappresentanti furono convocati presso la commissione nel suo *plenum*.

Fra il dicembre 1976 e il marzo 1977, il Comitato «A» ha ascoltato i rappresentanti di 14 imprese industriali a capitale privato o misto, di 3 società finanziarie a partecipazione statale: Cantieri Breda il 13 dicembre; Italcantieri e Fincantieri il 18 gennaio; Italsider e Finsider il 25 gennaio; Falck e Cogne il 1° febbraio; Marzotto e Lanerossi il 22 febbraio; Ibm il 1° marzo; Olivetti e Franco Tosi il 15 marzo; Sit-Siemens e Fiat il 22 marzo.

Per motivi di affinità merceologica, agli effetti della presente relazione vengono inoltre considerate altre 6 imprese industriali i cui rappresentanti sono stati ascoltati dal Comitato «B»: Montedison, Farmitalia e Liquigas, il 16 febbraio; Pirelli, Sir e Bracco, il 23 marzo.

Nelle pagine seguenti viene pertanto esaminata la situazione retributiva e normativa di 20 fra le maggiori imprese industriali del Paese, di cui 12 metalmeccaniche, 6 chimiche e 2 tessili, con oltre 450 mila dipendenti, e di tre importanti società finanziarie del settore metalmeccanico. L'analisi di questo significativo campione procederà secondo l'ordine dei quesiti posti per iscritto dalla Commissione. In linea generale, il quadro emergente mostra: l'esistenza di sperequazioni salariali meno gravi entro l'industria; l'importanza dei meccanismi collaterali agli effetti delle dinamiche retributive; la consistenza e ricchezza di voci del trattamento aziendale.

1. RETRIBUZIONI E PERSONALE

a) *Differenziali per settore e dimensione*

Nelle 20 aziende risulta confermata l'esistenza dei tipici dislivelli che pongono le retribuzioni della metalmeccanica in posizione mediana fra quelle più alte della chimica e quelle più basse del comparto tessile. L'entità del differenziale medio è di oltre un milione l'anno in favore del settore chimico rispetto a quello metalmeccanico, e di un milione e mezzo rispetto a quello tessile. Considerando i settori in modo disaggregato, si rileva la nota preminenza, nel primo, delle aziende farmaceutiche, e nel secondo di quelle siderurgiche. Le retribuzioni medie delle società finanziarie, che pure applicano il contratto dei metalmeccanici, sono influenzate dall'alta presenza di dirigenti e da stipendi insolitamente elevati per le categorie speciali.

In alcune aziende come Olivetti e Ibm, confrontando le retribuzioni con la composizione della manodopera, si nota che il livello salariale è imputabile innanzitutto all'alta presenza di impiegati. Non sembra rinvenibile, fra le 20 aziende qui considerate, un differenziale imputabile alla classe d'impresa: si tenga però conto che soltanto una ha poco più di mille dipendenti mentre tutte le altre non ne hanno mai meno di tremila.

Trattandosi di imprese di questa dimensione, diventa difficile comunque estrapolare il concorso che la dimensione medesima dà all'affermazione di una leadership retributiva, rispetto alle componenti dovute al settore. Spicca tuttavia, trattandosi di una dimensione relativamente modesta, il livello relativamente alto delle retribuzioni Farmitalia, non attribuibile ad una distribuzione dell'organico favorevole agli impiegati, o a una composizione della manodopera centrata su alte qualifiche (cfr. le tavole 1, 2 e 3).

b) *Differenziali per qualifica e categoria*

In base ai dati forniti dalle imprese sulla composizione della manodopera, è stata calcolata la retribuzione media ponderata annua per ciascuna qualifica (tavola 4). Si sono poi costruite le scale parametriche reali per ciascuna azienda e società (tavola 5). Il riassunto della massima escursione degli scarti per qualifica completa il quadro (tavola 6).

Per un'analisi dei differenziali reali occorre procedere per singoli punti.

I. Innanzitutto conviene considerare gli scarti massimi riscontrati fra le qualifiche a maggiore addensamento di operai ed impiegati. (Ciò viene presentato nella prima riga della tavola 6). I differenziali rilevati alle massime frequenze si possono considerare un metro della divaricazione sociale interna alle imprese, in dipendenza della situazione retributiva di fatto, dove giocano cioè elementi contrattuali, aziendali, individuali. La cosa più appariscente è che i differenziali di questo tipo sono assai alti nelle aziende farmaceutiche, dove evidentemente c'è una polarizzazione fra qualifiche lontane dal punto di vista retributivo. Sono assai bassi viceversa nelle aziende chimiche, dove la massima frequenza è fra qualifiche vicine: infatti la manodopera è addensata in un'alta categoria operaia e in una bassa categoria impiegatizia. Anomalo sembra il caso Ibm, anche per l'ineguale consistenza di operai ed impiegati nella qualifica più numerosa (rispettivamente: 285 e 3.441 unità nel 1976). In complesso, si notano due fenomeni: la tendenza all'avvicinamento degli operai agli impiegati, come si constata anche dalla riduzione generalizzata degli scarti fra il 1975 e il 1976; la persistenza di un distacco reale che alcuni anni di azione peregrina parevano aver minimizzato.

Questi effetti derivano da cause a volte contraddittorie. Un effetto è quello degli aumenti eguali per tutti, che fino a tutto il 1974 venne peraltro contrastato da movimenti più vivaci, e non egualitari, della «scala mobile». Un altro effetto è quello della spinta ai passaggi di categoria operai, il cui esito livellante era a sua volta contrastato dal fatto che l'accordo del 1975 sulla «scala mobile», col meccanismo di parificazione graduale del valore-punto, riduceva l'entità degli scarti retributivi dovuti ad avanzamento di qualifica. Con il «punto pesante» di contingenza, andato in vigore col febbraio 1977, si può presumere che la tendenza all'avvicinamento continui; ciò che può contrastarla è, evidentemente, una politica di passaggi di qualifica impiegatizi, cui dovrebbe corrispondere un arricchimento di professionalità e/o di qualità del lavoro. Ma vi sono sintomi che molte imprese, non escluse alcune di quelle ascoltate, ricorrono più semplicemente a superminimi individuali generalizzati fra gli impiegati.

II. In secondo luogo va considerato il differenziale operai-impiegati nel suo aspetto più propriamente gerarchico: cioè come intervallo minimo e come distanza massima fra queste due categorie. (Le due serie sono rispettivamente fornite nella tavola 5 e nella seconda riga della tavola 6).

Sembra essersi generalizzato uno degli effetti più sperati dalla conquista dell'inquadramento unico fra operai e impiegati; in larga parte delle imprese, infatti, la paga dell'operaio più qualificato oltrepassa oggi quella dell'impiegato meno qualificato. Questo effetto, in termini reali, si presenta tuttavia entro ambiti ancora modesti. Si deve considerare, più che altro, l'esiguità di presenza di impiegati entro l'ultima e a volte le due ultime qualifiche: valgano per tutti gli esempi Fiat e Olivetti, che nelle ultime due qualifiche - 2^a e 3^a - annoverano soltanto l'1,6 e il 2,2% degli impiegati, rispettivamente. Alla Ibm vi è soltanto la 3^a, con lo 0,7% degli impiegati.

Un avvicinamento forse più consistente di quello realizzato sull'intervallo minimo fra operai e impiegati è quello conseguito sulla distanza massima fra le retribuzioni delle due categorie. Considerando gli estremi, l'effetto dell'inquadramento unico è più percepibile, come si nota dalla più rapida riduzione delle distanze fra il 1975 e il 1976.

Varie aziende, che hanno fatto presente alla Commissione l'appiattimento parametrico derivante dalla recente politica sindacale, hanno dichiarato che la concessione discrezionale di superminimi è l'unico rimedio adottato. La Fiat in particolare ha motivato tale iniziativa con l'esistenza di un salto di oltre 4 milioni annui, nella scala retributiva, fra lo stipendio minimo del dirigente e quello massimo raggiungibile dall'impiegato di più alta qualifica.

Ciò «rende indispensabile un intervento retributivo aziendale» per gli impiegati con più elevata responsabilità; ma «la continuità dei valori professionali - aggiunge l'azienda - impone comunque che gli interventi retributivi aziendali si rivolgano a tutta la categoria impiegatizia». L'effetto congiunto degli scatti legati all'anzianità e dei superminimi concessi *ad personam* fa

si che ovunque, nelle aziende considerate, le distanze retributive di fatto fra operai e impiegati siano superiori a quelle contrattuali. Dalla tabella seguente, che riporta gli scarti parametrali fissati dagli ultimi contratti accanto a quelli rilevati nelle aziende dove essi risultavano minori nel 1976, si nota che le distanze di fatto superano sempre quelle contrattuali se si confronta la prima categoria impiegatizia all'ultima operaia:

	Contratto	Aziende
Metalmecchanici privati	198	261 - 263
Metalmecchanici Iri	198	201 - 211
Chimico-farmaceutici	210	226 - 250
Gomma	183	232
Tessili	198	233 - 240

Il restringimento degli scarti reali entro quelli contrattuali si ottiene soltanto in due modi: o escludendo dal confronto l'ultima qualifica operaia anche laddove esiste in quote non trascurabili; oppure ponendo a confronto la seconda qualifica impiegatizia con l'ultima operaia, entrambe «di passaggio» e quindi propedeutiche a una classificazione vera e propria.

III. In terzo luogo va considerato il differenziale esistente entro le qualifiche operaie (vedere la terza riga della tavola 6). Anche qui si nota una riduzione, generalmente più contenuta, salvo nel caso piuttosto drastico della Bracco dove peraltro lo scarto era altissimo. L'avvicinamento fra prima e ultima qualifica operaia riflette quasi sempre l'ammassarsi degli operai su una o due qualifiche; si considerino i casi Alfa Romeo, Fiat e Lanerossi, dove una sola qualifica raggruppa oltre il 60% della categoria, per non parlare della Zanussi e della Sit-Siemens, dove una sola qualifica raggruppa intorno al 70% degli operai (contro il 45 e il 57%, rispettivamente, del 1975: vedere la tavola 3).

L'avvicinamento è misurabile, come s'è fatto per il paragone operai-impiegati, riportando gli scarti parametrali fissati dagli ultimi contratti accanto a quelli rilevati nelle aziende dove essi risultavano minori nel 1976: le distanze di fatto fra prima e ultima qualifica operaia sono quasi sempre inferiori a quelle contrattuali, come si nota nella tabella seguente:

	Contratto	Aziende
Metalmecchanici privati	136	118 - 132
Metalmecchanici Iri	136	118 - 135
Chimico-farmaceutici	126	115 - 128
Gomma	143	126 (158)
Tessili	120	110 - 111

Questo effetto può essere chiamato di vero e proprio appiattimento. Si prenda il caso della gomma, costituito dalla Pirelli, dove uno scarto superiore a quello contrattuale - 158, posto tra parentesi - si potrebbe ottenere solamente considerando rappresentativa la prima qualifica operaia: dove però è collocato appena lo 0,2% della categoria. Nella tabella si è pertanto considerata più rappresentativa la seconda categoria.

Più che la riduzione dei differenziali, è la riduzione delle qualifiche operaie a formare oggetto di insistenti rilievi delle imprese. In sostanza, si lamenta che alle direzioni aziendali venga a mancare quella possibilità di manovra, di incoraggiamento e di promozione che era consentita in passato da una scala più lunga di qualifiche operaie, tanto più che ormai la più bassa di tali qualifiche è diventata «di passaggio», con una ulteriore riduzione degli scalini.

A questi rilievi si può aggiungere che la riduzione del numero di qualifiche operaie, anche se realizzato in via di fatto, fa maggiormente risaltare le distanze parametriche interne alla categoria, come nei casi Italcantieri, Breda, Sir. D'altra parte, la richiesta che le aziende hanno esposto nelle udienze non consisteva tanto nell'aggiunta di una ulteriore qualifica - tipo «super» - a quelle operaie, quanto nel poter inserire quote di operai fra l'ultima e la penultima qualifica. Si tenga conto che gran parte delle aziende ha dichiarato che lo strumento degli assegni di merito non è più usabile per correggere gli appiattimenti lamentati nella scala delle qualifiche operaie. La Pirelli, nella memoria presentata alla Commissione, ha affermato che: mentre «l'azienda non ha rinunciato ai provvedimenti retributivi di carattere individuale», la quota «derivante da aumenti individuali in attuazione delle politiche retributive è inferiore all'8% per gli impiegati, mentre per gli operai essa tende allo zero». Dai dati disaggregati forniti dalla Montedison, risulta che i superminimi costituiscono lo 0,77% della retribuzione per la qualifica operaia più bassa e l'1,03% per la più alta, mentre vanno dal 3,25 al 7,92% per le qualifiche impiegatizie, con eccezione della più alta, dove incidono per il 23,18%. Ecco in lire mensili (x 14 mensilità) l'entità media dei superminimi in tre aziende:

	Impiegati	Operai
Bracco	52.007	8.222
Pirelli	44.285	3.107
Montedison	38.603	3.740

IV. In quarto luogo va considerato il differenziale esistente entro le qualifiche impiegatizie (vedere la quarta riga della tavola 6). Qui coesistono i due fenomeni di una riduzione ma altresì di una presenza degli scarti, rispetto alle qualifiche operaie e rispetto ai rapporti fra operai e impiegati. Ciò si deve principalmente al fatto che ovunque le qualifiche impiegatizie sono più numerose di quelle operaie; e ciò, anche laddove esiste la categoria speciale degli «equiparati» o «intermedi». E' tuttavia significativo che, pur su una scala più lunga, esistano nella categoria degli impiegati distacchi retributivi reali intorno al 200%; ed è altresì caratteristico che i dislivelli del 253, del 258 e del 315%, agli impiegati Zanussi, Sit-Siemens e Fiat, coesistano con massicce concentrazioni di operai su una sola qualifica. Infine, è da sottolineare come il record degli scarti nelle retribuzioni medie reali di qualifica per gli operai e per gli impiegati venga raggiunto da due aziende affini quali Olivetti ed Ibm, che per questi aspetti si presentano decisamente «fuori media», probabilmente per l'influsso di elevate anzianità medie della manodopera.

Se al differenziale retributivo entro le varie qualifiche diamo il suo valore di status, noi vediamo pertanto che nelle principali aziende industriali esiste: un marcato avvicinamento fra gli operai, effetto di una parificazione egualitaria la quale ha registrato non meno effetti economici che sociali entro questa categoria; una minore distanza salariale operai-impiegati, che contrasta col permanere di distanze sociali residue fra queste due categorie, prima di tutto per effetto delle diverse normative nei rapporti di lavoro; una più lenta diminuzione delle distanze economiche fra gli impiegati, che conferma il peso delle gerarchie sociali esistenti entro questa categoria.

V. Non rimane che considerare, in quinto luogo, il differenziale esistente fra la base e il vertice

della gerarchia retributiva aziendale: operai-dirigenti (vedere l'ultima riga della tavola 6). Le osservazioni richiedono qui maggior cautela, poiché i dati medi sugli stipendi dei dirigenti, pur se indicativi, hanno un significato meno diretto: quasi tutte le aziende, infatti, prevedono fasce diverse di retribuzioni per il *management*, e queste fasce sono a volte distanziate notevolmente. Ciò è dovuto al fatto che il contratto dei dirigenti industria non prevede parametri ma esclusivamente un basamento minimo, e tale fatto non è che la conferma di una contrattazione individuale nella quale vigono e spesso prevalgono regole di mercato. Non poche aziende hanno affermato essere questa l'unica logica che determina la fissazione dello stipendio d'un dirigente assunto dall'esterno.

Ciò nondimeno, si è rilevato un rapporto estremo di 1:6 fra lo stipendio più basso e quello più alto ai rispettivi gradi, e un rapporto massimo di 1:3 fra lo stipendio medio dei gradi più bassi e più alti: distanze che non sembrano abissali e su cui, evidentemente, il meccanismo di mercato agisce con una certa uniformità.

Pur con le dovute cautele, si possono dunque considerare entità e andamenti delle distanze fra operai e dirigenti. Come entità, le retribuzioni medie dei dirigenti vanno dal 309 al 596% delle retribuzioni più basse degli operai (casi Farmitalia e Olivetti rispettivamente, per il 1976). Va notato che la distanza fra operai e dirigenti può essere alta senza che siano tali le distanze retributive fra i dirigenti stessi, e viceversa: si tratta di universi salariali distinti.

Naturalmente la distanza sale in modo netto se si esamina il rapporto fra la paga media della qualifica operaia più bassa, quella «di passaggio», e lo stipendio del dirigente più pagato: si va da un rapporto 1:6 (Cogne, Sir) ad un rapporto 1:17 (Montedison, Olivetti). Non di molto si spostano questi rapporti allorché si assuma come base la retribuzione operaia minima, giacché stanno a questo livello soltanto piccole quote di operai e ciò riduce il divario fra retribuzione minima e media dell'ultima qualifica. Si nota una correlazione abbastanza persuasiva fra l'entità dello scarto massimo fra operai e dirigenti, e la dimensione dell'impresa.

Come andamento, le retribuzioni medie dei dirigenti risultavano in genere meno lontane nel 1976 di quanto lo fossero nel 1975, rispetto a quelle medie degli operai.

(Non si può peraltro escludere che taluni dati sulle retribuzioni dei massimi gradi dirigenti siano stati in realtà forniti tacendo quelle gratifiche o quegli aumenti «fuori-busta» di cui s'è avuto sentore ultimamente, soprattutto dopo l'andata in vigore del decreto sul blocco della contingenza sulle alte retribuzioni. Sembra tuttavia che il fenomeno sia meno diffuso nelle imprese industriali; e ciò anche per una maggiore influenza riequilibratrice del mercato, che per i *managers* ha caratteri di pubblicità i quali sono viceversa carenti per i dirigenti bancari: basta scorrere gli annunci specializzati di ricerca di personale).

In senso parametrico e gerarchico, quindi, il confronto fra i differenziali mostra ovunque un avvicinamento: questa la conclusione che si può trarre. (Mancano invece i dati circa i differenziali per sesso, età e anzianità aziendale). Tale avvicinamento appare incontrovertibile anche se sarebbe fuorviante assumere i dati 1975-1976 come misura annua di un processo di cui viceversa non si conosce il ritmo. La retribuzione media dell'annata di riferimento e di quella d'arrivo, in piena crisi produttiva, potrebbe infatti aver risentito degli effetti di modificazioni nella composizione della manodopera, dovute al virtuale blocco del *turn-over*. Una ripresa del *turn-over* potrebbe rallentare il processo di riduzione dei differenziali nell'accentuare la mobilità interna del personale e soprattutto nel divaricare la parte di retribuzione legata all'anzianità aziendale. Improbabile invece un arresto della tendenza, soprattutto dopo la parificazione del punto di scala mobile e dopo il blocco parziale e totale dell'incremento di contingenza corrisposta oltre i 6 e gli 8 milioni di retribuzione.

c) Scarti fra retribuzioni minime e massime

Un angolo visuale particolare è offerto nella tavola 7, dove vengono registrati in indice gli scarti fra retribuzioni minime e massime entro ciascuna qualifica esistente nelle varie aziende. (Il quadro complessivo è fornito a parte). Forse anche a causa di interpretazioni diverse date

da varie aziende alla nozione di retribuzione «minima» e «massima» (cioè su anzianità ed orari assoluti oppure ragguagliati ad anno, ecc.) non sembra possibile trarre indicazioni sistematiche dai dati richiesti. Tutto ciò che si nota, come ad esempio il netto divario nell'entità degli scarti presso due aziende come la Ibm e la Olivetti, non è facile far ricondursi a un modello esclusivo. L'uniformità relativa fra massimi e minimi nel primo caso, e l'estrema varianza fra gli uni e gli altri nel secondo, non paiono sufficientemente indicativi di reali situazioni di bassa o alta escursione fra le paghe di qualifica. Nè pare di poter collegare l'entità dello scarto alla diversificazione dovute al fattore «anzianità», giacché gli scarti dovrebbero allora risultare sistematicamente maggiori fra gli impiegati, per effetto non soltanto della maggiore anzianità media rispetto agli operai - fenomeno pressoché generale - ma ancor più del fatto che fra gli operai gli scatti di anzianità, pesando meno, dovrebbero anche diversificare meno le retribuzioni. In talune aziende parrebbe che maggiori scarti si abbiano fra le più alte qualifiche di impiegati ed equiparati, a cui vengono in genere accordati aumenti di merito più consistenti e perciò stesso più diversificanti: ma i dati di altre aziende sembrano smentire questa correlazione, all'apparenza così logica.

Infine, se si esaminano gli indici degli scarti fra le qualifiche prevalenti, operaie impiegate, di ciascuna azienda, ci si avvede che è da escludere altresì il semplice influsso quantitativo: non si può infatti affermare che gli scarti siano maggiori fra le qualifiche più rappresentate e rappresentative fra la manodopera.

Si rinvia a ulteriori esami, allo scopo di rinvenire una ratio attendibile nell'andamento aziendale e interaziendale degli scarti. Anche la cauta ipotesi che le sperequazioni siano tendenzialmente minori laddove gli scarti risultano uniformemente bassi potrebbe rivelarsi insostenibile, se dovesse risultare inficiata dall'effetto statistico delle interpretazioni più sopra richiamate circa la retribuzione annua «minima» e «massima».

d) *Distribuzione dei lavoratori per classi di retribuzione.*

Assai interessanti i dati forniti da due aziende a capitale pubblico sulla distribuzione dei lavoratori per classi di retribuzione, che configurano una struttura aziendale dei redditi realmente percepiti. Si tratta dell'Alfa Romeo e della Lanerossi.

Nel caso dell'Alfa Romeo, si ha che, nel 1976, l'85,7% degli operai era collocato nella classe da 4 a 5 milioni; il 3,1% in quella precedente, da 3 a 4; e il 9,4% in quella successiva, da 5 a 6 milioni; meno del 2% degli operai aveva guadagnato più di 6 milioni. Interessante rilevare che, degli operai collocati nella qualifica più alta, più di metà stava nella classe retributiva principale dei 4-5 milioni. Nella qualifica immediatamente inferiore le proporzioni variavano sensibilmente: otto decimi stavano fra i 4 e i 5 milioni, e gli altri due decimi oltre. Fra gli operai collocati nella qualifica prevalente, che supera il 60% della intera categoria, ben il 93,2% erano nella classe retributiva principale, e la rimanenza si divideva equamente fra le classi inferiori e superiori.

Nel caso della Lanerossi, la situazione retributiva degli operai era sensibilmente diversa, per l'appartenenza a un settore meno pagato e per la preponderanza di lavoratrici, soprattutto se paragonata a quella degli impiegati. Nel 1976 metà degli operai guadagnava fino a 4 milioni; i due quinti era collocato nella classe da 4 a 5 milioni, e meno di un decimo in quella successiva

	Operai	Impiegati
Fino a 4 milioni	50,4	3,5
da 4 a 5 »	39,5	23,4
da 5 a 6 »	9,1	31,1
oltre i 6 »	1,0	42,0
	100,0%	100,0%

da 5 a 6 milioni. Sopra questa cifra vi era appena l'1% di operai. Ecco un confronto fra classi retributive operai e impiegatizie alla Lanerossi:

Paragonata a quella dell'Alfa Romeo, la situazione della Lanerossi vedeva sensibili sperequazioni fra le classi inferiori delle retribuzioni operaie:

	Lanerossi	Alfa Romeo
Fino a 4 milioni	50,4	3,1
da 4 a 5 »	39,5	85,7
da 5 a 6 »	9,1	9,4
oltre i 6 »	1,0	1,0
	100,0%	100,0%

Merita inoltre rilevare che, mentre erano collocati sopra i 6 milioni quasi tutti gli impiegati delle due qualifiche più alte, oltrepassava questa cifra soltanto il 44,4% della penultima qualifica e il 2,5% dell'ultima, nelle quali era compreso il 70% della forza impiegatizia. Fino ai 4 milioni era invece collocato il 46% della prima qualifica operaia e il 52% della seconda, che raggruppavano la quasi totalità della categoria. Sempre fra gli operai, era collocato tra i 4 e i 5 milioni il 45,4% della prima qualifica e il 37,1% della seconda.

Questa parte non può concludersi senza la constatazione che non è stato possibile rilevare nelle udienze dati sistematici sulla proporzione in cui la retribuzione si divide in voci contrattuali e voci aziendali; le cifre di alcune imprese fanno presumere che tale proporzione oscilli fra il 18 e il 25%, cosa che sarà più agevole appurare attraverso l'indagine commissionata all'Istat. Altrettanto dicasi per la questione degli incentivi aziendali (cottimi e premi). La Commissione ha peraltro avuto la sensazione che questi istituti aziendali, soprattutto nelle grandi imprese, abbiano perso non solo il loro carattere incentivante, ma anche un loro collegamento a parametri produttivi. Questa, va osservato, non parrebbe una conseguenza della tendenza agli aumenti eguali per tutti: nulla vieterebbe infatti che un identico compenso, ripartito fra l'intera maestranza, collegasse la retribuzione a parametri obiettivi dell'andamento aziendale.

2. COMPENSI PER STRAORDINARI

I dati riguardanti i compensi per ore straordinarie confermano che negli ultimi anni, anche a motivo della crisi economica, questo istituto ha avuto scarso peso nel contesto della retribuzione industriale (vedere la tavola 8). L'azienda dove tale peso è risultato maggiore sia nel 1975 sia nel 1976, la Sir, pagava per straordinari, rispettivamente, il 6 e il 5% della retribuzione media: 316 e 319 mila lire annue su 5 milioni 330 mila e 6 milioni 440 mila. Nell'azienda dove viceversa tale peso è risultato minore in ambedue le annate, la Farmitalia, l'importo medio è stato di 47 e di 48 mila lire, pari rispettivamente allo 0,7 e allo 0,6% della retribuzione.

Ciò non toglie che possano esservi aziende le quali sono ricorse, in periodi e in settori circoscritti, a consistenti ore straordinarie. Ma la media aziendale delle ore annue richieste per dipendente (ultima riga della tavola 8) dimostra che l'uso dello straordinario è stato scarso e può aver inciso soltanto sulla retribuzione di pochi lavoratori: si tratta di 50,4 ore, pari al 29% del *plafond* massimo posto agli straordinari nel contratto più restrittivo (metalmecanici: 170 ore l'anno). La stessa Sir, dove sono state effettuate 138 ore per dipendente nel 1975 e 124 nel 1976, stava largamente al di sotto di tale *plafond*, oltreché di quello fissato dal contratto di lavoro dei chimici, valido per questa azienda.

Anomalo e meno chiaro risultava pertanto il caso delle tre società finanziarie Fincantieri, Finsider e Finmeccanica, dove l'incidenza dello straordinario era ben maggiore, con un *record* di 2 milioni 113 mila lire medie per ciascun dipendente della prima. (La Fincantieri è anche l'uni-

co caso in cui gli impiegati hanno superato gli equiparati o intermedi, per guadagno da straordinari: ma di quest'analisi per categoria si parlerà più oltre). Il confronto diventa abissale quando si paragonino gli introiti annui per ore straordinarie percepiti in media dagli operai delle società finanziarie e da quelli delle aziende produttrici che da esse dipendono:

Fincantieri	1.454.000
Italcantieri	60.000
Finsider	1.248.000
Italsider	159.000
Finmeccanica	1.383.000
Alfa Romeo	77.000

Il fatto che si tratti di pochi operai, che nelle società finanziarie svolgono in realtà mansioni di servizio e di attesa (autisti, fattorini, uscieri), non cancella l'impressione che gli straordinari siano qui una forma generalizzata di arrotondamento retributivo. Ciò vale senza dubbio per tutti gli equiparati, il cui guadagno medio per straordinari oscillava, sia nel 1975 che nel 1976, intorno al 30% della retribuzione annua presso tutte e tre le società finanziarie; presso le quali, va aggiunto, la categoria di equiparato equivaleva a mansioni non particolarmente qualificate (fotocopia, per esempio).

Nell'effettuazione di ore straordinarie, vi è ovunque una chiara distinzione quantitativa che vede al primo posto la categoria speciale degli equiparati. Essendo questi lavoratori chiamati a funzioni di controllo direttamente produttivo, ciò significa che le ore di lavoro straordinario vengono loro richieste da motivi strettamente connessi con l'andamento delle lavorazioni, cui assicurano soprattutto continuità. Le retribuzioni degli equiparati sono state arrotondate dagli straordinari, con un'incidenza massima che nel 1976 è risultata dell'8,2% alla Tosi, seguita dalla Sir col 7,6%, come parte dello stipendio dovuta a ore supplementari. In altre parole, lo straordinario ha aggiunto una mensilità piena alla retribuzione annua per gli equiparati delle due aziende.

Meno generale ma ugualmente significativa è la constatazione che, dopo gli equiparati, sono stati spesso gli impiegati ad aver effettuato più ore straordinarie. La prevalenza di questi rispetto agli operai emerge dai dati di oltre metà delle aziende ascoltate, mentre fra le altre vi sono casi di relativa parità, e due (Cogne e Tosi) dove gli operai hanno fatto più ore straordinarie degli impiegati.

Le spiegazioni portate in proposito nelle udienze riguardano soltanto in parte le norme ed i *plafonds* contrattuali, fattisi comunque più restrittivi. In realtà, prescindendo dalle minori occasioni di ricorso allo straordinario laddove la crisi economica ha rallentato il ritmo produttivo, le aziende hanno sovente richiamato il fenomeno, relativamente nuovo, di una minore disponibilità operaia al prolungamento d'orario come al lavoro festivo. Ciò può dipendere dal raggiungimento di una migliore condizione economica, o di una più acuta consapevolezza dei propri diritti; e anche dalle opposte motivazioni di un'accresciuta sensibilità ai problemi dell'occupazione, oppure dal bisogno di arrotondare la paga con un secondo lavoro, occasionale o stabile. Le spiegazioni portate dalle aziende si sono indirizzate in genere sull'atteggiamento emergente verso il lavoro industriale, e sul minor richiamo economico da esso esercitato.

Le aziende hanno fatto rilevare altresì che la maggiore difficoltà a ottenere prolungamenti individuali d'orario, sia pure in via eccezionale, si cumula con la tendenza all'accorciamento contrattuale degli orari stessi, che a sua volta si somma a un numero di festività superiore - fino a tutto il 1976 - a quello di molti paesi.

(Le ore lavorate annue, secondo le notizie fornite da alcune grandi imprese, sono risultate di conseguenza le seguenti, nel 1976:

Alfa Romeo	1.445
Sit-Siemens	1.511
Fiat	1.545
Pirelli	1.560
Farmitalia	1.592

vale a dire da 60 a 150 ore in meno di quelle normali delle corrispondenti imprese straniere). Le imprese hanno infine fatto osservare la «forbice» riscontrata negli ultimi anni, fra calo degli straordinari e crescita dell'assenteismo, da cui deriva una ulteriore diminuzione delle ore lavorate. Pur non avendo superato i livelli dell'industria internazionale, l'assenteismo grava maggiormente in Italia, appunto, per il fatto che esistono qui regimi lavorativi complessivamente più corti: circostanza a cui il Parlamento ha ovviato in parte con la legge n. 54, 7 marzo 1977, per la riduzione del costo del lavoro e delle festività. I tassi netti di assenteismo operaio, secondo le notizie fornite da alcune imprese, erano diminuiti nel 1976 rispetto al 1975, attestandosi sui seguenti livelli percentuali:

Farmitalia	10,1
Sir	10,3
Olivetti	12,2
Lanerossi	12,4
Alfa Romeo	12,5
Sit-Siemens	13,8
Fiat	14,3
Zanussi	16,2
Marzotto	17,5

Per constatazione unanime, si è riscontrato che il grosso delle assenze viene effettuato da uno strato ridotto di lavoratori, mentre varia da azienda ad azienda la quota di lavoratori che non fa assenze. Ecco un confronto significativo sulla manodopera di due imprese, relativamente al 1976:

	Sir	Alfa Romeo
% senza assenze nell'annata	66,7	29,4
% con oltre 50 gg. di assenza	11,1	12,6

3. INDENNITÀ

Situazioni disuguali sono emerse per quanto riguarda le indennità, sia per il numero e l'importo, sia per la tipologia. (Un quadro riassuntivo è fornito nella tavola 9, dove si segnalano le più significative).

La constatazione che si impone è quella di una tendenza al calo quantitativo delle indennità: varie aziende segnalano l'eliminazione di voci, l'esaurirsi di altre, e in genere una certa marginalizzazione delle più tradizionali. Le principali indennità censite vanno da 1-2 nei casi Zanussi, Italsider, Sir, Marzotto e in quelli delle società finanziarie, a 18-20 nei casi Olivetti e Sit-

Siemens. La Fiat si colloca in una posizione intermedia con 12 indennità, ma va detto che queste sono le principali: in ogni grande azienda, del resto, le voci catalogabili fra le indennità sono una miriade.

Considerando il quadro nel suo insieme, non sembra possibile far risalire il numero delle indennità a parametri merceologici, e lo stesso metro della dimensione aziendale appare scarsamente significativo, come mostra un paragone analitico fra Montedison e Fiat.

Ancora più ardua sarebbe una comparazione basata sugli importi delle varie indennità, e neppure sul totale corrisposto nelle varie aziende: eccesso di frantumazione e carenza di dati impediscono un serio confronto sul costo aziendale di tali istituti retributivi. Più interessante è un esame tipologico delle indennità. A questo scopo esse sono state suddivise in quattro categorie (corrispondenti alle 4 prime righe della tavola 9):

a) *indennità legate all'orario*

Riguardano soprattutto le conseguenze dei turni e della loro rotazione, e non vanno confuse con gli straordinari corrisposti per lavoro notturno, festivo, e così via. Esse sono regolate da normative contrattuali e da integrazioni aziendali. A fruirne sono soprattutto, ma non soltanto, gli operai. In termini economici, queste voci sono le più consistenti fra le indennità. Diamo l'ammontare medio dell'indennità di turno, ripartita in ragione d'anno sugli operai di alcune aziende:

Montedison	300.000
Pirelli	259.000
Falck	188.000
Ibm	145.000
Breda	122.000
Italcantieri	118.000
Bracco	52.000
Olivetti	30.000

Come si vede, le variazioni fra azienda e azienda sono notevoli e possono venire spiegate solo in parte dall'esistenza di lavorazioni a ciclo continuo, che allargano il fenomeno dei turni, o dal livello medio delle remunerazioni aziendali. E' probabile che le disparità risalgano alla diversa valutazione di questa voce in sede di negoziato e di prassi aziendale.

b) *indennità legate alla mansione*

Sono qui collocate una selva di voci corrisposte come riconoscimento del lavoro svolto, nelle sue peculiarità: abilità professionale, responsabilità d'esecuzione, e così via. La casistica è vastissima poiché sono sempre concesse ad personam o per singoli gruppi; per questo sono le voci più numerose. Non sembra di poter affermare che esse diano luogo a sperequazioni indebite, nelle aziende considerate.

c) *indennità legate all'ambiente*

Sono le voci di cui si registra più nettamente un calo, se non come importo, come numero. Ciò si deve al crescente affermarsi, fra i lavoratori, di un rifiuto alla monetizzazione della salute, cosa che ha portato varie aziende ad affrontare ingenti spese per risanare e trasformare gli ambienti di lavoro, col risultato di eliminare o ridurre questo tipo di indennità: come hanno fatto notare l'Italsider e la Falck. Fra le voci tuttora esistenti si segnalano quelle di rischio, in ambienti ove vengono lavorati farmaci, e quelle di posto o di disagio. Il campo di variazione degli importi è notevole, come mostrano le seguenti cifre medie annue per dipendente, relative ad esempi del primo e del secondo tipo:

1: Farmitalia	208.489
Bracco	31.839
2: Liquigas	115.260
Montedison	51.815

Più peculiari e delimitati, oltre che decrescenti, i casi di voci richiamantesi esplicitamente al fattore nocività.

d) *indennità legate ai servizi*

Vengono infine quelle voci che nelle aziende sono volte a dare un corrispettivo o un'integrazione in moneta per servizi non prestati e a cui il lavoratore deve sopperire: mancata mensa, percorrenza, trasporto, vestiario da lavoro ecc.

Le voci più significative sono forse quelle, di recente conquista, relative ai trasporti e ai trasferimenti quotidiani dei lavoratori, alle cui spese talune aziende concorrono con apposite indennità soprattutto se hanno stabilimenti dislocati in zone disagiate oppure congestionate. Per i trasferimenti e traslochi dei dipendenti, per motivi di servizio, vigono naturalmente altre norme, più discrezionali.

(Non sono invece assimilabili a indennità, e infatti non vengono corrisposte ai singoli lavoratori, quelle «contribuzioni sociali» previste da determinati accordi aziendali e destinate al miglioramento dei servizi nel territorio: trasporti, ospedali, asili e così via. Nel caso dell'Italsider c'è stata nel triennio 1974-76 un'erogazione di 2 miliardi e 63 milioni, per il 65% destinata ai trasporti).

Voce incongrua fra le indennità di servizio, è quella che si configura come una integrazione aziendale agli assegni familiari fissati dalla legge. Questa voce, rinvenuta nelle normative di due aziende industriali (ma presente anche nel settore del credito), sarà trattata al paragrafo successivo.

4 e 5. *SCALA MOBILE E ASSEGNI FAMILIARI*

La Commissione non ha riscontrato deroghe di sorta alla normativa riguardante l'istituto della scala mobile, che per l'industria è regolato: dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1975 per impiegati, equiparati ed operai; e dal contratto collettivo di lavoro 4 aprile 1975 per i dirigenti d'azienda, oltre che dalle norme con cui l'accordo interconfederale è stato recepito nei successivi contratti dei lavoratori dell'industria.

Soltanto in una azienda, la Ibm, sono state riscontrate norme integrative, le quali accompagnavano l'obiettivo contrattuale di anticipare l'equiparazione nel valore del «punto» di scala mobile, rispetto ai tempi fissati dall'accordo interconfederale (1° febbraio 1977). Infatti la Ibm ha anticipato la rivalutazione delle pregresse già nel 1974 e l'equiparazione fra giovani e adulti al maggio 1976.

E' significativo che sia questa stessa impresa, insieme alla Olivetti, ad aver applicato l'unica integrazione conosciuta all'altro istituto qui considerato: gli assegni familiari, corrisposti da tutte le altre aziende industriali secondo le norme di legge: 10.868 lire mensili per coniuge e figli, 2.574 per gli ascendenti (cifre valide per il biennio 1975-76, qui generalmente considerato). Olivetti e Ibm prevedono infatti una indennità o assegno di famiglia, già richiamata al paragrafo precedente per la sua natura inusitata. Nella prima azienda essa consisteva in 1.200 lire mensili per un figlio, 3.000 per due, 6.000 per tre, 10.000 per quattro, fino a 34.000 lire per dieci figli e più; nella seconda azienda, consiste in 1.800 lire mensili per ciascun figlio e in 1.500 per il coniuge.

6. *DIARIA GIORNALIERA*

Una sostanziale uniformità è stata rilevata confrontando i trattamenti previsti dalle varie aziende per le trasferte e le missioni fuori sede in Italia o all'estero. Si tratta di regolamentazioni quasi

sempre minuziose, ed aggiornate alla dinamica dei prezzi (vedere la tavola 10 che riassume le principali norme e tariffe per i rimborsi).

Ragioni di prestigio e di rappresentanza fanno sì che il trattamento praticato ai dirigenti sia a volte differenziato per gradi, che i dirigenti siano considerati separatamente dagli impiegati, e che fra gli impiegati le qualifiche più alte siano trattate diversamente dalle altre, mentre è generalmente uguale o simile il trattamento fatto ad equiparati ed operai. Ciò dà luogo ad una vera e propria gerarchia sociale dei trattamenti, che spicca quando le diarie sono specificate espressamente, ma che si riscontra anche attraverso le dettagliate disposizioni riguardanti le condizioni di viaggio, la classe degli alberghi, o il consumo per cilindrata. (Molte aziende contemplano infatti un apposito rimborso spese per l'uso della propria auto per le trasferte e missioni).

La distinzione principale nella tipologia dei trattamenti è dovuta alla rigidità o meno dei loro limiti quantitativi: si va dalla diaria fissa, ad un rimborso entro massimi di spesa, fino al rimborso a piè di lista puro e semplice. La ragione principale di uniformità delle norme sta nel fatto che esse sono previste, e a volte i trattamenti stessi sono prescritti, nei contratti di lavoro. Il piè di lista e la sua integrazione (1% della retribuzione minima, pari a circa 6.500 lire giornaliera) è stabilito all'art. 9 del contratto dei dirigenti industriali. Lo stesso piè di lista, ma entro ambiti prestabiliti di spesa (da 17 a 21 mila lire giornaliera a seconda della qualifica) è previsto all'art. 29 del contratto per operai ed impiegati della gomma e della plastica. Il medesimo rimborso a piè di lista, corredato da una indennità di trasferta per spese non documentabili, pari al 50% della retribuzione-base (20% nel caso di missioni continuative) è previsto dall'art. 32 del contratto per i lavoratori chimici e farmaceutici, e dall'art. 27 del contratto per i lavoratori metalmeccanici. Analoga la soluzione adottata nel contratto per i lavoratori tessili, all'art. 37 per il settore lana e confezioni in serie, ed all'art. 35 per il settore cotone.

In sede aziendale, questi trattamenti vengono quasi sempre adattati al tipo e alla quantità dei rapporti esterni. E' così che varie regolamentazioni interne vengono ad integrare quelle di categoria con condizioni di miglior favore e con specificazioni di clausole *ad hoc*, per l'Italia e per gli altri paesi. A quanto si è constatato, ciò riguarda più di ogni altra le aziende metalmeccaniche. Non si ha peraltro la sensazione che questa diversificazione porti a divaricare sostanzialmente le diarie fra azienda e azienda, sia per semplici trasferte che per missioni di maggior durata. Probabilmente la diversità maggiore discende, come s'è detto, dalla collocazione gerarchica del fruitore.

Poiché non era intento della Commissione approfondire nelle udienze a quanto ammonta l'importo effettivo delle diarie e quanto esso può giocare in una retribuzione concreta per un anno determinato, si ritiene sufficiente elencare taluni casi di diaria pura, o di massimali di spesa, per trasferte in Italia di impiegati ed operai:

	Impiegati	Operai
Olivetti	23.500	19.500
Sir	22.000	18.000
Pirelli	19.000	17.000
Cogne	16.100	13.800
Fiat	16.000	16.000
Italsider	14.700	13.000
Alfa Romeo	14.400	11.800
Tosi	13.750	12.800

Si considerino queste cifre come indicative, dal momento che in alcune aziende le diarie sono indicizzate, allo scopo di evitare frequenti aggiornamenti delle tariffe, in seguito ai rincari; l'adeguamento avviene automaticamente allo scattare dei «punti» di scala mobile.

7 e 8 PROVVIDENZE PER STUDENTI

Vengono qui considerate congiuntamente due distinte voci del questionario inviato alle aziende per le udienze, giacché si sono riscontrate analogie nelle logiche dei trattamenti. Esaminiamo dapprima le provvidenze per i figli dei dipendenti, che frequentano scuole. Esse risalgono, come genesi, a molti anni fa e costituiscono tuttora patrimonio tipico, benché non caratterizzante, del complesso di provvidenze spiccatamente aziendali di cui si parlerà più diffusamente al paragrafo 11.

Nessuna norma ha mai regolamentato per contratto, o tanto meno per legge, tutta questa materia, che rimane tuttora un campo di iniziativa dell'impresa pur avendo perso, per ragioni più generali, molto dell'originaria impronta paternalistica o aziendalistica. Quindi le situazioni di fatto sono piuttosto diversificate, ma soprattutto sono chiaramente riferibili a motivi ambientali, e a un diverso approccio ai problemi stessi dell'istruzione da parte delle imprese e delle rappresentanze aziendali. La forma prevalente è quella della borsa di studio, a volte con bando di concorso, a volte per soli titoli. La forma che segue in ordine di importanza consiste nel rimborso spese. In qualche caso, insieme alle borse vi sono assegni di studio, e ciò estende l'area dei fruitori così come la estende la forma del rimborso. Ma vi sono varie aziende che non prevedono (o non prevedono più) questo istituto: a volte, ciò è dovuto all'esistenza, in loco, di altri servizi scolastici offerti dalle imprese ai figli dei dipendenti.

Salvo la forma del rimborso spese, che non introduce gerarchie di intervento a priori, c'è quasi sempre una dettagliata prescrizione delle differenze di borsa o d'assegno in rapporto all'ordine di scuole, con dislivelli a volte sensibili. Spesso l'ottenimento della borsa è condizionato alla frequenza scolastica o anche al voto od esito conseguito; e comunque questi requisiti concorrono a fare graduatoria allorché il numero delle borse è limitato.

Dal punto di vista retributivo, ha un carattere più spiccatamente salariale l'istituto nella forma di rimborso e in quella dell'assegno, che non nella forma della borsa, soprattutto perché più generalizzate essendo il diritto conseguito automaticamente. È questo il motivo per il quale, a parità di dipendenti, l'Italcantieri ha beneficiato 208 lavoratori e la Falck 1.563, pur non potendo essere così diverso il numero di figli che studiano nell'una e nell'altra azienda.

Esaminando infine l'entità del beneficio (vedere casistica e cifre alla tavola 13), si notano i dislivelli significativi di cui si diceva, sia fra azienda e azienda, sia nella valutazione aziendale dei vari ordini di scuole. Si passa da rimborsi o buoni-libro di 15-30 mila lire, a borse che vanno da 50 a 300 mila lire per le medie superiori, e da 100 a 600 mila lire per l'università. Premi speciali sono talvolta previsti al conseguimento del titolo di studio. Interessante, nel caso della Fiat e dell'Olivetti, la gerarchia delle borse che finisce con l'incoraggiare un certo ordine di studi: si veda nel primo caso la borsa di 100 mila lire per chi frequenta la facoltà di Ingegneria e di 80 per le altre tecnico-scientifiche (nulla è previsto per le facoltà umanistiche); e nel secondo caso, viceversa, una preferenza del liceo classico su quello scientifico, almeno stando all'importo previsto per il rimborso-libri.

Diversa è la situazione, ma non la logica, che ispira la normativa e la spesa destinate a incoraggiare i lavoratori studenti. Notiamo intanto che alcune aziende le quali non prevedevano provvidenze per i figli, non le prevedono neppure per i dipendenti, limitandosi a favorire i loro studi secondo quanto stabilito dai contratti di lavoro. (Vedere la tavola 14 con il riepilogo della situazione). Altre aziende, pur andando al di là di quanto previsto dai contratti, restano nell'ambito di concessioni paracontrattuali, allargando cioè la materia dei permessi, retribuiti e non retribuiti, estendendone il diritto e allungandone la durata. Altre aziende ancora si spingono fino a rimborsare una parte delle spese, altre a incoraggiare iscrizione e frequenza, altre infine - e sono le normative più significative - a premiare il conseguimento del titolo: 80-100 mila lire per il diploma, 100-250 mila per la laurea. Ovviamente, tutte le provvidenze monetarie sono in questo caso retribuzione percepita, sia pure *una tantum*, trattandosi di dipendenti.

Non è eccessivo cercare di intravedere le linee di una certa «politica scolastica», data la coe-

renza che in genere presentano le misure per i figli rispetto a quelle per i dipendenti. Per esempio Zanussi, Liquigas e Marzotto non hanno provvidenze aziendali né per gli uni né per gli altri. La Tosi concede poche borse ai figli e dà solamente permessi ai dipendenti. La Falck rimborsa il 75 per cento delle spese a entrambi. E all'opposto, l'Italsider che concede premi di maturità ai figli dei dipendenti, concede un premio di laurea ai lavoratori studenti. L'Olivetti, che prevede già rimborsi per i libri, dà soltanto lunghi permessi retribuiti ai propri dipendenti. La Fiat mantiene anche per questi ultimi le gerarchie d'incoraggiamento che stabiliva per gli altri: frequentare la facoltà di Ingegneria viene ricompensato di più in ogni caso.

Questa politica di incoraggiamento per i lavoratori che studiano prevede anche, alla Sit-Siemens, la concessione della mensa serale: ciò è significativo, data la vita che essi conducono. La Commissione ha voluto però anche appurare se l'incoraggiamento delle aziende per chi studia, e la loro «politica scolastica», avessero poi sbocchi coerenti nella promozione sul lavoro. Le risposte hanno presentato realtà e prassi dissimili, ma poche imprese sono andate al di là di una generica disponibilità a utilizzare diplomati e laureati, se possibile, nell'azienda stessa e quanto prima. Si è avuta perciò la sensazione che qui stia un'altra delle cesure che caratterizzano i rapporti fra scuola e produzione nell'Italia contemporanea.

Quanto alla spesa, nella difficoltà di analizzare i dati in modo più disaggregato, si è cercato di quantificare insieme le due voci, data la congruenza in genere riscontrata nelle iniziative sia per i figli dei dipendenti che per i dipendenti stessi quando sono studenti (vedere l'apposita riga della tavola 12). Tralasciando le aziende che non hanno spese aggiuntive pur avendo magari costi (è il caso dei permessi retribuiti), si nota una scala che va da poche centinaia ad alcune migliaia di lire pro capite. Le maggiori spese, in ragione di oltre 9 mila lire annue per ciascun dipendente, risultavano affrontate dalla Ibm e dalla Farmitalia.

9. ALLOGGI DI SERVIZIO

Nelle aziende ascoltate non esistono alloggi di servizio, salvo l'appartamento concesso, in taluni casi, al custode di centrali o di stabilimenti decentrati. Soltanto in quattro aziende esiste un nucleo di appartamenti di proprietà dell'azienda, affittati ai dipendenti a condizioni di favore. In due di queste aziende, Finsider e Breda, si tratta rispettivamente di 10 e di 16 alloggi, e non si può quindi parlare di una politica integrativa aziendale della casa. In altre due aziende, invece, vi sono vistose sopravvivenze di una politica abitativa di origini paternalistiche. La Farmitalia, vicino a uno dei suoi stabilimenti, affitta 194 alloggi a prezzo minimo. La Falck fa altrettanto nei pressi dello stabilimento principale affittando 907 alloggi a propri dipendenti ed ex dipendenti, a prezzo di favore. In più la Falck dispone di istituzioni caratteristiche, originariamente destinate a favorire la prima sistemazione della manodopera di immigrazione: l'albergo operaio, con 424 posti in camere a 3-4 letti; l'albergo impiegati con 80 posti in camere singole; e i dormitori operai con 83 posti letto. Le rette mensili sono rispettivamente di 4.000, 14.000 e 2.500 lire più IVA. La Liquigas ha segnalato di avere una semplice foresteria.

Altre aziende concedono facilitazioni per l'alloggio nel caso di trasferimenti di sede per esigenze produttive: in genere vengono parzialmente e temporaneamente rimborsate le maggiori spese abitative; si tratta di provvidenze destinate a favorire le mobilità intra-aziendale in imprese con più sedi, e di cui si parlerà al paragrafo 11.

10. COLONIE

Tutte le aziende ascoltate, salvo la Sir di più recente origine, hanno le colonie estive, ed a volte anche invernali, fra le proprie istituzioni aziendali: ne beneficiano per 23-25 giorni l'anno i figli dei dipendenti, i quali vengono generalmente ammessi fra i 6 e i 12 anni, e assistiti a completo carico dell'azienda che, date le dimensioni, ha costruito od acquistato tempo fa propri edifici, al mare o in montagna, con capienza e costi a volte cospicui. Le aziende dichiarano concordemente che il ricorso alle colonie si sta facendo meno generalizzato da parte dei dipendenti. Le spese tuttavia crescono a causa dei rincari, e vanno da 5-6 mila lire per dipendente nei casi Za-

nussi, Italcantieri e Bracco, alle 10-20 mila lire nei casi Breda, Italsider, Finmeccanica, Montedison e Alfa Romeo, fino alle 43 mila lire dell'Olivetti che spende di più anche perché favorisce in modi opportuni, quand'è necessaria, la vicinanza delle madri ai figli (vedere l'apposita riga della tavola 12).

L'Ibm invece ha adottato il metodo del concorso-spese per i dipendenti che collocano i propri figli presso colonie private: ma è una prassi poco seguita, cosicché l'azienda ha contribuito soltanto per 101 bambini nel 1976 (spendendo 60 mila lire per ciascuno) sui 4.984 dai 5 ai 12 anni figli di dipendenti.

11. COSTO PROVVIDENZE AZIENDALI

Le iniziative aziendali a favore dei dipendenti (ivi incluse quelle già trattate ai paragrafi 7,8 e 10) sono risultate relativamente dispendiose e ancor più multiformi. Il costo medio pro-capite, per le aziende ascoltate, si aggirava sulle 275 mila lire annue, ma era stimabile in oltre 300 mila lire se si consideravano anche le spese di gestione delle istituzioni aziendali. Ciò significa che le provvidenze aziendali equivalevano a una mensilità di retribuzione ripartita su tutti i dipendenti. È evidente che questa somma non viene equamente distribuita. Infatti i fruitori delle varie provvidenze cambiano a seconda del tipo di iniziativa. Soltanto la mensa può considerarsi un servizio di cui tutti possono beneficiare. Quella somma non è pertanto da intendersi in termini puramente monetari giacché talune provvidenze, come appunto la mensa o le colonie, alleviano le spese senza aumentare le entrate dei lavoratori.

Ciò detto, va sottolineato che esistono sensibili differenze nel costo sopportato fra azienda e azienda. Sono stati rilevati un minimo di 45.376 lire annue all'Italsider e un massimo di 730.104 all'Ibm. Meno lontani da queste posizioni estreme, si notano due distinti livelli, intorno alle 100 e intorno alle 300 mila lire annue per dipendente (vedere la tavola 12 col riepilogo e il costo delle provvidenze). Non sembra che le dimensioni aziendali siano una variabile esplicativa sufficiente, riscontrandosi dislivelli anche fra aziende di pari dimensioni:

	Dipendenti	Costo annuo
Sir	6.891	277.265
Lanerossi	6.914	105.594
Sit - Siemens	30.034	250.000
Olivetti	30.365	467.496

(E resterebbe comunque da spiegare il costo di 528.405 lire all'anno per ciascuno dei 198 dipendenti della Finmeccanica).

Non sembra neppure che la ragione dei dislivelli stia nel diverso potere contrattuale esplicito a livello aziendale dai lavoratori e dalle loro organizzazioni. Infatti alcune iniziative aziendali hanno un'origine lontana, a volte paternalistica e tesa a costruire una rete di *fring-benefits* senza l'intervento negoziale del sindacato. Né sarebbe esatto affermare che tutto il complesso delle provvidenze, la loro consistenza e fruizione, il loro importo totale e il costo unitario che ne deriva, sono il risultato di una contrattazione serrata e sistematica, che del resto le aziende non lamentano, in questo campo. Le spiegazioni sono quindi molteplici.

Si è riscontrato che la voce più consistente di spesa è data dalla mensa in tutte le aziende ascoltate meno in quelle siderurgiche, dove il tipo di lavorazione ostacola la refezione regolare; la spesa è poi minore nelle due aziende tessili dove la prevalenza di manodopera femminile e la dislocazione degli stabilimenti portano molti dipendenti a consumare il pasto a casa. Nel grosso delle aziende e società finanziarie la spesa per mensa è risultata di poco inferiore alle 200 mila lire annue per dipendente (e ciò vale anche per la Fincantieri, dove viene peraltro corrisposta

una indennità sostitutiva di 1.100 lire giornaliere), mentre raggiunge le 150 mila lire se si considerano tutte le aziende. In diversi casi la spesa per mensa, nonostante vi sia un contributo dei lavoratori, incide cospicuamente sull'intero costo delle provvidenze aziendali. Ecco alcune percentuali:

Italcantieri	79
Alfa Romeo	83
Bracco	86

La graduatoria delle altre spese varia da azienda ad azienda né è stato possibile costruire un modello delle varie voci. Il Circolo ricreativo aziendale (Cral) è in genere una voce secondaria: quasi sempre incidono di più le colonie. Così dicasi della voce assistenza, dove sono compresi dai sussidi per decessi alle indennità di locazione pagate a chi si trasferisce su richiesta dell'azienda. Maggiore è il peso delle voci integrative legate alla previdenza, che vanno dalle mutue aziendali alle integrazioni pensionistiche, e di quelle altre voci rivolte a premiare la fedeltà all'azienda (a queste è dedicato il paragrafo successivo).

Scarsa rilevanza hanno infine, nelle aziende ascoltate, quelle provvidenze o retribuzioni in natura che consistono in sconti o franchigie sul costo di beni e servizi prodotti dall'impresa. I due soli casi rilevati riguardano gli sconti del 10-16% praticati da Fiat e Alfa Romeo sul prezzo degli autoveicoli. La cosa riguarda i due quinti dei dipendenti della prima e un ottavo di quelli della seconda. Nel giudizio dei rappresentanti aziendali, questa facilitazione non è peraltro stata giudicata un costo aggiuntivo, quanto piuttosto un contributo alla commercializzazione del prodotto, pagata con gli sconti che si pagano ai concessionari per tale scopo.

12. PREMI AGLI ANZIANI

Soltanto tre aziende, fra quelle ascoltate, non prevedono quella tipica voce consistente nei premi di fedeltà (o di anzianità) aziendali, la cui presenza è invalsa in buona parte delle imprese italiane di una certa dimensione. Due delle tre aziende erano giovani», mentre l'altra aveva abolito tale voce dopo una complessa ristrutturazione societaria; conservava peraltro un Circolo anziani. Diverso il caso di altre tre aziende: Olivetti, Montedison e Farmitalia. La prima sostituiva il premio di fedeltà con vitalizi di anzianità, le altre due aggiungevano il vitalizio al premio. Rinviamo al paragrafo 15 la trattazione riguardante le integrazioni pensionistiche, affrontiamo qui di seguito la voce dei premi agli anziani in senso proprio.

	Distintivo	Diploma	Medaglia	Orologio, portafoglio, penna
Cogne		x	x	
Breda	x			x
Falck	x	x	x	
Tosi	x	x		
Olivetti	x		x	
Pirelli	x		x	x
Sit-Siemens	x			x
Ibm		x		x
Bracco				x
Lanerossi	x		x	
Fincantieri				x
Finsider				x
Finmeccanica				x

In termini di spesa, si va dalle 6.454 lire mensili per dipendente della Falck, alle 48.095 lire della Tosi, con una media generale intorno alle 20 mila lire mensili (vedere l'apposita riga della tavola 12).

Una distinzione si può operare nella natura dei trattamenti, per il significato simbolico che vengono ad assumere. Infatti più di metà delle aziende, al premio, aggiungevano anche un riconoscimento onorifico dal carattere tipicamente aziendalista e dalle origini chiaramente paternalistiche. Si veda nella pagina precedente uno schema di questi premi simbolici, a volte con valore intrinseco.

L'entità del premio era naturalmente l'altra variabile, con due criteri particolari:

a) il carattere unico oppure reiterato della ricompensa. Ibm, Bracco, Tosi, Lanerossi, Finmeccanica e Italcantieri (quest'ultima soltanto per gli operai) prevedevano, ad esempio, una sola corresponsione, ad una anzianità variante fra i 20 e i 30 anni;

b) la cifra fissa oppure progressiva della ricompensa stessa. Fiat, Finsider, Italsider, Fincantieri, Italcantieri e Sit-Siemens, per esempio, prevedevano sempre la corresponsione di una mensilità di retribuzione alle varie anzianità di 25, 30, 35, 40 e 45 anni. All'Alfa Romeo era prevista invece una corresponsione variante da mezza mensilità per 20 anni a tre mensilità e mezza per 45 anni di fedeltà. Nelle altre aziende era prevista una corresponsione di ammontare diverso per ciascuna anzianità, secondo il seguente andamento (in anni e in migliaia di lire):

	20	25	30	35	40	45
Cogne	50	—	100	—	150	—
Breda	—	160	200	260	—	—
Falck	—	50	—	—	100	—
Montedison	—	250	—	500	—	—
Pirelli	—	75	100	125	200	300
Farmitalia	—	250	—	500	—	—

Rimangono da notare alcune particolarità dei trattamenti praticati in certe aziende. Alla Sit-Siemens, oltre alla mensilità extra corrisposta al raggiungimento dei 35 anni di anzianità, venivano assegnate al dipendente 50 azioni della società. Alla Breda venivano accordate agli operai cifre aggiuntive di 120, 160 e 180 mila lire, all'atto delle dimissioni per pensionamento, che integravano quelle già corrisposte al compimento dei 25, 30 e 35 anni. Alla Finmeccanica, caso unico, il premio di fedeltà consisteva esclusivamente in una medaglia d'oro, del valore di 100 mila lire. Alla Ibm si erogava una sola somma, ma consistente: 650 mila lire ai 25 anni.

13. AGEVOLAZIONI CREDITIZIE E PRESTITI

Fra le aziende ascoltate manca una politica creditizia tesa a favorire l'acquisto dell'alloggio da parte dei dipendenti, mentre è diffusa la pratica di concedere loro prestiti in casi di necessità gravi ma finanziariamente meno impegnative.

Il panorama delle situazioni è oltremodo diversificato (vedere la tavola 11). Sulle venti aziende qui considerate, sette non avevano alcuna forma di facilitazione creditizia specifica, ed altre sei prevedevano prestiti oppure semplici fidejussioni per motivi di bisogno generici; le tre società finanziarie prevedevano facilitazioni indifferentemente per l'acquisto dell'alloggio ovvero per motivi familiari. Anche il livello dei tassi e i tempi della restituzione erano decisamente diversificati: dal 5% in 15 anni (Ibm) al 14,5% in 40 rate (Alfa Romeo). Era invece assai diffuso il riferimento all'anzianità, e più esattamente alla idennità di liquidazione già maturata, per la determinazione dell'entità massima di prestito.

Degne di segnalazione sono le peculiarità della politica di crediti per l'alloggio, seguita da tre aziende:

- il chiaro incoraggiamento all'acquisizione della proprietà da parte dell'Ibm, come mostra anche l'ammontare dei prestiti già concessi (quasi 11 miliardi);
- la scelta di privilegiare la conservazione del patrimonio abitativo, da parte della Olivetti che concede prestiti a chi ripara la casa, dopo averne per anni favorito l'acquisto;
- la condizione di identità di sede posta dalla Sit-Siemens per non allontanare i dipendenti dagli stabilimenti ed evitare agevolazioni a seconde case.

Si può concludere rilevando che non risultava esservi una politica aziendale in cui l'acquisto dell'alloggio da parte dei dipendenti fosse visto come un aspetto della più generale politica retributiva delle imprese. Soltanto poche erano del resto le imprese che, come s'è visto al paragrafo 11, facevano rientrare fra le provvidenze aziendali una indennità di locazione atta a favorire la mobilità intra-aziendale. (E' significativo che due di esse siano Olivetti e Ibm, che hanno anche una politica abitativa). Ma un giudizio conclusivo può esser dato soltanto dopo aver considerato quanto, nelle aziende e zone in questione, sia diffusa la proprietà dell'alloggio da parte dei lavoratori, anche per effetto dei piani pubblici di edilizia popolare sovvenzionata (Ina, Gescal), in genere favoriti dalle maggiori imprese.

14. COMPENSI PER CONSULENZE

Tutte le aziende ascoltate avevano consulenze e collaborazioni esterne, anche se il numero dei rapporti non risulta correlato alla dimensione dell'impresa, misurata con i dipendenti o con il fatturato. A titolo di esempio poniamo a confronto due coppie di aziende merceologicamente simili, ma con una diversità nei rapporti di consulenza enormemente più grande della diversità che vi è fra le relative dimensioni:

Alfa Romeo 12
Fiat 700

Ibm 14
Olivetti 131

(Vedere i dati raccolti nella tavola 15). Questa diversità è probabilmente riducibile al maggiore o minore grado di autosufficienza data dalle varie imprese ai propri ranghi di staff. Non sembra invece riconducibile a una politica occulta di arrotondamenti retributivi: soltanto in un caso si è rilevato che ex dirigenti aziendali risultavano consulenti dell'azienda con incarichi ed onorari ragguardevoli. (Si tratta della Finsider, dove 27 consulenti su 52 erano ex dirigenti ora pensionati, con incarichi nei Consigli di amministrazione delle imprese collegate e con compensi annui così distribuiti:

10 da 1,8 a 5 milioni
13 da 5 a 15 milioni
3 da 15 a 25 milioni
1 da 25 a 30 milioni).

L'escursione entro i livelli minimi degli onorari per consulenze era enorme: da 20 mila lire a 2 milioni 400 mila lire, e un po' meno l'escursione fra i livelli massimi: da 6 a 80 milioni. Tuttavia queste escursioni, che darebbero rispettivamente rapporti di 1:120 e di 1:13 sono influenzate dal livello delle consulenze dichiarate dalla Zanussi, eccezionalmente distanti fra minimi e massimi: appunto, 20 mila e 80 milioni. Non tenendo conto di queste cifre, e del bassissimo minimo indicato dalla Tosi, i rapporti dati dall'escursione prevalente fra i livelli minimi e fra quelli massimi scenderebbero rispettivamente a 1:3 ed a 1:5.

Gli scarti fra compensi minimi e compensi massimi sono comprensibilmente elevati, vasta essendo la gamma delle prestazioni richieste a consulenti o società di consulenza. Rapporti che vanno da 1:30 a 1:35 non sono infrequenti e si sono constatati in aziende come Montedison, Alfa Romeo, Olivetti e Ibm. Si è altresì constatato che laddove questo scarto fra onorari minimi e massimi è più alto, sono più alti anche i livelli medi degli onorari, a prescindere dal numero di consulenze in atto: infatti le aziende testè citate presentano i compensi medi più elevati. Ciò significa che è il livello degli alti onorari a determinare l'entità del compenso medio, su cui poco influisce il maggiore o minor numero di onorari bassi. Il confronto fra Olivetti e Ibm è ancora una volta significativo, risultando esse allineate su standards minimi, medi e massimi assolutamente vicini nonostante la seconda avesse soltanto un decimo dei consulenti della prima.

15. QUIESCENZA, PREVIDENZA, ASSISTENZA

Per la sua natura composita, la domanda relativa ai trattamenti di quiescenza, di previdenza e di assistenza si presta ad essere suddivisa, appunto, in tre parti:

a) trattamenti di quiescenza

Soltanto cinque aziende prevedevano una integrazione all'apposito istituto contrattuale, e in una entità in genere modesta. Il trattamento previsto dai contratti vigenti presso le aziende ascoltate può essere riassunto citando le normative per i lavoratori chimici e metalmeccanici, e per i dirigenti di aziende industriali:

- impiegati = una mensilità di retribuzione per ciascun anno di servizio;
- equiparati = 15/30 della retribuzione fino a due anni di anzianità, 20/30 dal terzo al decimo, 30/30 dall'undicesimo anno in poi;
- operai chimici = 8/30 della retribuzione mensile fino a cinque anni di anzianità, 12/30 da sei a sedici anni, 14/30 da undici a quindici, 15/30 da sedici a diciotto, e 17/30 per ciascun anno dopo i diciotto, più 45,5/30 come completamento dell'indennità di anzianità (il che equivale a circa 13 mensilità di retribuzione per una anzianità di vent'anni);
- operai metalmeccanici = ore di retribuzione per ciascuna anzianità, a seconda del periodo in cui è avvenuto il pensionamento:

	Fino al 30.9.1962	Dal 1°10.62 al 31.12.67	Dal 1°1.68 al 31.12.69	Dal 1°1.70 al 31.12.73	Dal 1°1.74
1 anno	80	80	80	80	100
2-4 anni	80	80	80	88	100
5-10 anni	80	95	95	105	105
11-18 anni	87	114	118	130	173
Oltre i 18 anni	109	123	123	135	173

(il che equivale a circa 12 mensilità di retribuzione, per una anzianità di vent'anni, ai lavoratori assunti fra il 1963 e il 1969; a circa 13 mensilità agli assunti dal 1970 al 1973; e a circa 17 mensilità per gli assunti dopo il 1974);

- dirigenti = una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio fino agli otto, ed una mensilità e mezza per ogni anno di servizio oltre gli otto; una mensilità e mezza per l'intera anzianità ai dirigenti con dieci anni di servizio in tale qualifica, ai dirigenti con almeno 7 anni ma con

almeno quindici anni di anzianità aziendale, e infine ai dirigenti morti nel corso del rapporto di lavoro.

Sull'onerosità dei fondi di liquidazione stabiliti da queste norme contrattuali, e tutelati per legge, le aziende ascoltate hanno espresso valutazioni unanimi. La misura di blocco della scala mobile sulle indennità di liquidazione, o di quiescenza, o di fine lavoro (decisa poi con la legge n. 54, 6 marzo 1977) era vista con estremo favore giacché avrebbe sensibilmente alleviato l'onere della rivalutazione annua delle quote di anzianità. Alcune aziende hanno valutato che tale alleviamento tornerà presumibilmente a rendere conveniente, ai fini dell'autofinanziamento, l'accantonamento di questi fondi. Ma è risultata opinione generale che i fondi di liquidazione, data la consistenza assunta, debbano trovare un posto di minor rilievo nel costo del lavoro e nella stessa retribuzione differita, naturalmente facendo salvi i diritti maturati acquisiti.

La Breda integrava i trattamenti contrattuali con gratifiche per i soli operai, corrispondendo importi di 120, 160 e 180 mila lire, corrispondenti ad anzianità comprese fra 25 e 30 anni, fra i 30 e 35 ed oltre i 35. Questa voce era infatti un'integrazione dei premi di fedeltà già pagati ai dipendenti in servizio al compimento di tali anzianità.

La Pirelli integrava l'indennità di liquidazione attraverso un complicato meccanismo di accantonamenti garantiti da una Cassa di previdenza cui sono iscritti tutti i dipendenti, che l'alimentano con un contributo dell'1,30% sulla retribuzione, cui si aggiunge un pari contributo dell'azienda. In tal modo, al momento in cui il rapporto di lavoro veniva risolto, la Cassa liquidava al lavoratore le spettanze accantonate con gli interessi, e l'azienda vi concorreva fino a raggiungere: 14 mensilità di retribuzione a chi aveva almeno 25 anni di anzianità, più mezza mensilità per ciascun anno in più; 11 mensilità di retribuzione per chi aveva almeno 15 anni di anzianità e 60 anni di età (55 se donna) più un quarto di mensilità per ciascun anno fino ai 24; 28 mensilità in caso di invalidità permanente, ai dipendenti con almeno 4 anni di anzianità. Il peso del contributo aziendale al raggiungimento di queste somme si evinceva dal fatto che nel 1976, ai 1,9 miliardi erogati come contributo alla Cassa di previdenza, facevano riscontro 3,3 miliardi spesi a titolo di integrazione, per un costo complessivo pro-capite di 22.970 lire.

L'Italcantieri manteneva in vigore, come sopravvivenza, i trattamenti previsti nelle imprese navalmeccaniche assortite, e consistenti in gratifiche di anzianità pagate in base alla qualifica e alla anzianità, con importi distinti per operai e impiegati. Con l'inusitata eccezione del trattamento «concesso» ai lavoratori già dipendenti dai Cantieri Riuniti dall'Adriatico, e cioè la possibilità di lavorare per 6 mesi oltre la data del pensionamento, le entità erano le seguenti:

	OPERAI	IMPIEGATI
Monfalcone	140-280.000	164-180.000
Genova - Sestri	50-200.000	30-150 gg. di retrib.
Castellammare di Stabia	90.000	150-300.000

La Tosi pagava due mensilità di buonuscita ai dipendenti che lasciavano l'azienda per raggiunti limiti di età, con una spesa non indifferente. La Cogne favoriva infine il pre-pensionamento per anziani e invalidi.

b) *trattamenti di previdenza*

In sei aziende si sono riscontrate voci previdenziali integrative dei trattamenti pensionistici di legge, completate da assegni vitalizi, mentre una settima azienda, la Falck, si limitava ad assicurare prestazioni in natura oltre quelle vigenti per i pensionati INPS. Tratto comune era in

ogni caso una determinata anzianità aziendale, mai inferiore a 15 anni. Nei casi Ibm ed Olivetti, anzi, il trattamento integrativo sostituiva il premio di fedeltà di cui al paragrafo 12; in altri casi lo completava.

Diamo un succinto panorama di queste provvidenze, avvertendo che trattasi di una materia complessa, come dimostrano i minuziosi regolamenti che presiedono ai fondi integrativi aziendali, con i quali queste provvidenze (e quelle che esamineremo fra breve) si alimentano.

Ibm - Assegno vitalizio al dipendente che va pensione con 15 anni di anzianità aziendale. Da 6 a 57 mila lire mensili per fruitore, media 19 mila. (Le spese relative sono computate con quelle pagate per i premi di fedeltà: vedere tavola 12 alla voce «anziani»).

Olivetti - Assegno vitalizio al dipendente con almeno 15 anni di anzianità aziendale, valevole per tutti i lavoratori andati in pensione prima del 1976. Si tratta infatti di una integrazione ai trattamenti Inps, tesa ad anticipare il traguardo dell'80% della retribuzione ai 40 anni di contribuzione (e il 2% per ogni anno di assicurazione).

Ecco la misura dell'integrazione mensile, in lire e in percentuale a seconda dei periodi di pensionamento:

	Operai	Impiegati
Fino al 1°5.1968:		
10 anni di anzianità	5.750	11.500
45 anni di anzianità	33.500	46.600
Fino al 31.12.1975:		
15 anni di anzianità		2.25%
40 o più anni di anzianità		6,00%

Un tipo di integrazione siffatta consente alla pensione di seguire annualmente il costo della vita.

Montedison e Farmitalia - Assegno vitalizio di fedeltà ai dipendenti che abbiano raggiunto l'età pensionabile entro il 1972 con almeno 20 anni di servizio oppure entro il maggio 1968 con 25 anni di servizio. Ecco un prospetto dei trattamenti, regolati in base alle qualifiche (qui esposte secondo la stessa numerazione-tipo delle tavole allegate alla relazione). E' indicata l'entità dell'assegno mensile e quella dell'aggiunta corrisposta per ciascun anno oltre i 20 di anzianità aziendale:

	Assegno	Aggiunta
Impiegati:		
7	25.000	750
6	17.000	500
5 - 4	12.750	375
3 - 2	11.500	350
Cat. speciali:		
5	11.500	350
4	11.000	325
Operai:		
5 - 4	9.500	275
3 - 2	8.150	235

Fiat - Assegno vitalizio di fedeltà ai dipendenti con oltre 30 anni di anzianità aziendale e che vanno in pensione con 60 anni compiuti (55 se donne): 18 mila lire mensili indipendentemente dalla qualifica; è prevista la reversibilità a favore della vedova, per un importo di 15.500 lire mensili. I pensionati ex dipendenti che usufruiscono di questa voce sono 18 mila. Era poi prevista una cassa soccorso mensile di 12 mila lire ai dipendenti che vanno in pensione con almeno 25 anni di anzianità aziendale e che si trovino «in condizioni economiche fortemente disagiate». I fruitori sono attualmente 8 mila.

Tosi - Integrazione alla pensione Inps, ai dipendenti che pensionandosi a 60 anni hanno maturato almeno 15 anni di anzianità aziendale: 13 mila lire per 13 mensilità.

Tutte queste aziende offrono ai propri ex dipendenti l'accesso alle prestazioni ed agevolazioni garantite a tutti i dipendenti dai fondi integrativi o dalle casse di assistenza aziendali, di cui si parla qui di seguito.

c) trattamenti di assistenza

I divari fra azienda e azienda diventano cospicui quando si passa ad analizzare la consistenza e distribuzione dei trattamenti integrativi di tipo assistenziale. Nove aziende, fra quelle ascoltate, non prevedevano questo tipo di provvidenze. Altre tre le prevedevano soltanto per i dirigenti. Sette aziende prevedevano integrazioni in forma di sussidi. Quattro aziende infine avevano in atto sistemi assistenziali a volte complessi, alimentati da casse con il contributo comune dell'azienda e, in proporzioni minori, dalle maestranze, oppure dai contributi malattia dell'Inps, trattenuti in gestione e spesso integrati da forme mutualistiche aziendali, sopravvissute all'assorbimento da parte dell'Inam. Ecco un prospetto delle situazioni:

	Nulla	Dirigenti	Integrazioni	Mutue
Zanussi	x			
Italcantieri		x		
Italsider			x	
Cogne			x	
Falck				x
Breda	x			
Alfa Romeo		x	x	
Fiat				x
Tosi			x	
Sit-Siemens	x			
Olivetti		x	x	
Ibm			x	
Montedison		x	x	
SIR	x			
Liquigas	x			
Pirelli (Milano)		x		x
Farmitalia		x	x	
Bracco	x			
Lanerossi	x			
Marzotto	x			
Fincantieri		x		
Finsider	x			
Finmeccanica		x		

I trattamenti più onerosi per le aziende, nonostante la contribuzione dei lavoratori, erano indubbiamente quelli di tipo mutualistico, sia nel caso che integrassero le prestazioni dell'Inam (monetarie, mediche, farmaceutiche, ospedaliere, ecc.), sia anche nel caso che le fornissero direttamente con le mutue aziendali delegate dall'Inam, ma integrandole ugualmente come riscontrato alla Falck e alla Pirelli che hanno mantenuto istituzioni proprie.

Queste prestazioni integrative, regolate da normative tanto minuziose quanto complesse, a cui non mancava l'apporto se non il controllo dei lavoratori, mantenevano in sostanza quei benefici e privilegi caratteristici dei trattamenti praticati nelle grandi imprese, private e pubbliche, prima dell'assorbimento delle mutue aziendali nell'Inam. L'imponenza di queste provvidenze non può essere sottovalutata anche dal punto di vista del richiamo che può esercitare sul lavoratore e, all'opposto, del freno che può costituire alla sua mobilità.

Per fornire un'idea dei costi, non sono sufficienti le cifre pro-capite indicate nell'apposita riga, «assistenza», della tavola 12, giacché le spese assistenziali vengono computate da certe aziende insieme a quelle previdenziali, essendo unico il fondo a cui si attinge: tipico il caso del «Fondo di solidarietà interna» Olivetti (Fsi).

Per fornire invece un'idea della gamma e qualità delle prestazioni si ritiene sufficiente riportare l'elenco di voci delle quali il regolamento del suddetto Fsi Olivetti prevede tutti i particolari: assenza a causa di malattia; visite consultive specialistiche e relative spese, viaggio compreso; indagini diagnostiche e di radiografia; apparecchi odontoiatrici (protesi fisse e mobili, ortodonzia e prevenzione); apparecchi ortopedici; apparecchi acustici; occhiali; latte in polvere; cure balneo-termali, idropiniche e climatiche (in periodi normali o di ferie); ricoveri ospedalieri; terapie di riabilitazione; medicinali; assenze per servizio militare (chiamata di leva e richiamo alle armi); assegni familiari integrativi - già citati al paragrafo 4-5; lavoratrici-madri (astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, permessi, ferie); norme particolari per i casi di adozione e di affidamento (bambini inferiori e superiori a tre anni, astensione dal lavoro e permessi).

Per questo fondo le entrate derivano da contributi dello 0,15% e dello 0,45% della retribuzione globale lorda, pagati rispettivamente dai lavoratori e all'azienda, cui si aggiungeva l'importo delle multe comminate dall'azienda stessa.

I contributi variavano da azienda ad azienda: negli stabilimenti Pirelli dislocati fuori Milano erano paritetici, nella misura dello 0,75% sulla retribuzione; alla Falck dello 0,2% per i lavoratori e dello 0,3% per l'impresa. (Questi fondi erano a latere delle rispettive Casse mutue aziendali).

Da una contribuzione più consistente venivano alimentati i fondi di assistenza per i dirigenti soggetti a massimale: si andava dall'1% per l'Alfa Romeo, al 3% per la Finmeccanica, al 2,80% per l'Italcantieri e la Fincantieri. Un sistema che accollava quote crescenti di contributo al dirigente, all'aumentare del suo stipendio, era quello vigente all'Olivetti. Le prestazioni assicurate ai dirigenti in sede aziendale integravano od anche sostituivano quelle previste dal contratto della categoria, e non risultavano inferiori alle prestazioni di cui fruivano gli altri lavoratori dell'impresa.

Riassumendo si può constatare che, dei tre tipi di provvidenze aziendali considerate in questo paragrafo, nessuna azienda le contemplava tutte, ma molte aziende ne prevedevano due, soprattutto quelle destinate a integrare i regimi generali di previdenza e assistenza.

16. INTEGRAZIONE AI TRATTAMENTI INFORTUNISTICI

L'ultimo quesito posto dalla Commissione ha dato come risultato la constatazione che tutte le aziende prevedevano assicurazioni integrative di quelle previste per legge. E ciò, sia per tutelare i lavoratori non coperti da assicurazione Inail e ciò nondimeno soggetti a rischio, sia per offrire ai dipendenti, ed in particolare ai dirigenti, una maggiore copertura qualitativa e quantitativa di fronte all'eventualità di loro morte o invalidità permanente.

Norma invalsa era innanzitutto la stipula di polizze contro i rischi di volo. Altrettanto generale,

o quasi, la stipula di polizze contro i rischi extra-professionali degli impiegati e dirigenti. Parecchie aziende aggiungevano polizze contro i rischi cui sono esposti i lavoratori, e non soltanto i dirigenti e gli impiegati, allorquando vengono trasportati a terra da veicoli privati.

Si è rilevato che le aziende chimiche tendevano a offrire una copertura integrativa più vasta, data anche la maggiore pericolosità delle lavorazioni.

L'ordine di spesa presentava dislivelli non gravi fra azienda ed azienda, anche in considerazione della diversa composizione della manodopera. Ecco alcune cifre pro-capite relative al 1976 (non considerate nella tavola 12 perché fornite da poche aziende):

Lanerossi	8.700
Marzotto	8.715
Tosi	11.500
Bracco	16.941
Cogne	20.000
Farmitalia	39.055
Sir	44.470

Non è parso di poter rilevare nelle integrazioni assicurative una forma occulta o indiretta di retribuzione differita, non essendovi forme diffuse di capitalizzazione e riscatto individuale, forme segnalate peraltro in taluni settori non industriali. Soltanto la Pirelli stipulava polizze che prevedevano la facoltà di aumentare il capitale a condizioni agevolate, con versamenti del dipendente. La Ibm prevedeva larghe forme di copertura, ma sempre collegate al rischio e danno-vita.

Resta ancora da segnalare la disparità di valutazione della vita umana, perpetuata fra le varie categorie di lavoratori per qualsiasi tipo di assicurazione. Anche per quelle da noi considerate in codesto paragrafo, i massimali risultano lontanissimi. Valgano i dati (in milioni) validi per la Sir:

	Morte	Invalità permanente
Operai	10	14
Impiegati	20	24
Dirigenti	175	210

Considerazione finale da fare pare la seguente. Anche i trattamenti infortunistici integrativi concorrono a conferire quei requisiti di sicurezza che, come le provvidenze assistenziali di cui al paragrafo 14, rendono tuttora privilegiata la condizione dei lavoratori occupati presso le grandi imprese. Si può soltanto notare come oggi questo relativo privilegio di trattamento e di status non sia più in grado di attirare manodopera, probabilmente a causa della circostanza che altre imprese e soprattutto enti, a parità di trattamento, offrono condizioni di lavoro assai meno onerose per la maggior parte degli addetti. Il che sposta su un altro terreno l'esame dei fattori di sperequazione esistenti nel mondo del lavoro italiano.

**INDUSTRIA MANUFATTURIERA
ALLEGATI**

TABELLA 1

RETRIBUZIONI LORDE

*Medie di categoria (000)**(metalmecchaniche)*

	Zanussi	Italcant.	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm	
DIRIGENTI	1976	17.792	16.868	19.356	15.455	16.363	17.986	19.425	19.860	17.653	19.213	26.797
	1975	—	15.049	17.232	14.428	15.586	17.045	—	15.604	16.135	15.982	24.426
IMPIEGATI	1976	5.255	6.290	8.265	6.191	6.009	6.905	6.848	6.452	5.361	6.759	9.293
	1975	—	5.265	6.920	5.307	5.409	5.959	—	5.733	4.458	5.927	7.818
C. Sp.	1976	4.444	5.336	7.138	5.839	5.344	6.499	5.533	5.842	4.861	—	6.698
	1975	—	4.421	5.991	4.963	4.663	5.581	—	5.072	4.104	—	5.379
OPERAI	1976	4.163	4.571	5.695	4.755	4.298	4.960	4.519	4.629	4.145	4.430	5.763
	1975	—	3.693	4.793	4.034	4.082	4.166	—	3.882	3.168	3.860	4.686
TOTALE	1976	4.423	4.942	6.349	5.099	4.629	5.350	5.115	5.381	4.549	5.642	9.548
	1975	—	4.084	5.346	4.310	4.358	4.525	—	4.591	3.570	4.945	7.976

TABELLA 1a

RETRIBUZIONI LORDE

*Medie di categoria (000)**(chimiche, tessili, finanziarie)*

	Monte-dison	Sir	Liqui-gas	Pirelli	Farmi-talia	Bracco	Lane-ross	Mar-zotto	Fincant.	Finsider	Fin-mecc.	
DIRIGENTI	1976	18.557	14.593	18.113	19.300	15.546	18.647	17.330	17.500	28.531	27.400	28.086
	1975	16.770	14.378	16.755	17.800	15.393	17.501	15.366	16.100	26.697	26.159	28.320
IMPIEGATI	1976	7.700	7.326	6.881	7.320	8.528	7.325	6.046	5.910	7.259	—	7.851
	1975	6.620	6.186	5.947	6.410	7.699	6.205	4.859	5.106	6.436	—	7.076
C. Sp.	1976	7.123	6.956	6.195	(...)(*)	6.832	6.423	—	—	6.194	—	8.998
	1975	6.062	5.845	5.466	(...)(*)	6.022	5.176	—	—	6.941	—	8.268
OPERAI	1976	5.320	5.304	4.562	5.770	5.600	4.429	4.069	3.579	4.856	—	7.566
	1975	4.410	4.225	3.835	4.920	4.704	3.569	3.050	2.580	4.705	—	6.564
TOTALE	1976	6.462	6.441	5.416	6.268	7.000	6.049	4.513	4.048	15.974	—	15.992
	1975	5.442	5.330	4.919	5.390	6.121	5.049	3.520	3.046	14.681	—	15.587

(*) Dati non noti.

DISTRIBUZIONE ORGANICO

%

(metalmecchaniche)

	Zanussi	Italcant.	Italsid.	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
D. 1976	0,5	—	—	—	0,5	0,7	0,6	1,0	1,2	0,7	1,5	2,7
1975	0,5	0,6	0,8	0,5	0,5	0,7	0,6	1,0	1,2	0,6	1,4	2,3
I. 1976	15,9	—	—	—	15,7	13,1	20,1	18,3	29,0	23,6	46,8	90,9
1975	16,0	17,0	19,5	16,4	16,0	13,0	19,3	18,9	28,3	22,8	45,8	90,2
C.s. 1976	4,9	—	—	—	0,2	2,9	2,5	2,4	3,2	5,2	—	0,1
1975	4,8	1,6	3,0	4,8	0,3	2,7	2,9	2,3	3,5	5,0	—	0,1
O. 1976	78,6	—	—	—	83,6	83,3	76,8	78,3	66,6	70,5	51,7	6,3
1975	78,7	80,8	76,7	78,3	83,1	83,6	77,2	77,8	67,0	71,6	52,8	7,4
Totale N.												
1976	19.623	—	—	—	3.005	11.946	24.799	142.780	4.640	30.034	30.365	7.633
1975	19.349	12.656	52.221	4.659	2.974	12.464	24.582	152.067	4.741	30.299	30.855	7.837

DISTRIBUZIONE ORGANICO

%

(chimiche e tessili)

	Monte-dison	Sir	Liqui-gas	Pirelli	Farmitalia	Bracco	Lane-rossi	Mar-zotto	Fincant.	Finsider	Fin-mecc.
DIRIGENTI 1976	1,8	1,9	2,0	1,3	1,8	2,1	0,8	0,9	41,6	—	—
1975	1,8	1,8	2,1	1,2	1,8	2,2	0,8	—	41,1	—	40,0
IMPIEGATI 1976	32,6	42,6	38,5	20,3	39,0	50,5	18,0	14,7	51,4	—	—
1975	31,5	42,0	35,6	20,5	38,1	50,3	17,7	—	50,7	—	48,0
C. S. 1976	6,9	5,8	3,3	1,3	6,8	4,2	—	—	1,4	—	—
1975	6,8	6,4	3,8	1,3	6,7	4,0	—	—	2,8	—	6,6
OPERAI 1976	58,7	49,7	56,2	77,1	52,4	43,2	81,2	84,4	5,6	—	—
1975	59,9	49,8	58,5	77,0	53,4	43,5	81,5	—	5,4	—	5,4
Totale N.											
1976	52.062	6.891	3.663	31.666	3.619	1.001	6.914	6.310	—	—	193
1975	52.506	6.776	3.516	32.712	3.775	1.005	7.331	—	73	165	198

TABELLA 3

COMPOSIZIONE MANODOPERA

*Operai = 100%. Impiegati = 100%**(metalmecchaniche)*

	Zanussi		Italcantieri		Italsider		Cogne		Breda		Falck	
	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976
I. 7(*)	6,5	8,2	4,0	—	15,7	—	10,8	—	9,7	9,4	5,5	5,7
6	19,8	22,2	30,1	—	17,4	—	20,4	—	16,0	13,9	15,7	16,4
5	7,4	7,3	8,2	—	39,8	—	20,7	—	36,7	35,2	25,0	25,9
4	40,3	37,8	43,8	—	16,6	—	28,4	—	22,5	26,4	29,5	28,8
3	15,0	18,0	10,3	—	7,6	—	11,8	—	9,7	9,8	17,2	17,3
2	6,4	5,9	2,8	—	2,6	—	7,9	—	5,0	4,6	6,7	5,3
1	0,6	0,6	0,8	—	0,2	—	—	—	0,4	0,6	0,4	0,6
O. 5	4,9	5,3	11,0	—	32,2	—	11,3	—	16,5	16,1	14,5	15,9
4	13,1	14,3	35,6	—	37,6	—	38,9	—	31,2	31,0	33,6	36,2
3	45,4	71,8	45,2	—	25,0	—	42,6	—	36,3	36,8	47,9	43,4
2	36,3	8,6	8,0	—	5,1	—	7,1	—	14,2	14,3	4,0	4,5
1	—	—	0,2	—	0,1	—	0,1	—	1,8	1,8	0,05	—

(*) Per esigenze di comparazione intersettoriale, vengono considerate come qualifiche vere e proprie le posizioni intermedie, così da formare una scala unica con sette livelli, da 1 a 7.

TABELLA 3a

(segue) COMPOSIZIONE MANODOPERA *(metalmecchaniche)*

	Alfa		Fiat		Tosi		Sits		Olivetti		Ibm	
	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976
I. 7	9,9	10,5	6,7	8,4	7,1	6,9	5,1	5,4	8,3	8,6	7,6	9,3
6	22,5	24,9	31,7	34,9	25,6	25,3	14,6	15,3	23,9	26,8	43,2	46,3
5	14,0	14,5	12,4	10,7	18,5	20,9	15,4	15,6	6,5	6,3	1,3	1,0
4	35,0	32,0	37,8	37,7	26,4	26,9	35,8	37,7	45,2	43,7	38,6	38,2
3	10,4	11,0	8,7	6,7	13,5	12,8	18,4	17,0	12,9	12,4	8,0	4,5
2	8,0	6,6	2,4	1,4	8,2	6,8	9,8	8,6	2,8	1,9	1,2	0,7
1	0,2	0,5	0,3	0,2	0,7	0,4	0,9	0,4	0,4	0,3	0,1	—
O. 5	8,6	8,5	4,7	5,1	13,3	15,4	5,0	5,8	18,3	20,4	30,0	37,2
4	23,6	24,6	17,4	19,2	27,6	30,0	13,6	15,1	18,9	21,8	45,0	51,6
3	53,8	60,2	53,2	60,9	40,3	42,7	57,2	69,7	53,0	52,8	25,0	11,2
2	14,5	5,0	24,6	14,7	18,3	11,6	23,5	9,0	9,7	4,9	—	—
1	0,5	1,7	0,1	0,1	0,5	0,3	0,7	0,4	0,1	0,1	—	—

COMPOSIZIONE MANODOPERA (*chimiche*)

		Montedison		Sir		Liquigas		Pirelli		Farmitalia		Bracco	
		1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976
I.	7	11,7	12,0	4,7	4,8	9,9	10,6	15,4	15,8	15,4	14,7	3,5	3,9
	6	20,8	21,4	17,0	16,8	14,2	13,3	19,8	20,6	34,4	35,3	44,9	43,6
	5	22,4	21,9	10,7	11,2	25,6	25,5	43,2	43,5	11,2	12,1	4,7	5,3
	4	29,1	29,9	45,1	46,0	35,4	38,1	20,8	19,8	20,7	20,3	19,4	21,2
	3	14,5	13,4	22,5	21,2	13,1	12,1	0,8	0,3	18,3	17,6	25,7	25,0
	2	1,5	1,4	—	—	0,8	0,4	—	—	—	—	1,8	1,0
	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
O.	5	27,0	29,5	12,9	13,1	21,9	23,4	0,2	0,2	24,1	25,5	3,4	6,6
	4	44,9	46,4	52,0	55,0	32,4	45,5	21,0	23,5	39,7	41,5	36,4	36,9
	3	24,0	20,4	27,6	30,0	37,1	22,8	51,7	50,7	36,2	33,0	52,4	54,6
	2	4,0	3,7	7,5	1,9	8,6	8,3	21,6	20,6	—	—	7,8	1,9
	1	0,1	—	—	—	—	—	5,5	5,0	—	—	—	—

COMPOSIZIONE MANODOPERA (*tessili*)

		Lanerossi		Marzotto	
		1975	1976	1975	1976
IMPIEGATI	7	13,7	15,2	—	21,2
	6	13,1	13,5	—	16,5
	5	36,5	36,0	—	42,5
	4	35,9	35,1	—	19,8
	3	0,8	0,2	—	—
	2	—	—	—	—
	1	—	—	—	—
OPERAI	5	31,5	33,4	—	29,7
	4	66,3	64,4	—	30,0
	3	2,2	2,2	—	37,7
	2	—	—	—	2,6
	1	—	—	—	—

RETRIBUZIONI LORDE

*Medie per qualifica (000)**(chimiche)*

	Montedison		Sir		Liquigas		Farmitalia		Bracco	
	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976(*)	1975	1976
DIR.	—	—	14.378	14.593	16.755	18.113	15.393	15.546	17.501	18.647
Imp. 7	9.755	11.008	10.610	11.920	8.859	10.178	10.360	11.889	10.387	11.067
6	8.048	9.118	8.396	9.642	7.405	8.440	9.360	10.539	7.402	8.750
5	6.300	7.363	6.977	8.016	5.926	7.046	7.860	8.739	6.065	7.012
4	5.828	6.818	5.666	6.898	5.506	6.387	7.160	8.639	5.249	6.306
3	4.439	5.323	4.259	5.011	5.412	6.196	4.960	5.739	3.900	4.791
6	3.727	4.666	3.388	4.019	4.063	4.575	—	—	3.003	—
1	—	—	—	—	3.660	4.492	—	—	—	—
C.S. 5	6.181	7.212	6.304	7.695	5.535	6.265	6.033	7.247	5.281	6.559
4	4.864	5.800	5.009	6.157	5.064	5.876	4.783	5.747	4.699	5.848
Op. 5	4.722	5.616	4.765	5.959	4.300	5.217	5.582	6.635	4.603	5.331
4	4.507	5.396	4.373	5.432	4.250	4.606	4.832	6.035	3.850	4.721
3	3.996	4.866	3.951	4.857	3.296	4.045	4.382	5.135	3.269	4.075
2	3.619	4.397	3.263	4.160	3.415	4.032	—	—	2.585	—
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(*) Le medie ponderate fornite da questa azienda presentano effetti statistici anomali nelle ultime cifre.

RETRIBUZIONI LORDE

*Medie per qualifica (000)**(tessili)*

	Lanerossi		Marzotto (*)	
	1975	1976	1975	1976
DIRIGENTI	15.366	17.330	16.100	17.500
IMPIEGATI 7	7.903	8.947	7.997	8.660
6	5.520	6.754	5.457	6.138
5	4.689	5.893	4.490	5.362
4	3.628	4.676	3.328	3.951
3	—	—	—	—
2	—	—	—	—
1	—	—	—	—
C.S. 5	—	—	—	—
4	—	—	—	—
OPERAI 5	3.094	4.126	2.822	3.892
4	3.039	4.052	2.203	3.191
3	2.789	3.719	2.683 (**)	3.663 (**)
2	—	—	2.667 (**)	3.246 (**)
1	—	—	—	—

(*) Impiegati e operai della divisione «tessile». (**) Personale a turni avvicendati.

SCALE PARAMETRALI

*Retribuzioni medie**(chimiche)*

	Montedison		Sir		Liquigas		Farmitalia		Bracco	
	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976	1975	1976
DIRIG. MEDIA	—	—	441	351	490	449	351	302	677	458
I. 7	269	250	325	286	259	252	236	231	402	271
6	222	207	257	232	217	209	214	205	286	215
5	174	167	214	193	173	174	179	170	235	172
4	161	155	174	166	161	158	163	168	203	155
3	123	121	130	120	158	154	113	111	151	117
2	103	106	104	97	119	113	—	—	116	—
1	—	—	—	—	107	111	—	—	—	—
C.S. 5	171	164	193	185	162	155	138	141	204	161
4	134	132	153	148	148	146	109	112	182	143
O. 5	130	128	146	143	126	129	127	129	178	131
4	124	123	134	131	124	114	110	117	149	116
3	110	111	121	117	96	101	100	100	126	100
2	100	100	100	100	100	100	—	—	100	—
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

SCALE PARAMETRALI

*Retribuzioni medie**(tessili)*

	Lanerossi		Marzotto	
	1975	1976	1975	1976
DIRIGENTI MEDIA	551	455	603	539
IMPIEGATI 7	283	240	299	267
6	198	182	204	189
5	168	158	168	165
4	130	126	125	122
3	—	—	—	—
2	—	—	—	—
1	—	—	—	—
C. SPECIALI 5	—	—	—	—
4	—	—	—	—
OPERAI 5	111	111	106	120
4	109	109	83	98
3	100	100	101	113
2	—	—	100	100
1	—	—	—	—

TABELLA 6

SCARTI PARAMETRALI

*Riassunto**(metalmecchaniche e finanziarie)*

		Za- nussi	Ital- cant.	Ital- sider	Cogne	Breda	Fiat	Sits	Oli- vetti	Ibm	Fin- cant.	Finsi- der	Fin- mecc.
ALLE MASSIME FREQUENZE	1976	136	139	144	122	142	119	119	129	196	176	—	86
	1975	—	140	143	126	133	—	132	129	208	158	—	82
OPERAI/ IMPIEGATI	1976	261	254	201	211	252	296	263	343	326	220	—	146
	1975	—	296	216	249	264	—	285	376	386	234	184	151
OPERAI/ OPERAI	1976	123	145	118	135	133	136	132	156	130	—	—	100
	1975	—	154	121	155	141	—	136	165	141	112	134	100
IMPIEGATI/ IMPIEGATI	1976	253	251	203	177	223	315	258	314	362	231	—	218
	1975	—	267	218	186	240	—	266	342	477	227	249	180
OPERAI/ DIRIGENTI	1976	473	453	386	380	448	519	506	596	538	588	—	371
	1975	—	535	409	481	484	—	587	590	618	621	455	431

TABELLA 6a

SCARTI PARAMETRALI

*Riassunto**(chimiche e tessili)*

		Monted.	Sir	Liquigas	Farmit.	Bracco	Lanerossi	Marzotto
ALLE MASSIME FREQUENZE	1976	126	127	134	174	215	145	146
	1975	130	130	127	193	227	154	166
OPERAI/ IMPIEGATI	1976	250	286	252	231	271	240	233
	1975	269	325	259	236	402	283	299
OPERAI/ OPERAI	1976	128	143	129	129	131	111	120
	1975	130	146	126	127	178	111	106
IMPIEGATI/ IMPIEGATI	1976	236	295	227	207	232	190	219
	1975	261	313	242	208	347	218	239
OPERAI/ DIRIGENTI	1976	—	351	449	309	458	455	539
	1975	—	441	490	353	677	551	603

SCARTI RETRIBUTIVI

*Min.-Max per qualifica**(metalmecchaniche)*

	Zanussi	Italcant.	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
DIR.	254	170	230	204	209	212	191	246	247	144	420	—
I. 7	243	158	205	176	190	161	198	124	178	145	271	154
6	241	195	175	158	177	140	209	169	245	128	264	178
5	163	190	186	157	177	180	196	152	208	136	213	110
4	200*	173	174	171	169	170	186	177	188	156	243	121
3	151	159	173	136	137	167	138	153	168	116	205	122
2	135	139	159	139	116	152	156	141	163	114	145	116
1	(101)**	(108)	(116)	—	—	—	—	(108)	(104)	—	(108)	—
C.S. 5	170	168	159	144	124	171	140	118	214	118	—	(...)***
4	128	144	164	138	150	137	(122)	113	165	110	—	(...)
O. 5	167	183	129	142	147	138	205	112	179	102	293	113
4	(215)	193	124	146	215	185	241	116	197	146	228	112
3	(210)	202	129	158	175	154	235	117	202	101	237	102
2	142	179	128	136	129	133	186	116	195	122	136	—
1	—	(112)	(123)	—	(100)	—	(121)	(101)	(107)	—	(104)	—

(*) Massime frequenze *in corsivo*

(**) Quote di manodopera poco significative.

(***) Dati non noti.

SCARTI RETRIBUTIVI

*Min.-Max per qualifica**(chimiche, tessili e fin.)*

	Monte- dison	Sir	Liqui- gas	Pirelli	Farmi- talia	Bracco	Lane- rossi	Mar- zotto	Fincant.	Finsider	Fin- mecc.
DIRIGENTI	254	244	128	159	156	163	215	227	224	259	272
IMPIEGATI 7	119	181	164	157	122	142	260	228	123	161	147
6	113	214	192	120	120	222	172	171	175	209	175
5	145	265	129	147	140	196	186	170	126	192	196
4	145	277	150	174	124	218	173	145	116	249	203
3	143	214	146	(169)	117	(169)	—	—	(...)	235	167
2	126	118	(103)	—	—	—	—	—	185	115	—
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
C. Sp. 5	122	198	130	189	113	192	—	—	(...)	145	(...)
4	114	229	(110)	122	109	(183)	—	—	(...)	118	138
OPERAI 5	117	211	136	(159)	106	182	182	125	—	—	—
4	109	202	149	116	126	196	205	132	—	123	198
3	128	206	197	113	108	214	146	112	106	131	—
2	113	(176)	—	128	—	—	—	110	(...)	129	—
1	—	—	—	120	—	—	—	—	—	—	—

TABELLA 8

COMPENSI PER STRAORDINARI

Anni in 000

(metalmecchaniche)

	Zanussi	Italcant.	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
Media												
1976	—*	—	—	—	—	—	108	131	232	43	79	140
1975	—	83	218	216	93	—	91	103	228	—	96	—
I. 1976	—	—	—	—	—	52	121	270	63	59	64	127
1975	—	212	414	89	242	50	119	248	189	—	74	—
C.S. '76	—	—	—	—	—	116	259	386	483	86	—	—
1975	—	397	471	275	396	107	320	199	446	—	—	—
Op. '76	—	—	—	—	—	42	77	91	248	35	93	270
1975	—	60	159	239	64	31	72	66	234	—	115	—
Ore N.**												
1976	—	—	—	—	—	—	21,00	57,80	77,23	21,09	—	39,72
1975	—	—	—	—	—	—	—	48,25	90,75	—	—	—

(*) Entità non quantificate.

(**) Per dipendente esclusi direttori e apprendisti.

TABELLA 8a

COMPENSI PER STRAORDINARI

Anni in 000

(chim., tess., finanz.)

	Monte-dison	Sir	Liqui-gas	Pirelli	Farmitalia	Bracco	Lane-rossi	Mar-zotto	Fincant.	Finsider	Fin-mecc.
MEDIA											
1976	113	319	186	—	48	75+3 *	96	70	2.113	843	781
1975	101	316	160	—	47	62	42	—	—	—	—
IMPIEGATI											
1976	129	360	184	271	25	66+1	166	81	2.319	631	288
1975	108	385	190	—	33	55	96	—	—	—	—
C. Sp.											
1976	236	529	429	—	79	230+9	—	—	1.880	3.019	2.836
1975	217	538	346	—	90	171	—	—	—	—	—
OPERAI											
1976	90	258	173	55	61	70+5	80	68	1.454	1.248	1.383
1975	84	230	129	—	53	60	30	—	—	—	—
ORE (N.)											
1976	18,06	124,0	77,6	58,8	14,77	36,09	—	32,44	—	—	—
1975	16,71	138,0	79,9	62,4	18,01	34,05	—	—	—	—	—

(*) Indennità presenza sabato (dal '76).

NUMERO INDENNITÀ E PREMIO

(000 lire pro-capite)

(metalmecchaniche)

		Za- nussi	Ital- cant.	Ital- sider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Oli- vetti	Ibm
ORARI, TURNI		—*	3	—	—	2	4	—	3	1	3	2	1
MANSIONE, RESPONS.		—	5	1	1	1	3	5	2	2	5	5	1
AMBIENTE, DISAGIO, RISCHIO		1	3	—	1	1	—	2	5	5	6	1	—
ALTRO		—	—	—	—	2	1	1	2	1	6	10	2
PREMIO	1976	—	290	+71**	+45	—	—	516	784	—	—	—	—
ANNUO	1975	—	260	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(*) Entità non quantificate.

(**) Aumento nell'annata.

NUMERO INDENNITÀ E PREMIO

(000 lire pro-capite)

(chimiche, tessili, finanziarie)

		Monte- dison	Sir	Liqui- gas	Pirelli	Farmi- talia	Bracco	Lane- rossi	Mar- zotto	Fincant.	Finsider	Fin- mecc.
ORARI, TURNI		1	—	—	3	1	2	—	—	—	—	—
MANSIONE, RESPONSABILITÀ		—	—	—	—	—	3	—	—	1	2	2
AMBIENTE, DISAGIO, RISCHIO		1	1	1	2	6	3	—	2	—	—	—
ALTRO		1	—	2	2	1	—	1	—	—	—	—
PREMIO	1976	894	—	—	—	—	721	226	180	165	+136	+70
ANNUO	1975	821	—	—	—	—	476	—	120	100	—	—

TABELLA 10

(metalmecchaniche)

DIARIE PER MISSIONI E TRASFERTE

	Zanussi	Italcantieri	Italsider	Cogne	Breda	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
ALTA DIRIGENZA	—	piè di lista oppure 16.500	diaria: 21.000 + trasp. o auto	piè di lista + contratto per ore viaggio	piè di lista + 6.500	piè di lista	piè di lista	piè di lista + contratto	piè di lista + 6.500	piè di lista + 6.500	piè di lista + 6.500
DIRIGENTI	piè di lista + 6.500	piè di lista oppure 16.500	diaria: 14.600 + 6.500 + trasp. viaggio	piè di lista + contratto per ore viaggio	diaria: 21.700	piè di lista	piè di lista	piè di lista + contratto	piè di lista con max.: 29.500 (23.500 se in sedi con mensa)	piè di lista + 6.500	piè di lista + 6.500
IMPIEGATI	piè di lista	diaria: 14.400	diaria: 16.100 + spese viaggio	piè di lista + contratto per ore viaggio	diarie: 17.900 14.400	piè di lista fino a 27.500	diarie: da 11.800 a 13.750	piè di lista + 4.160	piè di lista	piè di lista	piè di lista
C. SPECIALI	no	diaria: 13.900	diaria: 13.800 + spese viaggio	piè di lista + contratto per ore viaggio	diaria: 12.800	oppure 16.000 se non do-	diarie da 11.350 a 12.800	diaria: 10.980	piè di lista con max: 25.500 (19.500 se in sedi con mensa)	piè di lista con max: 25.500 (19.500 se in sedi con mensa)	piè di lista
OPERAI	no	diaria: 13.900	diaria: 13.800 + spese viaggio	piè di lista + contratto per ore viaggio	diaria: 11.800	cumentato per tutti	secondo località + 3-12%	diaria: 10.980	diaria: 10.980	piè di lista	piè di lista
		diaria indicizzata 100 lire a « punto »							diaria indicizzata 88 lire a « punto »		

DIARIE PER MISSIONI E TRASFERTE

(chimiche, tessili, finanziarie)

	Montedison	Sir	Liquigas	Pirelli	Farmitalia	Bracco	Lanerossi	Marzotto	Fincantieri	Finsider	Finmecc.
ALTA DIRIGENZA	piè di lista o forfait	diaria Italia 24-30.000 estero 45-55.000 + trasp. vagone letto sing. + 6.500	piè di lista e contratto	contratto dirigenti	piè di lista o forfait + contr.	piè di lista + contratto	piè di lista + 6.500	contratto dirigenti	piè di lista	piè di lista	piè di lista + 6.500
DIRIGENTI	piè di lista o forfait		piè di lista e contratto	piè di lista con mas- simo di : 21.000	piè di lista o forfait + contr.	piè di lista + contratto	piè di lista + 6.500	contratto dirigenti	piè di lista	piè di lista	da 20.000 a 26.000 (località)
IMPIEGATI	piè di lista + contratto	diaria Italia 22-26.000 estero 40-45.000 + vagone letto + contratto	piè di lista + contratto chimici	contratto gomma diaria : 19.000	piè di lista + contratto + diaria	spese auto ACI + contratto + diaria :	piè di lista + 2.535	contratto lana	piè di lista	piè di lista	da 20.000 a 26.000 (località)
C. SPECIALI	piè di lista + contratto	diaria : 18-22.000 35-40.000 + cuccetta + contratto	piè di lista + contratto chimici	contratto gomma diaria : 17.000	piè di lista + contratto + diaria	da 10.205 a 12.700 + diaria	=	=	piè di lista	piè di lista	12.000
OPERAI	piè di lista + contratto		piè di lista + contratto chimici	contratto gomma diaria : 17.000	1.500 a tutti	di sede 1.000 a tutti	=	contratto lana	piè di lista	piè di lista	12.000
		(trasp. auto a tutti lire 60-125 a Km.)									diaria indicizzata 10 lire a « punto »

PRESTITI AI DIPENDENTI

TABELLA 11

(Entità e ammontare : 000)

(metalmecchaniche)

Motivo	Zanus- si	Italcantieri	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
Entità max.	No	motivi comprovati	acquisto alloggio	No	No	acquisto alloggio	acquisto alloggio o gravi motivi	No	vari scopi	acquisto o migliora- mento casa	riparazione casa	acquisto o costruzione casa
Tasso e rate		limitati prestiti	—	No		indennità liquidazione	80% indennità liquidazione		garantiti indennità licenziam.	50% indennità liquidazione	da 3.000 a 5.000 5 milioni se più dipendenti Olivetti in famiglia	da 7.000 a 10.000 5-8 milioni per piano retroattivo 1975-76
Condizioni		—	fidejussione fondiaria			fidejussione bancaria	14,50% 40 rate		6% secondo i casi	5% 5 anni	6% 5 anni	5% 10-15 anni
Numero e ammontare complessivo		— (*)	—			—	tasso variabile indicizzato		a discre- zione della azienda.	deve essere nella stessa sede dove lavora	anzianità almeno 3 anni	anzianità oltre 5-7 anni
									146.000	—	100 300.000	2.119 10.768.000

(*) Entità non quantificate.

PRESTITI AI DIPENDENTI

(Entità e ammontare : 000)

(chimiche, tessili, finanze)

	Montedison	Sir	Liquigas	Pirelli	Farmitalia	Bracco	Lanerossi	Marzotto	Fincantieri	Finsider	Finmecc.
Motivo	motivi personali	motivi personali	motivi personali	acquisto alloggio	motivi personali	No	No	No	acquisto alloggio e particolari esigenze	acquisto alloggio e altri motivi	acquisto alloggio o motivi document.
Entità max.	indennità liquidazione	copertura indennità liquidazione	importo non considerevole	50% indennità liquidazione	indennità liquidazione				—	1/5 inden. licenz. max. 4.200	80% indennità liquid.
Tasso e rate	tasso lievemente agevolato	fidejussione bancaria indiretta	tasso agevolato e fidejussione	tasso agevolato 5-8 anni	tasso lievemente agevolato				« a titolo oneroso anche se contenuto »	tassi medi 4 anni	8,75% rate max. 20% stipendio
Condizioni	—	—	—	—	—				—	—	—
Numero e ammontare complessivo	—	—	20.000	—	—				—	—	68 390.000

COSTO PROVVIDENZE AZIENDALI

*Per dipendente/anno**(metalmecchaniche)*

	Zanussi	Italcant.	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
TOTALE	87.983	197.898	46.376	150.003	313.832	95.923	389.000	251.000	250.000	467.496	730.104
STUDENTI	—	1.476	892	8.167	6.635	6.807	—	3.806	—	—	9.270
COLONIE	4.692	5.922	11.771	27.902	9.863	24.911	20.807	7.660	—	43.393	—
MENSA	75.466	156.246	10.019	20.000	274.000	—	323.000	123.000	160.000	188.531	377.167
CRAL	—	663	7.655	5.400	1.610	9.487	947	13.000	—	15.128	45.515
ASSISTENZA	6.653	7.284	—	5.500	7.184	44.490	12.082	4.300	—	118.254	62.413
ANZIANI	1.172	11.611	9.818	13.875	14.540	6.454	17.455	48.095	—	19.340	110.656
PREVIDENZA	—	—	6.221	40.180	—	3.774	6.050	35.400	—	16.253	119.918
VARIE	—	14.438	—	28.980	—	—	8.659	15.739	90.000	66.597	5.165

TABELLA 12a

COSTO PROVVIDENZE AZIENDALI

*Per dipendente/anno**(chimiche, tessili, finanziarie)*

	Monte- dison	Sir	Liqui- gas	Pirelli	Farmi- talia	Bracco	Lane- rossi	Mar- zotto	Fincant.	Finsider	Fin- mecc.
TOTALE	183.431	277.265	—	534.667	234.050	237.687	105.594	71.315	312.139	—	528.405
STUDENTI	—	3.265	—	—	9.666	137	—	792	—	—	—
COLONIE	17.748	—	—	—	25.531	5.201	11.500	7.924	—	—	16.573
MENSA	115.843	132.000	190.660	326.000	144.866	203.863	44.836	32.490	265.395	118.560	122.895
CRAL	4.398	—	—	—	4.398 *	1.030	2.900	—	46.744	42.561	44.045
ASSISTENZA	—	93.000	—	—	—	—	16.497	13.470	—	—	—
ANZIANI	41.497	—	—	—	20.027	10.515	21.161	7.925	—	—	—
PREVIDENZA	3.495	49.000	—	144.667	4.987	16.941	8.700	8.715	—	—	322.847
VARIE	—	—	—	—	24.575	—	—	—	—	—	22.045

(*) Unico con la Montedison.

PROVVIDENZE PER FIGLI STUDENTI

(000 lire)

(metalmecchaniche)

Zanussi	Italcantieri	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
No	Borse : Med. Sup. 30-80 Università 100-250 (totale 208)	Borse : 125-150 (totale 204) Premi maturità : 150	No	Rimborso spese : Elem. 9 Medie inf. 15 Medie sup. 20 Univ. 30	Rimborso spese : 50%	Borse : Medie Superiori 50 Univ. 100 per profitto e esami	Borse : Media Inf. 20 Scuole profess. 25 Ist. tecnico - ind. 50 - comm. 35 Liceo 40 Università - Ing. 100 - altre facoltà 80; non previste le umani- stiche (totale 7.600)	Borse (totale 21)	Rimborso spese : 20	Rimborso libri : Medie inf. 13-30 Ist. prof. 5-15 Magistr. 25 Ist. tecn. 25 Liceo sc. 25 Liceo class. 35	Borse : Medie sup. 300 Univ. 600
	—	(totale 34)		a tutti con sola frequenza	(totale 1.563)				a tutti con sola frequenza e profitto minimo		(totale 110)
	—	Buoni libro : 10-15 (oltre 1000)		—	—						

PROVVIDENZE PER FIGLI STUDENTI

(000 lire) (varie)

Montedison	Sir	Liquigas	Pirelli	Farnitalia	Bracco	Lanerossi	Marzotto	Fincantieri	Finsider	Fimmecc.
Assegno : Medie superiori 50-70 Università 120	No	No	Assegni : Elementari 1,5 Medie inferiori 10	Assegni : Medie superiori 50-70 Università 120	No	Borse : Medie superiori 70 Università 200	No	No	No	No
Borse :			Borse :	Borse :						
Medie superiori 120-180 Università 200-300			Medie superiori 20 (250 a dip. poveri) Università 50	Medie superiori 120-180 Università 200-300						
(totale 100 + 25)			(totale 100 + 50 + 25 borse)	(totale 100 + 25 borse)		(totale 75 borse 64 + 11)				

PROVVIDENZE PER LAVORATORI STUDENTI

(000 lire)

(metalmecchaniche)

Zanussi	Italcantieri	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
Contratto	Premi frequenza : Medie sup. 100 Università 200	Assegni : Medie sup. 50-100 Università 100 Premio laurea	Premi : diploma 100 laurea 150	Contratto	Rimborso 75% spese e più permessi	Assegni : Media inferiore 5 Corsi e Ist. prof. 15 Media superiore 25 Univ. 50 Premi licenza : inf. 20 lic. sup. 50 esami univ. 10 laurea 100	Premi frequenza : Medie 20-40 Università : - Economia e Matem. 80 - Fisica 90 - Ingegn. 100 (totale 1900)	Permessi : 6-8 giorni in più Rimborso tasse Istituti tecnici	Assegni : Medie inferiori 20 Medie superiori 40 Univ. 60 più mensa serale	Permessi extra : 20 giorni maturità 30 giorni laurea 3 giorni per esame	Rimborso 75% spese max. : 150-240 Premio : diploma 80 laurea 150

TABELLA 14a

PROVVIDENZE PER LAVORATORI STUDENTI

(000 lire)

(chimiche, tessili e finanz.)

Montedison	Sir	Liquigas	Pirelli	Farmitalia	Bracco	Lanerossi	Marzotto	Fincantieri	Finsider	Finmecc.
<p>Permessi extra: 7-12 giorni</p> <p>Assegno: 20-60</p> <p>Premio: diploma 100 laurea 200</p>	<p>Assegno: 50 (con frequenza ed esami) + premio laurea 250</p> <p>Permessi extra: 1 giorno per esame 4 giorni per diploma o laurea</p>	Contratto	Permessi e facilitazioni extra	Permessi più assegno 20-60 più premio: diploma 100 laurea 200	Rimborso tasse ultimo anno e permessi extra	Contratto e permessi extra	Contratto e facilita- zioni	Contratto	Contratto più premio: diploma 100 laurea 100	Contratto

COMPENSI PER CONSULENZE

(000 lire)

(metalmeccaniche)

	Zanussi	Ital-cant.	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	Ibm
Numero 1976	298	—	—*	—	3	—	12	700	64	10	131	14
1975	—	11	—	14	4	—	—	—	54	—	135	—
Minimo 1976	20	—	—	—	1.000	—	800	1.200	128	600	1.000	1.174
1975	—	900	1.864	1.560	1.000	1.900	—	—	71	—	1.000	—
Massimo 1976	80.000	—	—	—	9.327	—	28.530	25.000	11.166	8.000	32.500	44.473
1975	—	10.000	19.775	42.000	6.896	25.000	—	—	7.560	—	23.300	—
Media 1976	1.584	—	—	—	—	—	—	2.895	1.463	3.400	14.732	12.152
1975	—	4.990	—	6.785	—	—	—	—	1.290	—	11.075	—
Spesa 1976	472.000	—	—	—	—	—	—	2.026.657	93.637	34.000	1.930.021	170.134
1975	—	54.900	1.206.000	95.485	—	197.666	—	—	69.706	—	1.495.138	—

(*) Entità non quantificate.

COMPENSI PER CONSULENZE

(000 lire)

(chimiche, tessili, finanziarie)

	Monte-dison	Sir	Liqui-gas	Pirelli	Far-mital	Bracco	Lane-rossi	Mar-zotto	Fin-cant.	Finsider	Finmecc.
Numero 1976	99	27	—	—	11	4	5	27	—	52	—
1975	101	—	—	—	14	2	—	—	7	55	39
Minimo 1976	1.500	1.725	2.000	1.500	2.000	2.400	1.800	647	—	1.800	—
1975	1.500	—	—	1.500	2.100	2.400	—	—	1.600	1.800	2.100
Massimo 1976	50.000	11.500	14.000	25.000	16.000	13.554	6.000	10.290	—	30.000	—
1975	28.000	—	—	21.000	16.000	9.200	—	—	11.120	30.000	16.000
Media 1976	11.329	5.200	—	—	5.459	7.383	—	1.829	—	6.016	—
1975	9.434	—	—	—	5.307	5.800	—	—	5.590	5.914	5.966
Spesa 1976	1.121.612	140.400	—	198.000	60.050	29.534	—	49.400	—	312.874	—
1975	952.892	—	—	148.000	74.300	11.600	—	—	39.102	325.297	232.700

APPENDICE SUI TRATTAMENTI EGAM E EFIM (*)

La situazione retributiva e normativa riscontrata presso i due enti di gestione Egam ed Efim, sentiti nella seduta del 24 marzo 1976, è risultata analoga a quella rilevata per le società finanziarie Ficancantieri, Finsider e Finmeccanica.

I livelli retributivi medi erano fortemente influenzati dalla presenza di 15 dirigenti sui 67 dipendenti della sede Egam, e di 25 dirigenti su 58 dipendenti della sede Efim. Ecco i trattamenti lordi annui praticati nel 1976 ai dirigenti dei tre gradi esistenti presso i due enti (in milioni)

	Egam	Efim
Direttore generale	54,7	47,1
Direttori	29,4 - 36,3	20,6 - 33,6
Altri dirigenti	11,5 - 26,5	11,7 - 24,0

L'Egam segnalava che gli emolumenti del presidente, «stabiliti dal ministero delle partecipazioni statali nella misura del 10 per cento in più dello stipendio lordo del direttore generale», ammontavano pertanto a 60,0 milioni. I dirigenti dell'Egam, inoltre, potevano percepire i gettoni di presenza (di 20 mila lire) per la loro partecipazione a riunioni di Consigli e Assemblee, non essendo tenuti a riversarli.

I trattamenti lordi degli impiegati erano di 5.613.282 lire come media annua all'Egam, con la categoria più elevata, la 7a, ad una media di 9.070.907 lire. All'Efim la categoria più elevata degli impiegati arrivava a 9.386.340 lire, e l'unico operaio a 7.273.503 lire, pur essendo collocato nella 4a categoria metalmeccanici, avendo percepito oltre 2,6 (e 2,7 nel 1975) per straordinari.

All'Egam esisteva anche una vantaggiosa forma di assicurazione contro rischi di malattia e infortunio per qualsiasi causa, con maggiorazioni dei massimali e dei trattamenti, estesa anche agli impiegati.

L'Egam stesso segnalava infine il livello medio indicativo delle retribuzioni lorde dei circa 30 mila operai del gruppo: 4.264.000 lire.

(*) I rappresentanti dell'Efim e dell'Egam non furono ascoltati dall'apposito Comitato, ma dalla Commissione nel suo *plenum* nella seduta del 24 marzo 1976.

PROSPETTO DELL
Min.-Max

	Zanussi	Italcant.	Italsider	Cogne	Breda	Falck	Alfa	Fiat	Tosi	Sits	Olivetti	
Dir.	I	—	16.505	23.505	—	18.542	—	40.388	36.350	—	28.970	—
			28.097	53.202		38.835		43.553	82.426		36.163	
	II	10.886 27.685	11.473 19.273	19.374 31.308	10.710 21.794	12.772 16.834	12.507 26.541	19.973 34.384	15.536 47.714	12.667 31.260	17.772 27.468	13.584 57.007
III	—	—	13.300 22.939	—	10.034 13.174	—	12.769 24.405	10.220 25.149	—	14.812 21.433	—	
Imp. *	7	5.934	7.692	7.345	6.616	6.933	8.082	7.245	10.527	8.430	7.938	7.637
		14.399	12.149	15.059	11.682	13.191	13.051	14.331	13.084	15.014	11.480	20.726
	6	5.245	6.131	6.680	5.996	6.159	8.320	5.556	6.284	5.404	5.813	5.537
		12.637	11.991	11.724	9.497	10.933	11.698	11.589	10.612	13.255	7.461	14.636
	5	4.508	5.242	5.843	5.041	5.333	5.590	5.254	5.514	4.972	4.979	4.913
		7.347	9.998	10.913	7.945	9.477	10.065	8.831	8.389	10.350	6.781	10.483
	4	4.180	4.924	5.079	4.542	4.883	3.993	4.589	4.624	4.481	4.699	4.275
		8.355	8.553	8.831	7.775	8.263	6.689	8.997	8.178	8.427	7.336	10.382
	3	3.636	4.269	4.756	4.377	4.281	4.053	4.077	3.986	3.884	3.994	3.959
		5.476	6.790	8.259	5.950	5.869	6.170	6.890	6.092	6.527	4.628	8.100
2	3.490	4.097	4.450	4.092	4.100	3.468	4.119	3.830	3.540	3.782	3.767	
	4.708	5.696	7.078	5.687	4.772	3.468	6.411	5.411	5.758	4.319	5.477	
1	3.325	3.604	4.514	—	—	—	—	3.405	3.315	3.458	3.491	
	3.352 ****	3.895	5.227					3.688	3.443	3.458	3.779	
C. Sp.	5	4.201	4.956	5.332	5.375	5.114	5.334	6.643	5.442	4.732	4.915	—
		7.135	8.356	8.754	7.784	6.349	9.131	9.267	6.433	10.125	5.814	
4	3.650	4.553	5.005	4.896	4.423	4.560	4.568	5.038	4.481	4.520	—	
	4.662	6.582	8.324	6.748	6.627	6.256	5.554	5.704	7.384	4.945		
Operai	5	4.010	4.579	4.909	4.918	4.825	5.028	4.100	4.813	4.530	4.554	3.893
		6.710	8.392	6.341	6.993	7.075	6.948	8.460	5.392	8.114	4.626	11.690
	4	3.672	4.166	4.577	4.433	4.324	3.931	4.054	4.507	4.173	4.049	3.865
		7.897	8.049	6.167	6.476	9.323	7.271	9.777	5.250	8.223	5.923	8.823
	3	3.490	3.890	4.575	3.763	4.029	3.792	3.602	3.880	3.384	4.182	3.388
7.318		7.878	5.899	5.961	7.068	5.857	8.453	4.553	6.840	4.221	8.040	
2	3.073	3.664	4.448	3.584	3.759	3.864	3.659	3.814	3.207	3.652	3.723	
	4.368	6.589	5.718	4.874	4.858	5.127	6.816	4.435	6.260	4.450	5.070	
1	—	3.583	4.355	—	3.653	—	3.628	3.729	3.498	3.881	3.157	
		4.004	5.388		3.653		4.372	3.729	3.759	3.881	3.289	

(*) Le qualifiche sono ordinate secondo una scala unica che considera anche i livelli intermedi: ad esempio la 5aS è c
(**) Media.

(***) 1975 per tutti i dati Finsider, salvo quelli dei dirigenti.

(****) Minimo e massimo quando si tratta di un solo lavoratore.

RETRIBUZIONI
 1976 (000)

TABELLA 16

Ibm	Monted.	Sir	Liquigas	Pirelli	Farmit.	Bracco	Lanerossi	Marzotto	Fincant.	Finsider	Finmecc.
—	27.507	—	34.485	31.492	18.300	19.808	13.272	—	25.680	26.270	33.162
	70.000		41.311	35.356	33.500	23.285	34.846		47.132	61.345	60.529
26.797**	10.707	10.166	19.158	17.302	15.400	11.203	12.068	11.000	15.801	18.000	22.181
	39.741	24.758	23.308	21.221	19.900	18.312	25.550	25.000	35.126	45.270	49.590
—	—	—	13.342	10.814	12.000	—	—	—	12.920	11.241	10.686
			23.229	20.011	22.800				13.981	21.968	29.050

11.203	9.583	9.086	8.426	7.915	10.689	9.756	6.126	6.277	9.869	8.225	9.066
17.241	11.426	16.431	13.844	12.402	13.089	13.890	15.916	14.294	12.423	13.221	13.332
8.486	8.737	6.468	7.286	7.918	9.589	5.940	5.194	5.051	6.660	6.281	6.288
10.025	9.784	13.869	14.020	9.515	11.489	13.191	8.955	8.617	10.521	13.109	10.993
7.692	5.878	5.815	6.992	5.882	7.189	4.968	4.777	4.520	5.681	5.534	5.229
8.447	8.510	15.389	8.996	8.634	10.089	9.760	8.909	7.683	7.920	10.643	10.261
5.661	5.490	4.932	5.472	3.585	7.789	4.291	3.928	3.796	5.775	4.232	4.653
6.862	7.974	13.641	8.186	6.250	9.689	9.364	6.809	5.495	8.929	10.554	9.445
4.828	4.617	4.288	4.976	3.449	5.289	3.895	—	—	4.241	3.323	4.202
5.899	6.603	9.160	7.270	5.836	6.189	6.594	—	—	7.846	7.794	7.018
4.648	4.067	3.825	4.495	—	—	—	—	—	4.306	3.941	—
5.376	5.138	4.495	4.626	—	—	—	—	—	4.931	4.540	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6.876**	6.730	5.437	5.676	4.950	6.797	4.756	—	—	—	7.185	9.940
	8.199	10.768	7.391	9.375	7.697	9.109				10.432	9.940
5.276**	5.307	4.747	5.256	5.022	5.497	4.388	—	—	5.828	7.896	7.881
	6.038	10.858	8.567	6.133	5.997	8.025			6.842	9.307	10.890
6.343	5.366	4.336	4.733	5.687	6.435	4.265	3.646	3.540	—	6.838	4.996
7.811	6.294	9.156	6.448	9.028	6.835	7.765	6.645	4.430	—	8.395	9.901
5.739	4.783	4.248	4.296	5.061	5.335	3.361	3.442	3.165	—	4.993	—
6.416	5.206	8.596	6.382	5.847	6.735	6.583	7.055	4.170	—	6.543	—
4.825	4.204	3.788	4.134	5.369	4.935	3.224	3.349	3.400	4.680	5.005	—
4.937	5.391	7.801	7.132	6.084	5.335	6.900	4.878	3.800	5.031	6.466	—
—	3.939	3.530	3.368	4.127	—	—	—	2.920	—	—	—
	4.467	6.212	5.461	5.293				3.200			
—	—	—	—	3.947	—	—	—	—	—	—	—
				4.736							

locata al 5° posto, e la 5a, pertanto, al 4°.

INDUSTRIE VARIE E SERVIZI*

* In allegato, oltre alle tabelle dei trattamenti corrisposti dalle società ascoltate dall'apposito comitato, sono riportati i dati relativi all'Enel e all'Eni, i cui rappresentanti furono convocati presso la commissione nel suo *plenum*.

1. - Il Comitato ha tenuto - nell'arco di tempo compreso tra il 15 dicembre 1976 e il 23 marzo 1977 - dieci sedute, nel corso delle quali ha ascoltato i rappresentanti delle seguenti società:

- Adriatica di Navigazione, Venezia;
- Aeroporti di Roma (Società per la gestione del sistema aeroportuale della Capitale);
- Alitalia (Linee Aeree Italiane);
- Autostrade (Società concessioni e costruzioni autostrade);
- Condotte - Società italiana per condotte d'acqua, Roma;
- Consorzio autonomo porto di Genova (sono stati forniti anche gli elementi normativi e retributivi del personale degli enti operanti nell'ambito del porto di Genova: Seport - Servizi portuali Genova; Compagnia unica fra i lavoratori delle merci varie);
- Costa armatori, Genova;
- Finmare, Società finanziaria marittima;
- Immobiliare - Società generale immobiliare di lavori di utilità pubblica ed agricola;
- Italcable - Servizi Cablografici, radiotelegrafici e radioelettrici;
- Italia di Navigazione;
- Italstat - Società italiana per le infrastrutture e l'assetto del territorio;
- Itavia Aerolinee;
- Lloyd Triestino;
- Navigazione Alta Italia - Nai;
- Sea - Società Esercizi Aeroportuali, Milano;
- Stet - Società Finanziaria telefonica;
- Sip - Società italiana per l'esercizio telefonico;
- Sogene - Società generale per lavori e pubbliche utilità;
- Tirrenia di Navigazione;

Al fine di fornire un valido quadro di raffronto degli elementi acquisiti in ordine alle strutture ed ai livelli dei trattamenti retributivi e normativi, il Comitato ha proceduto a raggruppare le società sulle quali ha indagato in settori omogenei, così identificati:

I - Settore trasporti, distinto in:

- a) marittimi, per i quali si sono convocate una finanziaria pubblica (Finmare) e quattro società operative, da essa controllate (Italia, Tirrenia, Lloyd Triestino, Adriatica), esercitanti servizi di linea, nonché due società dell'Armamento libero (Costa Armatori e Nai).
- b) aerei, che hanno interessato una società a partecipazione statale (Alitalia) ed una costituita con capitale privato (Itavia);
- c) servizi ed infrastrutture operanti nel settore, per i quali sono state ascoltate due società a partecipazione statale (Aeroporti di Roma ed Autostrade) ed una società costituita con capitale appartenente per la quasi totalità al comune e alla provincia di Milano (Sea). Nell'ambito di detti servizi ed infrastrutture sono stati ricompresi il Consorzio del porto di Genova, la Compagnia unica lavoratori merci varie e la Seport, che è una società costituita con capitale prevalente del Consorzio autonomo del porto di Genova.

II - Settore assetto del territorio ed edilizia, per il quale sono state convocate:

- a) una finanziaria pubblica (Italstat) ed una società da essa controllata (Condotte);
- b) una finanziaria privata (Immobiliare) ed una società operativa (Sogene), di recente assorbita dall'Immobiliare.

III - Settore telecomunicazioni, che ha interessato società a partecipazione statale:

- a) Stet, finanziaria di settore;
- b) Sip e Italcable, società operative facenti capo alla Stet.

2. Per i dirigenti delle società summenzionate la fonte normativa e retributiva è il contratto nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali, stipulato il 4 aprile 1975 tra la Confindustria, l'Intersind e l'Asap (Associazione sindacale aziende petrolchimiche) da una parte e la Federazione nazionale dirigenti di aziende industriali (Fndai) dall'altra.

Per siffatta categoria di personale sussiste dunque uniformità di trattamento quanto ai seguenti fondamentali istituti: minimi contrattuali; variazione automatica della retribuzione (scala mobile); aumenti di anzianità; ferie; trattamento di malattia; indennità di anzianità.

Il numero delle qualifiche dirigenziali varia, tuttavia, da azienda ad azienda, a seconda della sua dimensione, della sua struttura organizzativa, dell'attività esplicata; così pure i trattamenti economici corrisposti. Essi risulteranno allorché si analizzeranno le singole società.

Soltanto per i dirigenti delle società di navigazione sono stati stipulati contratti a parte e, precisamente, tra la Fndai e l'Associazione armamento di linea (Fedarlinea) e l'Intersind per le società a partecipazione statale e tra la Fndai e l'Armaliberi per le società private.

Tali contratti, peraltro, hanno recepito - in quanto stipulati in epoca successiva al 4 aprile 1975 - le disposizioni del contratto per i dirigenti di aziende industriali.

3. La classificazione degli impiegati ed operai è varia, come pure diversa è la disciplina degli istituti normativi e retributivi che li riguardano, tenuto conto dei singoli contratti collettivi nazionali di categoria.

Identici sono risultati soltanto la misura degli assegni familiari ed il sistema di contingenza. Gli assegni familiari sono erogati per conto dell'Istituto nazionale della previdenza sociale secondo le norme del testo unico approvato con decreto del Presidente della repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive variazioni.

I valori mensili al 1° febbraio 1975 erano:

per il coniuge.....	L. 10.868
per ciascun figlio.....	L. 10.868
per ciascun ascendente.....	L. 2.574

La scala mobile (indennità di contingenza) è quella del settore industria di cui all'accordo interconfederale 25 gennaio 1975. Il valore del punto di contingenza è stato unificato per tutti i livelli a lire 2.389, a decorrere dal 1° febbraio 1977. Con effetto dal 1° gennaio di ogni anno gli aumenti periodici di anzianità maturati a quel momento, vengono ricalcolati sulla base della contingenza in alto al 31 dicembre dell'anno precedente.

SETTORE TRASPORTI

A) Trasporti marittimi.

Il settore di cui trattasi è caratterizzato dalla presenza di società di navigazione a capitale pubblico e di società di navigazione private. Le prime sono controllate dalla Finmare, che è la finanziaria pubblica - facente capo all'Iri - con compiti, appunto, di controllo e di coordinamento delle partecipazioni statali nel campo dei trasporti marittimi. La Finmare e le compagnie operative (Italia; Lloyd triestino; Adriatica e Tirrenia) aderiscono all'Associazione Italiana dell'armamento di linea (Fedarlinea), collegata all'Intersind.

Le compagnie di navigazione private, delle quali sono state ascoltate la Costa armatori e la Nai, si sono unite nella Confederazione nazionale dell'armamento libero.

Occorre preliminarmente osservare che il personale del settore di cui trattasi è costituito da due grandi categorie: personale di terra, che comprende dirigenti, addetti agli uffici ed operai; per-

sonale navigante, che comprende ufficiali, sottufficiali, comuni. Ai fini del trattamento normativo e retributivo di detto personale, la Fedarlinea e l'Armamento libero hanno stipulato con le organizzazioni sindacali di categoria distinti contratti. Per questo si reputa opportuno trattare dapprima del personale delle società a capitale pubblico e poi di quelle private.

Società a partecipazioni statali

Nell'ambito del personale di terra i dirigenti vanno esaminati separatamente rispetto agli impiegati ed agli operai.

Infatti il trattamento economico e normativo dei primi è regolato dall'apposito contratto collettivo nazionale di lavoro 7 luglio 1975, stipulato tra la Fedarlinea e la Federazione nazionale dirigenti aziende industriali. Esso ha recepito le disposizioni del Ccnl 4 aprile 1975 dei dirigenti di aziende industriali. Non sono stati stipulati accordi integrativi aziendali.

In particolare, la Finmare ha ripartito i propri dirigenti in tre livelli:

Dirigenti di livello superiore, con funzioni di amministratore delegato, direttore generale e vice direttore generale;

Dirigenti, con funzioni di direttori centrali;

Funzionari dirigenti.

Presso le società di navigazione controllate dalla Finmare i dirigenti sono ugualmente articolati su tre livelli, sol che i dirigenti di livello superiore - comprendente l'amministratore delegato, il direttore generale ed il vice direttore generale - mantengono i rapporti giuridico-amministrativi con la Finmare, percependo da questa i relativi emolumenti.

Il trattamento economico e normativo degli impiegati e degli operai è regolato dal contratto collettivo di lavoro 1° dicembre 1974, stipulato tra la Fedarlinea e le organizzazioni sindacali dei lavoratori qui di seguito elencate:

Filma (Federazione italiana lavoratori del mare) - Cgil;

Film-Cisl-Itf,

Film-Cisnal;

Unione italiana marittimi;

ed approvato dal ministero della Marina mercantile il 6 agosto 1975.

Ciascuna compagnia di navigazione ha poi stipulato accordi integrativi con le suddette organizzazioni sindacali di categoria.

In base al contratto collettivo, il personale è ripartito in quattro categorie, ciascuna delle quali comprende più livelli, come dal prospetto che segue:

1ª categoria	livello X° livello IX° livello VIII° livello VII°	capo ufficio 1ª classe capo ufficio 2ª classe capo ufficio 3ª classe vice capo ufficio	funzionari
2ª categoria	livello VI° livello V° livello IV°	impiegati 1ª classe impiegati 2ª classe impiegati 3ª classe capo usciere capo operaio	dipendenti molto qualificati che disimpegnano mansioni di concetto mansioni d'ordine
3ª categoria	livello III°	impiegati di 4ª classe sottocapo uscieri uscieri autisti con oltre 5 anni di anzianità operai specializzati	mansioni d'ordine
4ª categoria	livello II° livello I°	uscieri operai qualificati operai comuni	personale ausiliario

Le mensilità sono 14, oltre a gratifiche di fine anno, in relazione al merito ed alle mansioni. L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali. Il periodo di ferie annuali varia, a seconda dell'anzianità, da un minimo di giorni 19 lavorativi (personale fino ad 8 anni di anzianità) ad un massimo di 25 (personale con oltre 15 anni di anzianità); non computandosi nelle ferie i sabati, le domeniche e le altre festività, ciò equivale ad un massimo di 30 giorni.

Ai dirigenti (esclusi i direttori ed i vice direttori generali), agli impiegati ed agli operai sono poi attribuite la «interessenze», consistenti in una indennità erogata una volta l'anno e pari al 3% di determinati importi percepiti in un anno solare.

Gli aumenti periodici di stipendio per anzianità sono stabiliti nelle seguenti misure:

- All'inizio del 2° anno di servizio, aumento del 10%;
- per i successivi tre bienni, aumento del 10% per ogni biennio;
- per ulteriori tredici bienni, aumenti del 5% per ogni biennio.

Occorre rilevare che è stato previsto contrattualmente il c.d. «complemento stipendio», il cui ammontare è specificato in apposita tabella e sul quale vengono trasferite annualmente le variazioni (punti) dell'indennità di contingenza.

Sono anche previsti dal contratto collettivo premi di nuzialità e di natalità nella misura di lire 50.000.

Presso le società di cui trattasi le provvidenze in favore del personale si concretano in:

- a) borse di studio per gli studenti figli di dipendenti, il cui importo è così ripartito:
 - lire 40.000 per coloro che frequentano la scuola media inferiore;
 - lire 50.000 per coloro che frequentano le scuole superiori;
 - lire 100.000 per gli universitari;
- b) colonie estive per i figli dei dipendenti;
- c) premi di fedeltà, consistenti nell'erogazione di un assegno una tantum pari al 50% della retribuzione mensile lorda a tutti i dipendenti che hanno compiuto 25 anni di servizio presso la società di appartenenza;
- d) iniziative aziendali - bar, mensa, centro sportivo - il cui costo annuo medio pro-capite a carico della società nel 1975 è stato il seguente:

Finmare	L. 220.000;
Adriatica	L. 113.365;
Italia	L. 125.000;
Lloyd Triestino	L. 141.000;
Tirrenia	L. 145.000.

Le suddette società danno poi contributi per gli affitti in favore di quel personale che, in seguito al trasferimento presso di esse, ha cambiato città di residenza. L'importo di tale contributo ha oscillato nel 1975 da un minimo di lire 13.380 mensili (Adriatica) ad un massimo di lire 200.000 mensili (Finmare).

L'indennità di anzianità è corrisposta ai dirigenti secondo le stesse modalità e gli stessi criteri stabiliti per i dirigenti di aziende industriali. Ai funzionari, agli impiegati ed agli operai essa è corrisposta nella misura di 30/30 dell'ultima retribuzione per ogni anno di anzianità (servizio prestato ed anzianità convenzionale).

In tema di trattamento di pensione, i dirigenti sono iscritti all'Inpdai (la misura dei contributi è del 14,10% a carico della società e del 5% a carico del dirigente). Gli impiegati sono iscritti alla «Gestione speciale» della Cassa nazionale previdenza marinara. La misura dei contributi è del 29,43% a carico della società e del 9,35% a carico dell'impiegato. Gli operai sono iscritti all'Inps (assicurazione generale obbligatoria). La misura dei contributi è del 16,61% a carico della società e del 7,15% a carico dell'operaio.

Tutto il personale è assicurato per l'assistenza sanitaria e farmaceutica presso le Casse marittime (sono tre: Adriatica, Tirrena, Meridionale).

I compensi per lavoro straordinario non vengono corrisposti nè ai dirigenti nè ai funzionari. Questi ultimi percepiscono un'indennità sostitutiva in ragione del 25% (capo ufficio) e del 22,50% (vice capo ufficio) dello stipendio, del complemento stipendio, dell'indennità di contingenza e dell'indennità di grado.

Presso la Finmare le norme contrattuali integrative non prevedono limitazioni nel numero di ore di lavoro straordinario effettuabile dal personale.

Presso la Tirrenia l'accordo sindacale prevede che per il periodo dal 1° giugno 1975 al 31 dicembre 1977 non debba essere travalicato il limite massimo di 360 ore annue pro-capite, salvo casi di particolari esigenze.

Presso le restanti società si è convenuto a livello sempre di contrattazione integrativa aziendale che ciascun dipendente non debba superare il limite massimo di 275 ore annuali, salvo esigenze particolari connesse con l'espletamento del servizio.

Ciascuna delle società in esame ha stipulato in favore del personale dirigente, amministrativo e subalterno una polizza con le Assicurazioni generali per gli infortuni professionali ed extra professionali. Qualora abbia a verificarsi un infortunio extra professionale la società trattiene dall'indennizzo riscosso dalla compagnia assicuratrice l'ammontare del costo dell'addetto infortunatosi relativo al periodo di assenza dal servizio e si riserva di devolvere interamente o parzialmente l'eventuale eccedenza all'interessato.

Personale navigante

I marittimi di ogni categoria devono essere iscritti in matricole presso le capitanerie di porto ed agli stessi è rilasciato il libretto di navigazione, che è il documento del personale marittimo sostitutivo del libretto di lavoro.

Il collocamento della gente di mare avviene mercè la formazione di un turno generale di tutti i marittimi in attesa d'imbarco; tale turno consiste nell'iscrizione cronologica dei marittimi disoccupati, distinti per categoria o specialità, in appositi registri tenuti dall'ufficio di collocamento per la gente di mare.

Le aziende di navigazione con più di tre navi possono istituire presso l'ufficio di collocamento gente di mare un proprio «turno particolare», anch'esso consistente in un registro ripartito tra le varie categorie di bordo, nel quale l'ufficio stesso scrive in ordine cronologico i marittimi che gli vengono nominativamente indicati dall'azienda prelevandoli dal turno generale.

Il contratto di lavoro nautico, che, a differenza del contratto di lavoro a terra, deve essere fatto, a pena di nullità, per atto pubblico ricevuto, in Italia, dall'autorità marittima e, all'estero, dall'autorità consolare, può essere:

- a viaggio;
- a tempo determinato;
- a tempo indeterminato.

Tutti i membri dell'equipaggio devono essere iscritti sul ruolo equipaggio, che è uno dei libri obbligatori delle navi, firmato e vidimato dall'autorità marittima, la quale provvede altresì ad effettuare tutte le iscrizioni, cancellazioni ed annotazioni come, d'altra parte, effettua quelle sul libretto di navigazione.

Il personale navigante (ufficiali, sottufficiali e comuni) delle società del gruppo Finmare è suddiviso in:

- ufficiali in regolamento organico;
- ufficiali, sottufficiali e comuni in regime di contratto d'imbarco.

Il regolamento organico, la cui formazione è prevista dall'art. 7 del regio decreto legge 26 dicembre 1936, n. 2164, convertito nella legge 10 giugno 1947, n. 1096, ha natura di contratto collettivo di lavoro ed assicura agli ufficiali un rapporto di lavoro a carattere continuativo, in quanto gli ufficiali - con l'immissione negli organici - assumono l'obbligo di effettuare tutti gli imbarchi che la Società richiede loro.

Pertanto, lo sbarco dopo un viaggio od una serie di viaggi non risolve il loro rapporto di lavoro e - terminato il periodo di riposo - vengono reimbarcati per altri viaggi sulla stessa o su altre navi.

Il trattamento normativo ed economico degli ufficiali in regolamento organico è attualmente disciplinato dal contratto collettivo di lavoro 1° dicembre 1974.

Nei confronti del personale navigante in regime di contratto di imbarco vi sono tre tipi di rapporti:

a) personale iscritto nei turni particolari che fruisce del cosiddetto «regolamento di continuità del rapporto di lavoro»;

b) personale iscritto nei turni particolari che non fruisce del «regolamento di continuità del rapporto di lavoro»;

c) personale del turno generale, che viene imbarcato con contratti a viaggio o a tempo determinato, per far fronte alle punte di impiego di personale nei periodi di alta stagione.

Il trattamento economico e normativo del personale navigante in regime di contratto di imbarco è disciplinato dal contratto collettivo del lavoro 1° dicembre 1974 per l'imbarco degli equipaggi dei piroscafi e delle motonavi da carico superiori a 500 tonnellate di stazza lorda e dal contratto di lavoro per l'imbarco degli equipaggi delle navi da passeggeri superiori a 50 tonnellate di stazza lorda.

Il personale iscritto nei turni particolari che non fruisce del «regolamento di continuità del rapporto di lavoro» ed il personale del turno generale risolve ad ogni effetto il rapporto di lavoro all'atto dello sbarco, percependo le relative indennità; il personale che fruisce del «regolamento di continuità del rapporto di lavoro» - pur risolvendo anch'esso il rapporto di lavoro all'atto dello sbarco - conserva alcuni limitati diritti nei confronti della Società, durante la permanenza a terra (disponibilità retribuita al termine del periodo di riposo garantito, maturazione dei ratei sulla 13^a e sulla 14^a mensilità, maturazione dell'indennità di anzianità, che viene corrisposta al momento della cancellazione del turno particolare).

Gli ufficiali del regolamento organico si suddividono in:

- | | |
|-------------------------|--|
| a) funzionari dirigenti | comandanti;
direttori macchina;
capi commissari;
medici. |
| b) funzionari | 1° ufficiale coperta;
1° ufficiale macchina;
1° commissario;
2° ufficiale coperta;
2° ufficiale macchina;
2° commissario;
3° ufficiale coperta;
3° ufficiale macchina;
3° commissario. |

Il personale in contratto di imbarco è composto da:

- a) Funzionari
ufficiali avventizi;
ufficiali radiotelegrafisti.
- b) Dipendenti molto qualificati
allievi ufficiali;
sottufficiali capi servizio.
- c) Dipendenti qualificati
sottufficiali.

d) Personale ausiliario;
comuni;

e) Altro personale dipendente:
giovannotti, garzoni;
mozzi, piccoli.

A determinare il trattamento economico complessivo del personale navigante concorrono numerose voci, che vengono elencate in appendice alla tabella che indica gli emolumenti percepiti nel 1975.

L'indennità di contingenza è quella prevista dai vigenti accordi interconfederali per il personale delle aziende industriali.

I compensi per lavoro straordinario non sono corrisposti ai comandanti, ai direttori di macchina, ai capi commissari ed ai medici.

Le norme contrattuali non prevedono limitazioni del numero di ore di lavoro straordinario nei confronti del personale navigante.

Le iniziative aziendali assunte a bordo delle navi non comportano oneri rilevanti, dal momento che si concretano in attività che servono di svago durante il tempo libero a bordo (tornei di scacchi etc.).

L'indennità di anzianità è pari, per gli ufficiali in regolamento organico, a:

- 35/30 dell'ultima retribuzione, per i comandanti ed i direttori di macchina;
- 30/30 per gli altri ufficiali.

Al personale in contratto di imbarco spetta in misura varia: dai 18/30 dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio per i sottufficiali ed i comuni non in continuità di rapporti di lavoro ai 30/30 per gli ufficiali avventizi in continuità di rapporto di lavoro.

In materia di pensione, gli ufficiali in regolamento organico sono iscritti alla «gestione speciale» della cassa nazionale della previdenza marinara. Il personale in contratto d'imbarco è iscritto alla «gestione marittimi» della cassa nazionale della previdenza marinara.

L'assistenza sanitaria e farmaceutica è fornita dalle casse marittime.

Società di navigazione private

Nell'ambito del personale di terra, ugualmente la disciplina normativa e retributiva dei dirigenti è distinta da quella degli addetti agli uffici.

Ai primi si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti amministrativi dell'armamento libero, stipulato il 26 maggio 1975 tra la confederazione nazionale degli armatori liberi e la federazione nazionale dei dirigenti di aziende industriali. Tale contratto ha recepito, peraltro, le disposizioni contenute nel contratto collettivo di lavoro dei dirigenti di aziende industriali del 4 aprile 1975, talchè può dirsi che nei confronti dei dirigenti - siano essi dipendenti da imprese private che da imprese pubbliche - sia stata raggiunta una unitarietà di disciplina quanto agli istituti fondamentali del loro rapporto di lavoro.

Per gli addetti agli uffici è stato stipulato il Ccnl 20 maggio 1976 tra la Confederazione nazionale degli armatori liberi e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori di categoria (Film-Cgil; Film-Cisl; Unione italiana marittimi-Uil; Film-Cisnal).

In base a tale contratto il personale è stato ripartito in tre categorie:

1^ categoria A - funzionari (capo servizio; capo contabile responsabile della stesura del bilancio; capitano di armamento);

1^ categoria B - impiegati di concetto che svolgono mansioni di particolare rilievo (capi uffici; ispettori tecnici; preposti all'acquisizione di traffici con autonomia decisionale);

2^ categoria - impiegati di concetto (cassieri; addetti alla revisione dei conti con controllo di merito; addetti alla tenuta di libri paga contributi ed oneri sociali);

3^ categoria - impiegati d'ordine che svolgono attività richiedenti particolari requisiti (operatori meccanografici; tariffatori su prontuari prestabiliti; addetti alla prenotazione e vendita passaggi aerei, marittimi);

3^a categoria A - impiegati d'ordine, che svolgono mansioni richiedenti limitate conoscenze e capacità (archivista; stenodattilografi; addetti a mansioni semplici di segreteria; addetti al controllo fatture; centralinisti);

3^a categoria B - impiegati d'ordine di prima assunzione e ausiliari d'ufficio (protocollisti; aiuto archivista; dattilografi; fattorini; autisti; addetti al maneggio, carico e scarico e movimentazione di materiale).

L'orario settimanale di lavoro è di 40 ore per tutto il personale.

Le ferie variano da un minimo di 24 giorni lavorativi ad un massimo di 30, a seconda dell'anzianità di servizio, per ogni anno.

Le prestazioni di lavoro straordinario fornite da ciascun dipendente non possono superare in media le 300 ore annue.

Spettano la tredicesima e la quattordicesima mensilità; è pure previsto la corresponsione dell'elemento distinto dalla retribuzione, nella misura di lire 36.000 mensili.

A ciascun dipendente oltre ad aumenti di merito, spettano 14 aumenti biennali nella misura del 6% per ciascun biennio di anzianità in modo da raggiungere l'84% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza.

L'indennità di contingenza è corrisposta nella misura stabilita per i lavoratori dell'industria. In caso di assenza per malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un periodo massimo di dieci mesi, con la retribuzione intera per i primi 5 mesi ed alla metà di essa per i restanti 5 mesi.

L'indennità di anzianità è pari all'importo di tante mensilità di retribuzione per quanti sono stati gli anni di servizio prestati.

Delle due società ascoltate, la Nai ha fatto presente che non vengono effettuate prestazioni di lavoro straordinario da parte del personale dipendente e che non sono state assunte iniziative aziendali.

Il personale navigante può essere assunto a tempo indeterminato oppure per un dato viaggio o per più viaggi.

Per detto personale sono vigenti quattro distinti contratti, stipulati tra la confederazione nazionale degli armatori liberi e le organizzazioni sindacali dei lavoratori di categoria, qui di seguito elencati:

- 1) Ccnl 26 marzo 1976, per l'imbarco degli equipaggi dei piroscafi e delle motonavi da carico;
- 2) Ccnl 26 marzo 1976, per l'imbarco degli equipaggi delle navi da passeggeri;
- 3) Ccnl 13 aprile 1976 per i marittimi imbarcati sulle navi da carico a scafo metallico;
- 4) Ccnl 7 maggio 1976, per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio rimorchi delle navi ed al soccorso delle navi.

In navigazione l'orario normale di servizio, sia nei giorni feriali che in quelli festivi, è di otto ore giornaliere per tutto il personale; nei porti è ugualmente di otto ore giornaliere.

Ai marittimi l'indennità di contingenza è corrisposta secondo le modalità e le misure stabilite per i lavoratori dell'industria. In occasione del Natale e della Pasqua spetta ai marittimi che abbiano compiuto un anno di servizio una gratifica costituita da una mensilità di determinati elementi.

In materia di lavoro straordinario non è stato contrattualmente stabilito alcun limite massimo di ore straordinarie effettuabili; ciò in considerazione delle necessità di bordo.

I marittimi, in virtù dei loro contratti di assunzione, non usufruiscono di una retribuzione continuativa per l'intero arco dell'anno solare. Infatti il periodo di imbarco è parziale ed è circa di nove mesi nell'anno (le retribuzioni mensili fornite dalla Costa armatori e dalla Nai sono state moltiplicate per nove ai fini della determinazione della retribuzione annua lorda del rispettivo personale imbarcato).

La differenza tra personale imbarcato per uno o più viaggi e quello assunto a tempo indeterminato (continuità di rapporto di lavoro - C.R.L.) si coglie in modo particolare in sede di corresponsione dell'indennità di anzianità, che ai primi è liquidata al termine dell'imbarco ed ai secondi quando lasciano la compagnia.

B) Trasporti aerei

Il trasporto aereo è caratterizzato da una massiccia presenza delle partecipazioni statali. Infatti, la maggiore società del settore è l'Alitalia, che fa capo all'ente di gestione Iri. L'Alitalia si configura come un gruppo, con circa 17.000 dipendenti, di cui fanno parte tre compagnie di navigazione: l'Alitalia, l'Ati e Sam.

I dati acquisiti dal comitato riguardano non il gruppo ma soltanto la compagnia Alitalia.

Le società private operanti nel settore sono l'Itavia, con circa 1.000 dipendenti e l'Alisarda, con circa 250 dipendenti. Esse si rifanno, attese le loro ridotte dimensioni, alle contrattazioni condotte dall'Intersind con le organizzazioni sindacali di categoria.

Il personale di dette società è composto da dirigenti, personale di terra e personale di bordo. Nei confronti dei dirigenti si applica il ccnl dei dirigenti di aziende industriali. Non sono stati stipulati accordi aziendali di categoria; nei contratti individuali si fissano, talvolta, condizioni retributive più favorevoli (superminimi).

Amministratori e dirigenti dell'Alitalia sono strutturati su 5 livelli: presidente; amministratore delegato-direttore generale; direttori centrali; direttori; vice direttori; capi servizio. I dati retributivi forniti dall'Alitalia non hanno riguardato il presidente e l'amministratore delegato. I dirigenti dell'Itavia constano del direttore generale, di direttori e di dirigenti.

A comporre il trattamento economico dei dirigenti, siano essi dell'Alitalia o dell'Itavia, concorrono lo stipendio-base, gli scatti di anzianità, la contingenza, i superminimi (non sono previsti né compensi per lavoro straordinario né altre indennità).

Il personale di terra, costituito da impiegati ed operai, ha identica disciplina normativa, sia presso l'Alitalia che l'Itavia. Ad esso, infatti, si applica il ccnl per impiegati ed operai dipendenti dalle aziende di trasporto aereo a partecipazione statale, stipulato tra l'Intersind e le organizzazioni sindacali di categoria, e recepito dall'Itavia. Vi sono inoltre accordi integrativi aziendali (all'Alitalia, essi riguardano il premio di produzione e gli ambienti di lavoro). Gli impiegati si suddividono in: a) funzionari di 1°, 2° e 3° classe; b) impiegati di concetto (1°, 2° e 3° classe); c) impiegati d'ordine (1° e 2° classe).

Gli operai comprendono le seguenti classi: operaio specializzato; operatore qualificato aeronautico; operaio qualificato; operaio comune; manovale comune. Presso l'Alitalia ci sono anche le classi più elevate di Capo squadra; operatore specializzato Controllo; operatore specializzato.

Il personale navigante consta di:

- a) piloti (equipaggi di condotta), suddivisi in 1° comandante, comandante, 1° ufficiale, pilota 1° classe; pilota 2° classe;
- b) assistenti di volo (personale di cabine);
- c) assistenti di bordo;
- d) tecnici di volo.

Il personale navigante è regolato dai contratti collettivi 13 marzo 1973 per i piloti; 30 maggio 1973 per i tecnici di volo e 13 aprile 1973 per gli assistenti di volo. Tali contratti sono stati rinnovati con i verbali d'accordo sottoscritti il 15 aprile 1976 della Fulat, il 2 luglio 1976 dall'Anpav, il 15 settembre 1976 dall'Anpac ed il 29 settembre 1976 dall'Afai/Tv.

L'Itavia invece applica:

per i piloti, il ccnl di categoria sottoscritto con l'Anpac, nonché il contratto aziendale sottoscritto con la stessa associazione;

per gli assistenti di volo, il contratto di categoria sottoscritto con le organizzazioni sindacali; per gli assistenti di bordo, ugualmente il contratto di categoria sottoscritto con le competenti organizzazioni sindacali.

In tema di lavoro straordinario, presso l'Alitalia i limiti orari annui sono di 340 per i dipendenti appartenenti ai settori tecnici o che svolgono attività connesse col traffico e con le operazioni di volo; di 220 per il restante personale. Presso l'Itavia non possono effettuarsi più di 40 ore di lavoro straordinario mensili.

Ai dirigenti ed ai funzionari Alitalia muniti di procura non sono corrisposti compensi per lavoro straordinario; all'Itavia, sono concessi ai funzionari di 2^a e 3^a classe.

Per quanto riguarda l'assistenza malattia, il personale dirigenziale, sia esso dell'Alitalia che dell'Itavia, fruisce dell'assistenza del Fondo di assistenza sanitaria per i dirigenti di aziende industriali. (I contributi, calcolati sull'attuale massimale annuo di lire dieci milioni, sono dell'1,40% a carico del dirigente e del 3,60% a carico dell'azienda).

Presso l'Alitalia, inoltre, nel caso di sensibile differenza tra la spesa sostenuta dal dirigente ed il rimborso secondo le tariffe Fas dai, quest'ultimo è autorizzato ad erogare delle integrazioni di prestazioni, con onere a carico dell'azienda.

Al personale di terra Alitalia ed Itavia, l'assistenza è erogata dalla Cassa nazionale gente dell'aria, secondo modalità conformi a quelle dell'Inam (i contributi sono dello 0,50% a carico del dipendente e del 12,51% a carico della società; per gli operai il contributo a carico della società è del 14,51%). Il personale navigante Alitalia e Itavia fruisce dell'assistenza della Cassa marittima tirrena (i contributi sono dello 0,50% a carico del dipendente e del 10,59% a carico della società).

Il trattamento pensionistico dei dirigenti è quello previsto dalla normativa Istituto nazionale di previdenza dirigenti aziende industriali (i contributi sono del 5% a carico del dirigente e del 14,10% a carico dell'azienda).

Per il personale di terra, dell'Alitalia e dell'Itavia, il trattamento pensionistico è quello previsto a carico dell'Inps, nella forma delle assicurazioni generali obbligatorie (i contributi sono del 7,15% a carico del dipendente e del 26,89% a carico dell'azienda). In favore di detto personale esiste altresì un istituto denominato «Fondo di previdenza», che prevede l'accumulo di un contributo del 5% della retribuzione, versato dalla compagnia, con un pari contributo trattenuto sulla retribuzione del dipendente.

Per il personale navigante la materia è regolata dalla legge 13 luglio 1965, n. 859, successivamente modificata con legge 30 luglio 1973, n. 484, che ha istituito il Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea, che costituisce una gestione autonoma in seno all'Inps, ed è sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria (i contributi sono del 5% a carico del dipendente e del 20,38% a carico dell'azienda).

In tema di indennità di anzianità, la materia è regolata, per i dirigenti, dal ccnl di categoria. Per il restante personale detta indennità è corrisposta nella misura di 30/30 di una mensilità di retribuzione, calcolata a norma dell'art. 2121 del codice civile, per ogni anno di servizio prestato.

L'Itavia non ha adottato particolari iniziative aziendali, salvo un contributo mensa e squadra calcio, con un costo annuo medio pro-capite di lire 1.500, e prestiti infruttiferi in casi particolari.

L'Alitalia, invece, eroga le seguenti provvidenze:

colonie estive per i figli dei dipendenti, con una spesa nel 1975 di circa lire 120.000.000;
mensa (il dipendente paga L. 250 a pasto; la Compagnia eroga un contributo variabile da L. 1.500 a L. 2.300), con una spesa nel 1975 di lire 2.687.537.000;

dopolavoro (la Compagnia dà un contributo annuo di L. 5.500 per ogni dipendente iscritto), con una spesa nel 1975 di L. 72.930.000;

premio di fedeltà, consistente in un premio ventennale il cui importo è pari ad una mensilità di retribuzione a favore dei lavoratori, con 20 anni di servizio effettivo e ininterrotto, con una spesa nel 1975 di lire 176.817.000 (per i dirigenti la spesa è stata di L. 10.903.000).

L'Alitalia ha anche realizzato 161 alloggi, nell'ambito del piano Alitalia-case elaborato nel 1968, che sono assegnati a propri dipendenti con affitti che variano a seconda delle dimensioni dell'abitazione:

appartamenti con 5 stanze
appartamenti con 3 stanze
appartamenti con 2 stanze

60 mila mensili
35 mila mensili
24 mila mensili

Presso l'Alitalia l'importo medio pro-capite per le colonie estive, la mensa ed il dopolavoro (ottenuto dividendo l'ammontare totale per il numero complessivo dei dipendenti - dirigenti, operai, impiegati -), è stato nel 1975 di lire 222.774.

C) Servizi e infrastrutture operanti nel settore dei trasporti

La Sea (Società esercizi aeroportuali) e la società che gestisce i servizi aeroportuali di Milano (Linate, Malpensa). Il suo pacchetto azionario è ripartito per la quasi totalità tra il Comune (84,524%) e la Provincia di Milano (14,558%).

Il personale occupato comprende sei qualifiche:

- dirigenti;
- funzionari;
- impiegati direttivi;
- impiegati di concetto;
- impiegati di ordine;
- operai (capi operai, operai specializzati, operai qualificati, operai comuni, operai manovali).

Il rapporto di lavoro di detto personale è regolato:

- a) per i dirigenti, dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti di aziende industriali;
- b) per gli impiegati ed operai, dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende di gestione ed assistenza aeroportuale stipulato il 12 dicembre 1972 e prorogato fino al 30 settembre 1977. Vi è poi il contratto collettivo aziendale di lavoro stipulato il 3 giugno 1970, le cui norme valgono come condizioni di miglior favore, rispetto al contratto nazionale;
- c) per i funzionari, categoria tipica della Sea, vi è un accordo interno del 15 ottobre 1974.

Il personale della Sea è di 3.067 unità. Gli impiegati direttivi e di concetto sono suddivisi, ai fini del trattamento economico, in tre fasce (1/A, 1/B e 1/C), che, con la nuova classificazione nazionale, sono 1°, 2° e 3° livello; analogamente gli impiegati di concetto (2/A, 2/B e 2/C) che sulla base della nuova classificazione sono il 4°, 5° e 7° livello. I capi operai sono suddivisi in intermedi di 1° e 2° grado, nella nuova classificazione 5°, 6° e 7° livello. I trattamenti economici complessivi lordi annui, esclusa l'aggiunta di famiglia, risultano dalla tabella in appendice.

Il lavoro straordinario e il relativo compenso presso la SEA interessa il personale impiegatizio ed operaio. Nel corso del 1975 sono state erogate a titolo di compenso per lavoro straordinario lire 379.784.000. Possono essere richieste fino a 16 ore mensili straordinarie, tale limite può essere superato col consenso dell'interessato.

Le iniziative aziendali si concretano in:

- mensa aziendale;
- befana;
- cral;
- colonie per i figli dei dipendenti;
- cure termali;
- borse di studio per i lavoratori studenti e per i figli studenti dei dipendenti;

con un costo annuo pro-capite di lire 228.500.

Il premio di fedeltà consiste nell'attribuzione di un distintivo d'oro al decennale di servizio. L'indennità di anzianità, per i dirigenti, è disciplinata dall'articolo 22 del contratto collettivo nazionale di lavoro e per il restante personale è pari a 30/30 dell'ultima retribuzione mensile di fatto, maggiorata dei ratei di 13[^] e 14[^] mensilità e premio di produzione, per ogni anno di servizio.

E' poi costituito un fondo di previdenza a favore di ciascun dipendente da liquidarsi alla cessazione del rapporto di lavoro. Esso è alimentato da versamenti fissati nella misura dello 0,50% della retribuzione tabellare (minimo più contingenza) a carico dell'azienda e dello 0,50% a carico del dipendente.

In caso di malattia, per i funzionari, gli impiegati e gli operai è prevista la retribuzione intera per i primi sei mesi e ridotta della metà per i restanti sei; la conservazione del posto fino a 12 mesi. L'assistenza è erogata dall'Inam.

La Società aeroporti di Roma, costituita a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 775 del 1973, provvede ad una gestione unitaria del sistema aeroportuale della Capitale (Fiumicino e Ciampino). Essa ha assorbito il personale che in precedenza operava sui predetti aeroporti alle dipendenze di diverse società (compagnie di navigazione aerea; ditte appaltatrici, concessionarie ecc.) e per il quale trovavano applicazione ben 34 diversi contratti collettivi nazionali di lavoro, unificando i relativi trattamenti retributivi differenziati mercé l'adozione del ccnl per i dipendenti da aziende aeroportuali (Aigasa).

Siffatta operazione di unificazione retributiva è stata realizzata con accordo sindacale del 16 dicembre 1974, ridistribuendo la retribuzione globale di fatto fruita in precedenza dagli interessati sulle voci retributive del summenzionato contratto (paga base, contingenza, elemento distinto della retribuzione, premio di produzione, diaria e scatti di anzianità); eventuali eccedenze rispetto a tali voci sono state attribuite agli interessati mediante assegno assorbibile in caso di passaggio a categoria superiore.

Il capitale della società appartiene per il 98% all'Iri (il restante 2% appartiene alla Camera di commercio di Roma), ripartito specificatamente tra l'Italstat (83%), il Credito italiano (5%), la Banca commerciale italiana (5%) e il Banco di Roma (5%).

Il personale consta di dirigenti, impiegati ed operai.

Ai dirigenti si applica il ccnl dei dirigenti di aziende insutriali. Essi sono ripartiti in due livelli:
 dirigenti di livello superiore, con funzione di direttore generale e di direttore;
 dirigenti con funzioni di capo servizio.

Gli impiegati e gli operai sono ripartiti in livelli. I primi, più propriamente, sono ripartiti in tre categorie, ciascuna delle quali consta di più gruppi a ciascuno dei quali corrisponde un livello. Ciò appare chiaro dalla tabella che segue:

Impiegati				Operai		
Qualifica	Numero	Categ.	Livello	Qualifica	Numero	Livello
Funzionario dirigente	40	1 ^a A	1 ^o			
Funzionario	132	1 ^a B	2 ^o			
		1 ^a C	3 ^o			
Dipendenti molto qualificati (concetto)	893	2 ^a A	4 ^o	capo reparto	7	5 ^o
		2 ^a B	5 ^o	operaio superspecializzato	94	6 ^o
		2 ^a C	7 ^o			
Dipendenti qualificati (d'ordine)	242	3 ^a A	8 ^o	Op. specializzato	786	7 ^o
		3 ^a B	9 ^o	Op. qualificato	401	8 ^o
				Op. comuni	920	9 ^o
				manovali	589	10 ^o

La struttura retributiva del personale non dirigenziale conta dei seguenti elementi:

- paga base (minimi tabellari come da contratto collettivo aziende aeroportuali 2 dicembre 1972, prorogato da accordo nazionale del 15 aprile 1976);
- contingenza settore industria;

edr (elemento distinto dalla retribuzione);
 scatti biennali di anzianità del 5% paga base più contingenza;
 premio di produzione;
 13[^] e 14[^] mensilità;
 eventuali assegni *ad personam*.

Accanto al ccnl vige il contratto aziendale con il quale è stato previsto e disciplinato il premio di produzione.

I compensi per lavoro straordinario vengono corrisposti soltanto agli impiegati di 2[^] e 3[^] categoria e agli operai. Il numero massimo di ore effettuabili è di 200 annue pro capite. Gli importi erogati nel 1975 sono stati di:

L. 1.680.542.000 per gli operai;

L. 777.726.000 per gli impiegati.

Le iniziative aziendali si concretano nei seguenti interventi:

trasporti, con un costo medio annuo pro capite di lire 162.000;

mensa, con un costo medio annuo pro capite di lire 255.000.

Non sono previsti premi di fedeltà né colonie estive e borse di studio per gli studenti figli dei dipendenti, né contributi per gli affitti di appartamenti.

Ai dirigenti sono corrisposti buoni benzina pari a 110 litri mensili, a titolo di contributo rimborso spese di trasporto.

L'indennità di anzianità per gli operai e gli impiegati è corrisposta nella misura, per ogni anno di servizio, pari a 30/30 dell'ultima retribuzione mensile di fatto, maggiorata dei ratei della 13[^] e 14[^] e di ogni altra voce per la quale i singoli istituti prevedono il computo.

Il trattamento pensionistico per gli impiegati e gli operai è quello previsto dall'Inps. Esiste un fondo di previdenza da liquidare alla cessazione del rapporto di lavoro o in caso di acquisto di appartamento, su richiesta del dipendente. Il contributo è del 5% a carico dell'azienda e del 5% a carico del dipendente, calcolato sulla paga base.

In caso di malattia il dipendente - impiegato, operaio - ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi, con la retribuzione mensile di fatto al 100% per i primi sei mesi e al 50% per i successivi sei mesi. L'assistenza è erogata dalla Cassa nazionale malattia gente dell'aria; i contributi sono del 14,51% delle retribuzioni per gli operai e del 12,51% delle retribuzioni per gli impiegati.

Ai dirigenti l'assistenza è fornita dal Fas dai, al quale viene versato un contributo dell'1,20% a carico del dirigente e del 2,80% a carico dell'azienda. Inoltre l'azienda corrisponde il 50 o il 75% della differenza tra le spese effettivamente sostenute dall'interessato in caso di malattia e quanto rimborsato dal Fas dai.

La Società autostrade - concessioni e costruzioni autostrade - fa parte del sistema delle Partecipazioni statali e, più propriamente, dell'Iri.

Anche per tale società la ripartizione del personale, sotto il profilo normativo e retributivo, va fatta tra dirigenti da una parte e impiegati e salariati dall'altra.

Ai dirigenti si applica il ccnl per i dirigenti di aziende industriali del 4 aprile 1975. Le qualifiche dirigenziali sono sei:

direttori generali, in numero di due;

direttori centrali, in numero di cinque;

vice direttori centrali, in numero di sette;

direttori di esercizio, in numero di otto;

dirigenti capo servizio, in numero di diciassette;

dirigenti, in numero di tre.

Il trattamento economico e normativo degli impiegati e dei salariati è disciplinato dal ccnl per il personale dipendente dalle società a partecipazione statale concessionarie di autostrade, stipulato in data 11 maggio 1973 e rinnovato il 19 giugno 1976 tra l'Intersind e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Detto contratto contempla l'inquadramento del personale in dieci livelli, la cui declaratoria è di seguito riportata:

livello 1° - addetto pulizie (lavoratori che svolgono compiti manuali semplici, richiedenti capacità elementari);

livello 2° - commesso, operaio posto manutenzione (lavoratori che svolgono compiti di attesa e operazioni tecnico-manuali ripetitive o con limitata variabilità);

livello 3° - operaio, autista posto manutenzione, addetto al centralino, dattilografo (lavoratori che nell'ambito di istruzioni, norme, prassi e procedure semplici svolgono compiti amministrativi);

livello 4° - esattore pedaggi autostradali, magazziniere; steno-dattilografia, archivio (lavoratori che svolgono compiti amministrativi variabili entro limiti definiti da norme, prassi e procedure da applicarsi a situazioni abbastanza semplici);

livello 5° - capo stazione; operatore radio; autista meccanico, segreteria, operatore (lavoratori che svolgono compiti tecnico-manuali comportanti discreta autonomia e iniziativa e richiedenti conoscenze tecnico-pratiche molto specializzate o che svolgono compiti amministrativi)

livello 6° - addetto al personale; segretaria del direttore centrale; segretaria addetta al coordinamento;

livello 7° - geometra, contabili, segretaria del direttore generale; programmatore (lavoratori che svolgono compiti richiedenti conoscenze complesse e/o specialistiche);

livello 8° - segretaria del vice presidente; capo reparto esazione pedaggi (lavoratori che svolgono compiti di rilievo);

livello 9° - capo ufficio personale, capo reparto lavori, capo ufficio ragioneria;

livello 10° - capo ufficio gestione, capo ufficio manutenzione, capo ufficio finanziario.

Le prestazioni straordinarie degli impiegati e degli operai debbono essere contenute entro il limite massimo di 20 ore mensili e di 200 annue pro capite. Tali limiti possono essere superati solo in casi di particolari necessità. I compensi relativi sono ammontati nel 1975 a complessive lire 762.669.000.

Le iniziative assistenziali si concretano nelle seguenti provvidenze:

Per gli studenti figli di dipendenti sono previste borse di studio. La società ha sostenuto nell'anno 1975 un esborso, a tal fine, di lire 49.000 pro-capite. Ai lavoratori studenti, in base all'accordo sindacale del 15 giugno 1973 vengono concessi premi in denaro nella misura di L. 100.000 per il conseguimento della laurea e di lire 50.000 per il conseguimento del diploma. Non sono previsti rimborsi a favore del personale per affitto di appartamenti.

Per i figli di dipendenti sono organizzate colonie estive, il cui costo a carico della società è stato di lire 277.000.000 nel 1975.

Per le seguenti iniziative, la Società ha sostenuto nel 1975 le spese a fianco indicate;

contributi al dopolavoro aziendale	L. 80.000.000
mense aziendali	L. 164.000.000
pacco natalizio	L. 346.000.000
befana ai figli dei dipendenti contributo di	L. 15.000.000
per un totale di	L. 305.000.000

e con un costo medio annuo pro capite di L. 69.460.

Il premio di anzianità consiste nella concessione di una medaglia d'oro al compimento del 10° anno di anzianità.

In tema di indennità di anzianità, agli impiegati e agli operai è corrisposta una indennità pari ai 30/30 della retribuzione mensile in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per ogni anno di servizio prestato. Non vi sono altre forme integrative particolari di trattamento.

Il personale fruisce del trattamento pensionistico dell'Inps. Con l'accordo sindacale del 28 aprile 1971 è stato costituito un «Fondo aziendale di previdenza» alimentato con versamento men-

sile pari al 3% dei minimi tabellari di retribuzione (2% a carico della società; 1% a carico del dipendente).

L'assistenza malattia è erogata dall'Inam.

Nell'ambito del porto di Genova operano tre enti:

- il Consorzio autonomo;
- la Seport (Servizi portuali);
- la Compagnia Unica fra i lavoratori delle Merci Varie.

Il Consorzio autonomo per il porto di Genova fu costituito con regio decreto 16 gennaio 1936, con il compito di provvedere alla esecuzione delle opere, alla gestione ed al coordinamento dei servizi nel porto. Diverse disposizioni legislative si sono poi succedute nel tempo (da ultimo la legge 19 maggio 1975, n. 168) in materia di funzioni di detto Consorzio.

Il trattamento retributivo e normativo del personale del Consorzio è disciplinato dall'apposito regolamento organico. Questo prevede quattro carriere:

- direttiva (che consta di più qualifiche: da consigliere a segretario generale);
- impiegatizia (che comprende impiegati di concetto, d'ordine, dattilografi, telefonisti e infermieri);
- ausiliaria (che comprende commessi ed autisti);
- del personale operaio (articolato in capo assistente, assistente, operai, operai specializzati, operai, manovali).

Il numero dei dipendenti al 31 dicembre 1975 era di 2.313 unità, di cui 1.728 operai (specializzati, operai, manovali).

Le mensilità corrisposte sono 14. Il compenso per lavoro straordinario non spetta al personale della carriera direttiva, il quale percepisce uno stipendio comprensivo anche delle prestazioni extra orarie richieste da esigenze di servizio. Per il restante personale non è posto alcun limite nell'effettuazione del lavoro straordinario.

La scala mobile è corrisposta sotto forma di indennità integrativa speciale, nella misura prevista per i dipendenti statali. Anche le quote di aggiunta di famiglia sono corrisposte nella misura e con i criteri stabiliti per i dipendenti statali.

Gli aumenti periodici sono biennali e del 4% della misura iniziale dello stipendio della qualifica rivestita, aumentata della indennità integrativa speciale in godimento al momento della maturazione del biennio. Essi non possono superare il numero massimo di dodici. Alla scadenza dei bienni successivi all'acquisizione del 12° scatto, è rivalutata l'importo del primo e quindi dei successivi aumenti periodici, sulla base dello stipendio fruito a detta scadenza.

Le ferie sono di 30 giorni nell'anno solare.

Le iniziative aziendali si concretano in:

- borse di studio a favore dei figli di dipendenti, con una spesa nel 1975 di lire 3.140.000 (costo medio pro-capite di lire 1.360);
- sussidi per acquisto di libri a favore dei lavoratori studenti, con una spesa nel 1975 di lire 300.000 (costo medio pro-capite nel 1975 di lire 130); tale voce è stata soppressa nel 1977;
- attività ricreative e sportive, con un costo medio pro-capite nel 1975 di lire 191;
- mensa, con un costo medio pro-capite nel 1975 di lire 155.000;
- premi di fedeltà (per il 25° anno di servizio: diploma e somma di denaro pari allo stipendio mensile in godimento) con un costo medio pro-capite di lire 1.235 nel 1975.

L'assistenza malattia è erogata dall'Inam. Durante il periodo di malattia son corrisposti gli assegni interi per i primi sei mesi; ed i due terzi per i successivi sei mesi.

Ai fini del trattamento di pensione, tutto il personale del Consorzio assunto dopo il 1969 è iscritto all'Inps. Il trattamento di quiescenza del personale consortile, sostitutivo per i non iscritti, e integrativo per gli iscritti all'Inps, è disciplinato, ad esaurimento, da norme fissate dall'Amministrazione consortile. I contributi previdenziali sono quelli previsti dalle disposizioni di legge relative all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.

L'indennità di fine rapporto è stata commisurata fino al 31 dicembre 1976 solo ad alcune voci della retribuzione. Dal 1° gennaio 1977 è pari ad un dodicesimo degli elementi retributivi annui corrisposti in via continuativa per ogni anno di servizio.

La Seport - Servizi portuali - si occupa dei servizi di imbarco, sbarco e custodia delle merci che arrivano nel porto di Genova. Il capitale della Seport appartiene per il 90% al Consorzio autonomo del porto per il 5% alla Provincia di Genova e per il restante 5% al comune di Genova.

Essa è stata costituita nel 1969 in sostituzione di vecchie imprese private, prima operanti nel porto.

Il personale, ammontante a 1.101 unità a fine '76, è ripartito in dirigenti, per i quali si applica il ccnl dei dirigenti di aziende industriali, impiegati ed operai.

Per gli impiegati e gli operai si applica il contratto aziendale 23 gennaio 1974. Gli uni e gli altri sono ripartiti in 8 livelli, che sostituiscono le precedenti 5 categorie, i cui contenuti sono di seguito riportati:

Livelli	Ex categorie	Qualifiche impiegati	Operai (intermedi) marittimi
8°	1 ^a 1° gr.	capo servizio	
7°	1 ^a 2° gr.	capo ufficio	
6°	2 ^a 1° gr.	{ contabile di concetto { programmatore	{ conducenti coperta e macchina ri- rimorchiatori
5°	2 ^a 2° gr.	{ tecnico coordinatore { cassiere	{ intermedi 1 ^a categoria { capi squadra officina
4°	3 ^a 1° gr.	aiuto contabile	operaio specializzato
3°	3 ^a 2° gr.	stenodattilografa	operaio qualificato
2°	4 ^a	impiegato d'ordine	op. comune, aiuto meccanico
1°	5 ^a	fattorino.....	manovale

La scala mobile di cui fruisce il personale impiegatizio ed operaio è quella prevista per i lavoratori dell'industria.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali.

Le ferie variano da un minimo di 20 ad un massimo di 30 giorni lavorativi, in relazione all'anzianità di ciascun dipendente.

Il numero massimo di ore di lavoro straordinario previste dal ccnl è di 40 ore mensili pro-capite. Agli impiegati sono stati erogati compensi per un ammontare complessivo di L. 520.316.000 nel 1975 (media pro-capite di L. 746.000) e di L. 607.417.000 nel 1976 (media pro-capite L. 872.000); agli operai L. 119.807.000 nel 1975 (media pro-capite L. 409.000) e L. 122.571.000 nel 1976 (media pro-capite L. 460.000).

Le iniziative aziendali della Seport si concretano in:

mensa, con un costo medio annuale pro-capite nel 1975 di lire 26.227 (lire 36.520 nel 1976); attività ricreative, con un costo medio annuale pro-capite nel 1975 di lire 7.784 (lire 4.355 nel 1976).

Il costo complessivo medio pro-capite è stato di lire 34.011 nel 1975 e di lire 40.375 nel 1976. Ai fini pensionistici e di malattia i Dirigenti sono iscritti, rispettivamente, all'Inpdai ed al Fasda; gli impiegati e gli operai all'Inps ed all'Inam. Esiste anche una Cassa assistenziale interna

tra i lavoratori, denominata «Comunione di godimento cassa assistenziale e di integrazione straordinaria», che eroga provvidenze particolari sia al personale in servizio sia al personale collocato in pensione.

La cassa interviene erogando:

per i pensionati:

dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene a cessare il rapporto di lavoro con l'Azienda, ed a richiesta del neo pensionato, sempre che sussistano i requisiti previsti dallo statuto sociale:

1. Sussidio mensile (per 13 mensilità) di L. 25.000
2. Integrazione straordinaria mensile (per 13 mensilità), pari alla differenza che intercorre tra l'ammontare della pensione di cui è titolare il pensionato (al netto degli assegni familiari) e un tetto massimo stabilito in L. 185.000. Tale trattamento non è sostitutivo del sussidio mensile di L. 25.000

per i lavoratori in servizio:

1. Sussidio giornaliero di L. 1.000 a partire dal 31° giorno di permanenza in malattia e/o infortunio (soltanto infortunio non sul lavoro), fino al giorno di guarigione.
2. Sussidio giornaliero di L. 2.000 a partire dal giorno in cui, in costanza di malattia, la retribuzione viene ridotta del 50% secondo quanto previsto dal contratto collettivo aziendale di lavoro e fino al giorno di guarigione o fino al giorno in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, secondo quanto disposto dal ccal.
3. Interventi straordinari per cure, rette mediche, specialità medicinali, presidi vari escluso quelli odontoiatrici, che superino L. 50.000 e per i quali non è previsto intervento da parte degli enti mutualistici (o interventi solo parziali). La misura di tali interventi è determinata a maggioranza da parte dell'apposita commissione di amministrazione.

La Cassa è finanziata da contributi dei lavoratori, L. 1.500 pro-capite per mese, e dall'azienda, nella misura dello 0,90% sugli importi lordi erogati a tutto il personale a titolo di: paga base, contingenza, scatti di anzianità, maggiorazione lavoro a turni, 13° mensilità e 14° erogazione. I contributi a carico della Seport sono stati nel 1975 di lire 59.170.000 e nel 1976 di lire 65.277.000.

L'indennità di anzianità è corrisposta per gli impiegati nella misura di 30/30 della retribuzione mensile in atto al momento della cessazione per ogni anno di anzianità presso l'azienda; per gli operai ed i marittimi questo trattamento decorre per anzianità decorrenti dal 1 gennaio 1972, mentre i trentesimi dell'ultima retribuzione mensile sono ridotti a seconda degli anni di servizio prestati antecedentemente a tale data.

Il lavoro portuale è disciplinato in campo nazionale, dagli artt. 108 e segg. del codice di navigazione e dagli artt. 140 e segg. del regolamento per la navigazione marittima. Nell'ambito del porto di Genova la disciplina del lavoro portuale è stata recepita nel Regolamento per il lavoro portuale, emanato con decreto consortile in data 17 aprile 1953, n. 575. Presso detto porto si è costituita - fra i lavoratori portuali - la Compagnia unica fra i lavoratori delle merci varie, avente carattere di cooperativa, disciplinata da apposito regolamento emanato dal Consorzio autonomo ed approvato il 12 giugno 1974.

La Compagnia svolge le operazioni di sbarco, di imbarco e di trasbordo di tutte le merci che passano attraverso il porto. Accanto ai lavoratori portuali, che ammontano a circa 6.000 unità, la Compagnia ha anche personale impiegatizio ed operaio (in numero di 235) al quale si applica l'accordo di rinnovo della regolamentazione nazionale di lavoro degli addetti ai servizi tecnici ed amministrativi delle Compagnie portuali.

I lavoratori portuali sono ripartiti in:

dirigenti, che comprendono il console, i vice consoli e i capi sezione;
quadri tecnici, che si ripartiscono in fissi e mobili;

sezioni, che comprendono: San Giorgio, Stefano Canzio, commessi di bordo, pesatori, imballatori, barilai e cassai, portabagagli, avventizi.

Nel corso del 1975 la media di avviamento (effettivo lavoro reso) è stata per i lavoratori portuali di 14 giornate e mezza su 23 giornate e mezza lavorative.

Le mensilità sono 14, compresa la gratifica natalizia. Ad esse va aggiunto un premio di produzione attualmente congelato dell'importo annuo di lire 30.700. Il salario, per le giornate effettivamente lavorate viene corrisposto dalla Compagnia unica lavoratori merci varie e per le giornate di effettiva presentazione sulla chiamata cui non segue avviamento al lavoro, viene erogato dal Fondo assistenza sociale lavoratori portuali come salario garantito.

Ai lavoratori portuali si applica il congegno di scala mobile dell'industria metalmeccanica, secondo le direttive impartite su scala nazionale dal Ministero della marina mercantile.

La determinazione del valore dei punti di contingenza, da trasferire di volta in volta sulla paga base giornaliera, è effettuata dal Ministero della marina mercantile all'inizio di ogni anno per tener conto degli scatti di contingenza maturati nell'anno precedente. Ai lavoratori portuali è stato poi corrisposto dal 15 aprile 1975 il cosiddetto «elemento distinto della retribuzione» erogato ai lavoratori dell'industria (lire 500 giornaliere per ciascuna giornata di lavoro).

Non è stato fornito il numero massimo di ore di lavoro straordinario e di lavoro notturno effettuabile, data la particolare natura del lavoro portuale e la sua stretta connessione con l'andamento dei traffici.

L'importo medio individuale del lavoro straordinario e notturno effettuato nell'arco del 1975 per i lavoratori nelle varie sezioni, è stato il seguente:

San Giorgio	L.	498.000
Stefano Canzio	L.	461.000
Commessi di bordo	L.	603.000
Pesatori	L.	297.000
Imballatori	L.	337.000
Barilai e cassai	L.	538.000
Portabagagli	L.	1.524.000
Avventizi	L.	191.000

Ai fini dell'assistenza malattia, i lavoratori portuali sono iscritti alla locale Cassa generale per la mutualità che eroga l'assistenza obbligatoria di malattia per conto dell'Inam in base ad apposita convenzione. Sempre in sede locale esiste poi un Fondo assistenza volontaria lavoratori portuali (Favlp). Per il finanziamento dell'assistenza mutualistica sono applicate sulla paga base della manodopera portuale le seguenti contribuzioni:

contributo fondamentale di malattia 7,70% di cui lo 0,15% a carico del lavoratore;

contributo supplementare di malattia 6,80% di cui lo 0,75% a carico del lavoratore.

In tema di trattamento di quiescenza, i lavoratori portuali sono iscritti all'Inps - fondo pensioni lavoratori dipendenti - e godono dei trattamenti pensionistici previsti in campo nazionale.

Inoltre usufruiscono di una erogazione *una tantum* da parte del Fondo di assistenza sociale lavoratori portuali (Faslp) e determinata in 25 giornate per ogni anno mancante al 60° anno di età a favore dei lavoratori cancellati dal registro dei permanenti per inidoneità fisica al lavoro portuale. In sede locale esistono forme di pensione integrativa erogate da un apposito ufficio autonomo per la previdenza dei lavoratori portuali.

Infine, ai lavoratori portuali cancellati dai registri, è corrisposta una indennità a titolo di buona uscita pari a 22 giornate per ogni anno di anzianità (l'importo della giornata è stato fissato per il 1975 in lire 13.884).

Le iniziative aziendali si concretano in attività ricreative (centro sportivo), per le quali vi è stato un esborso di lire 4.000.000 nel 1975. Ai soggiorni climatici dei figli dei lavoratori provvede il Fondo di assistenza sociale per i lavoratori portuali.

II SETTORE ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA

Per tale settore il comitato ha ascoltato, come riferito all'inizio, i rappresentanti dell'Italstat, della Condotte, dell'Immobiliare e della Sogene.

L'Italstat - società italiana per le infrastrutture e l'assetto del territorio - è la finanziaria costituita in seno all'Iri col duplice scopo di adeguarsi efficacemente al ruolo di interlocutore dello Stato e delle autorità regionali nel coordinamento esecutivo di progetti integrati di intervento nel territorio e di specifiche opere di edilizia pubblica nonché di garantirne nel modo più efficiente - ove occorra - la gestione, in regime di concessione.

Per il proseguimento di dette finalità l'Italstat ha costituito diverse società ed è stata altresì ad essa affidata la maggioranza azionaria, detenuta dall'Iri, della Condotte - Società italiana per condotte d'acqua -, costituita nel 1880 (il 51,78% del pacchetto azionario è dell'Italstat; il restante 48,22% è ripartito tra oltre 5.000 azionisti).

Il personale dell'Italstat consta di dirigenti e di impiegati. Ai dirigenti si applica il ccnl per i dirigenti di aziende industriali. Essi sono ripartiti in: a) dirigenti superiori; b) dirigenti. Il Presidente, l'amministratore delegato ed il direttore generale godono dei trattamenti economici dell'Iri, in quanto fanno parte del personale dirigenziale di detto ente di gestione.

Agli impiegati si applica il ccnl dei dipendenti delle imprese edili ed affini, integrato da accordi aziendali, che riguardano soprattutto gli straordinari, i superminimi collettivi ed indennità.

Gli impiegati sono ripartiti in quattro categorie; le prime tre constano di più gradi:

La prima categoria comprende	}	grado A	}	impiegato con funzioni direttive superiori - capo ufficio	
		grado B		impiegato con funzioni direttive funzionario	
La seconda categoria comprende	}	grado A	}	impiegato con funzioni molto qualificate (addetto all'ufficio)	
		grado B		}	impiegati con funzioni di segreteria particolare - concetto
		grado C			
La 3ª categoria comprende	}	grado A	}	aiuto di segreteria; aiuto contabile.	
		grado B			

La quarta categoria comprende gli ausiliari.

Le mensilità corrisposte sono quattordici.

Ai dirigenti non sono erogati compensi per lavoro straordinario.

Agli impiegati di prima categoria spetta una indennità speciale pari al 25% del minimo della prima categoria più la contingenza. Trattasi di indennità prevista dall'art. 55 del vigente ccnl dell'edilizia ed è corrisposta per 14 mensilità.

Per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria il numero massimo di ore di lavoro straordinario è di 8 settimanali (su 5 giorni lavorativi); per gli ausiliari non esistono limiti rigidi di orario.

Gli importi corrisposti nel 1975 e nel 1976 per lavoro straordinario hanno oscillato, per ciascuna categoria, nei seguenti limiti: (lire /000).

Categoria	1975			1976		
	N.ro dip.	Minimo	Massimo	N.ro dip.	Minimo	Massimo
2ª A	16	0	1.247	18	0	2.192
2ª B	13	0	2.530	12	0	1.550
2ª C	6	0	941	6	0	1.835
3ª A	10	012	585	10	0	1.403
3ª B	11	180	2.767	7	0	3.156
4ª	16	068	4.323	17	369	6.058

Le iniziative aziendali dell'Italstat si concretano in:

borse di studio per gli studenti figli dei lavoratori, con un esborso nel 1975 di lire 1.710.000 e nel 1976 di lire 2.840.000;

asili nido, con un esborso nel 1975 di lire 350.000 e nel 1976 di lire 1.100.000;

befana aziendale, con un esborso nel 1975 di lire 1.380.000 e nel 1976 di lire 1.818.000;

mensa aziendale, con un esborso nel 1975 di lire 8.794.000 e nel 1976 di lire 10.136.000;

Cral, con un esborso nel 1975 di lire 7.125.000 e nel 1976 di lire 5.625.000.

Il costo medio pro-capite nel 1975 è stato di lire 148.160 e nel 1976 di lire 175.032.

L'indennità di anzianità degli impiegati è pari ad una mensilità per ogni anno di servizio pre-stato, comprendente nella retribuzione base anche eventuali premi, provvigioni etc.

In tema di assistenza malattia i dirigenti sono iscritti al Fasdai e gli impiegati all'Inam. Ai fini pensionistici, i primi sono iscritti all'Inpdai ed i secondi all'Inps. Non esistono fondi integrativi.

L'Immobiliare - società generale immobiliare di lavori di utilità pubblica ed agricola - promuove iniziative edilizie dirette o mediante società controllate; gestisce il proprio patrimonio immobiliare; ha posizione di holding per l'organizzazione ed il controllo di aziende operanti in settori di utilizzazione di immobili a varie destinazioni di uso o nella produzione di materie e manufatti per l'edilizia.

Il suo personale consta di dirigenti, impiegati ed operai.

Ai primi si applica il ccnl dei dirigenti di aziende industriali. L'articolazione dei dirigenti è su tre livelli:

- direttore generale;
- vice direttori generali;
- procuratori.

Per il personale impiegatizio ed operaio è stato stipulato il contratto collettivo aziendale di lavoro, che ha avuto come contraenti da una parte l'Immobiliare e l'Unione industriale di Roma e dall'altra le organizzazioni sindacali dei lavoratori di categoria (Fillea-Cgil; Fillea-Cisl; Feneal-Uil).

E' stata prevista la ripartizione in sette categorie, di cui le prime quattro riguardano gli impiegati e la 5^a, la 6^a e la 7^a gli operai:

Prima categoria	Impiegati con mansioni direttive	{ 1° grado A 1° » B 1° » C 1° » D
Seconda categoria	Impiegati con mansioni di concetto	{ 2° grado A 2° » B
Terza categoria	Impiegati d'ordine	{ 3° grado A 3° » B 3° » C
Quarta categoria	Ausiliari	
Quinta categoria	} Salariati	
Sesta categoria		
Settima categoria		

L'orario settimanale di lavoro è di 40 ore (42 per la 4^a ctg.).

Gli impiegati hanno diritto ad un periodo di ferie che varia da 13 a 24 giorni lavorativi, a seconda dell'anzianità di servizio. Il trattamento economico consta di 13 mensilità e di una gratifica annuale di operosità. Gli operai hanno diritto ad un periodo di ferie che varia da 13 a 18 giorni lavorativi. Il trattamento economico consta di dodici mensilità e di una gratifica natalizia. Gli aumenti periodici sono biennali del 5% per gli impiegati e del 4% per gli operai. Sono anche previsti aumenti individuali di merito; la loro concessione e misura sono rimesse al giudizio della direzione.

Il lavoro straordinario è effettuato entro i limiti consentiti dalla legge. Dal compenso relativo sono esclusi gli impiegati di prima categoria del grado I A, I B e I C, i cui minimi di stipendio comprendono una quota forfettaria comunque compensativa dell'eventuale straordinario.

Le iniziative aziendali poste in essere dall'Immobiliare si concretano in: mensa aziendale, con un contributo pro-capite di lire 1.300 nel 1975 e di lire 1.670 nel 1976;

premio di fedeltà, comportante la corresponsione agli impiegati che abbiano compiuto 25 anni di servizio ininterrotto ed effettivo di una somma, per ogni anno di servizio ulteriore al 25.mo, pari alla metà dello stipendio minimo del grado di appartenenza (di detto premio fruiscono anche i dirigenti);

contributo per il pagamento degli affitti, in caso di trasferimento, pari - per i dirigenti - all'eventuale maggiore spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede precedente, da corrispondere per un periodo da concordare e comunque non inferiore ad un anno. Agli impiegati è corrisposto un indennizzo concordato tra l'impresa e l'interessato.

L'indennità di anzianità per gli impiegati è pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione (un dodicesimo del coacervo degli emolumenti percepiti nell'ultimo anno di servizio) per quanti sono gli anni di anzianità. Per gli operai l'indennità è computata sugli assegni retributivi del proprio trattamento economico ed è pari a 15/26 della retribuzione media mensile per ogni anno di servizio prestato.

Il trattamento di pensione per gli impiegati e gli operai è quello erogato dall'Inps.

L'assistenza malattia è erogata, nei confronti degli impiegati e degli operai, dall'Inam. Presso l'Immobiliare è stato istituito un fondo di assistenza che interviene in via integrativa dell'Inam ed in casi di particolare gravità. Per detto fondo la spesa è stata nel 1975 di lire trenta milioni.

In casi di assenza per malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di dieci mesi e con il trattamento economico intero per i primi cinque mesi e del 75% per i restanti cinque mesi. Detto trattamento è il massimo attribuibile nella globalità dell'insorgenza ripetuta di malattia nell'arco di tempo di un biennio.

L'operaio ha diritto alla conservazione del posto per sei mesi, con il trattamento economico al 100% per i primi tre mesi e del 75% per i restanti tre mesi.

La Condotte - Società italiana per condotte d'acqua - e la Sogene - Società generale per lavori e pubbliche utilità - operano nel settore dell'edilizia. La prima fa parte del sistema delle partecipazioni statali; la seconda è stata assorbita di recente dalla società Immobiliare.

I dirigenti di entrambe dette società sono articolati su tre livelli:

- dirigenti di livello superiore;
- direttori di servizi;
- dirigenti procuratori.

Agli impiegati ed agli operai si applica il ccnl delle imprese edili ed affini del 13 aprile 1976. Gli impiegati comprendono le seguenti categorie:

SOGENE		CONDOTTE
Funzionari con mansioni direttive; Impiegati di 1 ^a ; Impiegati di 2 ^a	1 ^a categoria	} direttore cantiere; capi cantiere; funzionari amministrativi impiegati amministrativi
Impiegati d'ordine di 3 ^a ;	2 ^a categoria	} geometri
Personale ausiliario.	2 ^a categoria	} contabili
	3 ^a categoria	} assistenti aiuto contabili stenodattilografi
	4 ^a categoria	} commessi dattilografi

Gli operai constano di specializzati, qualificati e comuni (presso la Condotte vi sono anche capi squadra).

Le iniziative aziendali si concretano in:

borse di studio a favore di studenti figli dei dipendenti (la Condotte ha erogato nel 1975 complessive lire 7.850.000 e nel 1976 lire 8.400.000; la Sogene non prevede nulla al riguardo); mensa aziendale (presso la Condotte il costo medio pro-capite è stato di lire 53.000 mensili nel 1975; presso la Sogene il contributo a carico della società per ogni pasto è stato mediamente di lire 1.300 nel 1975 e di lire 1.600 nel 1976);

premi di fedeltà. Entrambe le società erogano annualmente a ciascun impiegato, dopo 20 anni di ininterrotto servizio, un premio pari ad una mensilità comprensiva di tutti gli emolumenti. Di detto premio fruiscono anche i dirigenti.

Contributi per il pagamento dei fitti di casa a favore dei dirigenti, in caso di trasferimento. Agli impiegati è corrisposto un indennizzo.

Per quanto concerne l'indennità di anzianità, è da osservare che per gli impiegati è pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione per quanti sono gli anni di anzianità. Per gli operai spetta, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa un'indennità pari a 7 ore (16 per Roma) della retribuzione.

Il trattamento di pensione è quella erogato dall'Inps.

L'assistenza malattia è svolta dall'Inam. La Sogene ha istituito un fondo di assistenza, che interviene in via integrativa dell'Inam ed in casi di particolare gravità. Per detto fondo la Sogene ha erogato nel 1975 lire 6 milioni.

III SETTORE TELECOMUNICAZIONI

Per tale settore il comitato ha ascoltato società inserite nel sistema delle Partecipazioni statali. In particolare, la Stet - che fa capo all'Iri - costituisce una finanziaria di tipo *holding* con compiti di coordinamento tecnico ed economico delle aziende controllate, operanti nel settore delle telecomunicazioni e dell'elettronica. La Sip e l'Italcable, controllate dalla Stet, sono società erogatrici di servizi nel settore considerato.

Ai dirigenti di tutte e tre le società si applica il ccnl dei dirigenti di aziende industriali.

Le qualifiche dirigenziali sono 5 presso la Stet e la Sip, 4 presso l'Italcable:

Stet-Sip
direttore generale;
direttore centrale;
condirettore centrale;
vice direttore centrale;
dirigenti.

Italcable
direttore generale;
direttore centrale;
direttore;
dirigente.

Il rapporto di lavoro del personale impiegatizio è regolato da due contratti collettivi: quello stipulato con i lavoratori della Sip, che si applica anche ai dipendenti della Stet, e quello stipulato con i lavoratori della Italcable.

I contenuti professionali di ciascun livello sono riportati nel prospetto che ne segue:

Contenuto	Stet - Sip livello	Italcable livello
Lavoratori con mansioni manuali	1°	1°
Lavoratori con mansioni d'ordine di minore rilievo	2°	2°
Lavoratori con mansioni d'ordine	3°	3°
Lavoratori con mansioni d'ordine specializzate	4°	4°
Lavoratori con mansioni d'ordine di rilievo	—	5°
Lavoratori con mansioni di concetto	5°	6°
Lavoratori con mansioni di concetto di rilievo	6°	7°
Lavoratori con responsabilità di coordinamento e di controllo capo centro	7°	8°
Lavoratori con funzioni direttive di minore importanza. Vice capo ufficio - capo centrale	8°	9°
Lavoratori con funzioni direttive - capo ufficio - capo azienda	9°	10°
Lavoratori con funzioni direttive di notevole importanza - capo servizio	10°	11°

I dipendenti dell'Italcable hanno diritto ad aumenti periodici annuali, variabili dal 2,50% al 5%, fino a raggiungere la percentuale del 76% del minimo contrattuale del livello di appartenenza, maggiorato della quota di contingenza relativa alla qualifica rivestita. Le mensilità sono 14, oltre ad un premio annuo uguale per tutti, correlato ad indici di rendimento complessivo del personale.

L'orario di lavoro effettivo è di 38 ore settimanali.

I dipendenti della Stet e della Sip hanno diritto a 14 aumenti periodici biennali del 5% da applicarsi sui minimi di stipendio aumentati dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali per gli impiegati. Le ferie, presso le tre società considerate, variano da 20 a 26 giorni lavorativi, a seconda dell'anzianità di servizio. In tema di lavoro straordinario, non esistono limiti mensili o annuali di ore di lavoro straordinario effettuabili dai dipendenti della Sip e della Stet. Presso l'Italcable il numero di ore di lavoro straordinario non ha superato il limite annuale, contrattualmente stabilito, di 660 ore pro-capite nel 1975 e di 500 ore pro-capite nel 1976.

L'indennità di anzianità per gli impiegati e gli operai è pari a tante mensilità della retribuzioni in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per quanti sono gli anni di anzianità di servizio prestato alle dipendenze della società.

L'assistenza malattia è erogata, per i dipendenti dell'Italcable, dall'Inam (ai dirigenti con criteri non dissimili da quelli del Fasdai). Per i dipendenti della Sip opera una cassa mutua costituita:

a) per la gestione, su delega dell'Inam, dell'assistenza obbligatoria contro le malattie; b) per l'erogazione di prestazioni migliorative od integrative di quelle previste dall'assicurazione obbligatoria. Per il finanziamento di detta assistenza migliorativa od integrativa viene erogato alla cassa mutua un contributo aggiuntivo nella misura dell'1,65% delle retribuzioni imponibili (di cui lo 0,25% a carico del lavoratore). L'onere a carico della società per tale assistenza è stato di L. 4.236.000.000 per l'anno 1975.

Ai dipendenti dell'Italcable durante l'assenza per malattia è conservato il posto per il periodo di tempo e con la retribuzione sotto specificati:

Fino a 10 anni di anzianità	165	giorni	a retribuzione intera
	135	»	a metà retribuzione
Da 10 e fino a 20 anni	400	»	a retribuzione intera
	120	»	a metà retribuzione
Oltre 20 anni	300	»	a retribuzione intera
	120	»	a metà retribuzione

Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente.

Ai dipendenti della Sip e della Stet spetta per i primi 180 giorni di assenza per malattia l'intera retribuzione e per i successivi 185 giorni l'80% della retribuzione.

Il trattamento di cui sopra è frazionabile e si intende riferito ad un periodo di 18 mesi consecutivi (cosiddetta fascia di malattia). Il periodo intero decorre dalla data di inizio della prima infermità insorta dopo la fine del precedente periodo o successivamente alla data di assunzione.

I dirigenti della Sip sono iscritti alla cassa mutua malattia dirigenti che opera con criteri sostanzialmente non divergenti da quelli in vigore presso il Fasdai (fondo assistenza sanitaria dirigenti aziende industriali). I contributi sono del 5,50% rispetto al 5% previsti per il Fasdai.

Ai fini del trattamento di pensione, il personale impiegatizio ed operaio della Stet, della Sip e dell'Italcable è iscritto al «fondo per le pensioni al personale addetto ai pubblici servizi di telefonia». Tale fondo costituisce una gestione, priva di personalità giuridica propria, dell'Inps ed è regolato dalla legge 4 dicembre 1956, n. 1450 e successive modificazioni.

Spese sostenute dalla Sip per iniziative aziendali

Assistenza scolastica per i lavoratori e per i figli dei lavoratori	L. mil.	168	
Colonie estive e soggiorni scolastici.....	»	748	
Dopolavoro, befana ai figli dei lavoratori, soggiorni climatici a favore dei lavoratori e loro familiari....	L. mil.	1.500	costo unitario per dipendente L. 28.287
Gruppo anziani	» »	10	costo unitario per dipendente L. 3.832
Mensa	» »	270	
Premi di fedeltà.....	» »	87	
Garanzie infortuni del personale.....	» »	781	
Facilitazioni telefoniche	» »	2.279	
	<hr/>		
Totale	L. mil.	5.843	

Il personale dirigenziale in parte è iscritto al fondo nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali e in parte è iscritto al citato fondo telefonici.

In tema di iniziative aziendali, è da osservare che la Sip ha sostenuto nell'anno 1975 un esborso di L. 5.843.000.000, suddivise come risulta dalla tabella della pagina precedente.

Il costo medio pro-capite è stato di L. 82.923 annue.

L'Italcable, durante lo stesso periodo, non ha erogata alcuna provvidenza a favore di studenti figli di dipendenti. Ai dipendenti studenti ha invece corrisposto le seguenti somme:

L. 40.000	Conseguimento licenza media inferiore
L. 60.000	» diploma media superiore
L. 100.000	» laurea
L. 70.000	Completamento 2/3 degli esami previsti dal piano studi, per ciascun anno del corso regolare.

L'assistenza estiva ai figli dei lavoratori ha comportato un esborso nel 1975 di L. 39.177.999. Sono poi stati erogati nel 1975 i seguenti contributi:

mensa	L. 560.488.000
dopolavoro	105.706.000
gruppo anziani	1.338.000
associazioni pensionati	10.940.000
infermeria	15.600.000
befana	24.100.000
Totale	718.172.000

con un costo medio pro-capite annuo di L. 317.073

L'Italcable, infine, prevede la corresponsione di premi di fedeltà per il personale con 25, 35, e 40 anni di servizio presso la società, nelle seguenti misure:

25/le

un mese di retribuzione
un orologio Omega
una medaglia d'argento

35/le

100 azioni della società
una medaglia d'oro

40/le

150 azioni della società
un distintivo in oro e smalto

Infine le Stet concede premi per assistenza scolastica a favore dei lavoratori studenti e dei figli dei lavoratori per un ammontare vario da L. 30.000 a L. 110.000

Per le iniziative aziendali concretantesi in:

dopolavoro
befana
soggiorni climatici,

la società ha sostenuto un costo medio pro-capite nel 1975 di L. 10.000.

I premi di fedeltà concessi al compimento di 25, 30, 35 e 40 anni di servizio presso la società hanno comportato un esborso durante il 1975 di L. 500.000.

INDUSTRIE VARIE E SERVIZI

ALLEGATI

TRASPORTI MARITTIMI

Retribuzione complessiva lorda (in migliaia di lire)

(Personale navigante)

QUALIFICHE	Anno	ITALIA			TIRRENA			LLOYD TRIESTINO			ADRIATICA			COSTA ARMATORI			NAI -		
		N.	Min.	Mass.	N.	Min.	Mass.	N.	Min.	Mass.	N.	Min.	Mass.	N.	Min.	Mass.	N.	Min.	Mass.
Comandanti	'75	15.297	19.631	16.658	15.887	16.658	17.618	11.305	17.618	18.519	15.521	18.519	23	14.340	16.584	16.584	36	14.664	19.284
	'76	16.512	20.957	18.150	17.527	18.150	18.943	12.520	18.943	19.844	16.736	19.844	23	17.880	20.268	20.268	38	17.244	21.624
1° Ufficiale	'75	10.707	15.062	13.260	11.392	13.260	15.389	7.408	15.389	12.638	10.956	12.638	20	8.532	12.816	12.816	39	10.368	13.308
	'76	11.654	16.093	14.416	18.967	14.416	16.421	8.354	16.421	13.670	11.902	13.670	21	11.748	16.284	16.284	38	12.012	15.035
Direttore di macchina	'75	14.051	17.544	15.406	13.269	15.406	15.761	3.029	15.761	15.955	13.688	15.955	25	8.874	10.305	10.305	33	9.279	12.906
	'76	15.150	18.794	17.791	14.637	17.791	17.011	4.139	17.011	17.205	14.788	17.205	25	9.855	12.591	12.591	32	10.746	14.652
1° Ufficiale macchine	'75	11.047	15.310	13.714	12.554	13.714	13.703	8.779	13.703	12.715	10.272	12.715	25	7.353	10.494	10.494	29	7.614	10.107
	'76	11.997	16.360	16.399	13.883	16.399	14.677	9.694	14.677	13.689	11.187	13.689	25	9.180	11.637	11.637	31	8.091	10.367
Ufficiale radiotelegrafista	'75	4.968	7.147	8.224	6.565	8.224	7.499	5.455	7.499	8.625	4.505	8.625	16	6.057	9.342	9.342	29	6.633	8.118
	'76	5.438	7.807	—	—	—	8.159	5.925	8.159	9.285	4.975	9.285	36	7.614	10.503	10.503	30	7.713	9.171
Sottufficiali capi servizio	'75	5.584	10.034	8.494	6.841	8.494	9.247	5.083	9.247	9.038	3.614	9.038	24	5.049	6.930	6.930	33	5.472	6.660
	'76	5.950	10.624	9.365	7.784	9.365	9.837	5.449	9.837	9.627	3.980	9.627	28	6.228	7.614	7.614	34	6.336	7.515
Sottufficiali	'75	4.235	9.347	8.035	5.775	8.035	8.761	3.990	8.761	8.309	2.321	8.309	26	5.067	6.678	6.678	32	5.445	6.660
	'76	4.580	9.852	8.448	5.993	8.448	9.264	4.334	9.264	8.812	2.665	8.812	23	5.940	8.055	8.055	37	6.309	7.506
Personale ausiliario Comuni	'75	3.115	7.508	6.602	4.763	6.602	6.975	3.228	6.975	7.333	1.697	7.333	361	3.528	4.788	4.788	31	4.662	5.598
	'76	3.424	7.903	7.201	4.997	7.201	7.369	3.536	7.369	7.728	2.006	7.728	372	3.897	5.373	5.373	31	5.580	6.507
Giovanotti	'75	2.764	5.283	4.904	—	4.904	6.100	3.278	6.100	5.520	1.316	5.520	120	2.583	4.518	4.518	58	3.438	5.861
	'76	3.004	5.673	5.755	—	5.755	6.437	3.548	6.437	5.856	1.584	5.856	55	3.438	5.193	5.193	61	4.347	4.608
Mozzi, Piccoli	'75	2.287	4.355	—	3.773	—	4.753	3.083	4.753	4.510	1.123	4.510	500	2.421	3.969	3.969	74	3.267	4.212
	'76	2.557	4.695	—	4.086	—	5.090	3.353	5.090	4.848	1.394	4.848	329	2.763	4.914	4.914	77	4.014	4.986

TRASPORTI MARITTIMI
Ripartizione complessiva lorda (in migliaia di lire)

(Personale di terra)

	Anno	FINMARE		ITALIA		TIRRENA		LLOYD TRIES.		ADRIATICA		COSTA ARM.		NAI	
		N.	Mass.	N.	Mass.	N.	Mass.	N.	Mass.	N.	Mass.	N.	Mass.	N.	Mass.
Dirigenti livello superiore - Amministratore delegato, Direttore gen.	'75	23.340	31.500	17.171	21.298	16.767	—	16.961	18.264	18.511	19.676	15.518	16.178	8	16.178
	'76	25.700	32.448	18.421	22.648	20.154	27.239	18.211	20.214	19.761	21.026	17.071	25.756	8	25.756
Direttori centrali	'75	10	24.876	12.557	17.158	15.105	17.368	13.569	16.452	12.447	17.821	9.551	11.732	11	11.732
	'76	16	25.836	13.397	19.058	10	17.732	19.889	14.409	18.352	13.287	19.721	10.166	10	10.166
Dirigenti	'75	14.688	23.298	7.550	14.513	7.678	12.536	8.552	12.427	8.807	12.465	5.100	11.104	32	8.298
	'76	16.393	24.854	8.171	15.466	112	8.481	13.151	9.173	13.480	9.428	13.418	5.964	39	8.935
Funzionari	'75	7.130	14.185	4.828	11.783	4.708	12.445	4.380	10.687	4.818	10.320	3.984	7.804	21	5.872
	'76	8.425	14.580	5.328	12.573	188	5.541	14.676	4.870	11.477	5.308	11.040	4.785	29	4.992
Impiegati di concetto	'75	4.810	8.438	3.535	7.252	3.726	9.798	3.383	8.396	4.001	6.727	2.893	7.045	34	4.006
	'76	5.516	9.169	3.899	7.894	74	4.504	9.846	3.748	9.038	4.366	7.369	3.645	35	3.874
Impiegati d'ordine	'75	3.778	7.982	3.833	8.183	5.853	9.830	4.545	8.435	3.968	8.644	2.504	2.647	13	3.783
	'76	4.572	8.332	4.223	8.773	22	6.526	11.130	4.935	9.022	4.358	9.231	3.499	3	3.568
Personale ausiliario	'75	5.019	7.050	5.448	8.133	6.144	—	4.998	7.842	5.467	6.057	—	—	—	—
	'76	5.825	7.916	5.818	8.775	7.463	—	5.488	8.632	5.957	6.847	—	—	—	—
Capi operai	'75	8.863	—	3.945	6.668	7.135	—	3.925	5.823	4.121	5.057	—	—	—	—
	'76	10.183	—	4.360	7.313	8.102	—	4.340	6.468	4.536	5.702	—	—	—	—
Operai specializzati	'75	—	—	4.189	4.260	5.057	5.723	4.669	5.550	3.979	4.796	—	—	—	—
	'76	—	—	4.576	4.847	6	5.947	6.885	5.055	6.136	4.365	5.382	—	—	—
Operai qualificati	'75	3.699	—	4.216	—	—	—	—	—	3.388	—	—	—	—	—
	'76	4.905	—	4.618	—	—	—	—	—	3.798	—	—	—	—	—
Operai comuni	'75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	'76	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

NUMERO COMPLESSIVO DIPENDENTI: 58

Diaria giornaliera per missioni

Finmare; Italia; Lloyd triestino; Tirrenia; Adriatica:

Dirigenti: lire 21.000 lorde per ogni giornata di missione, oltre le spese di viaggio; oppure rimborso a piè di lista debitamente documentato per vitto, alloggio e viaggio.

Impiegati: operai, personale navigante: la diaria giornaliera varia da lire 16.000 per i funzionari ed i comandanti a lire 10.000 per gli uscieri e gli operai.

Compensi per lavoro straordinario

Finmare: sono state erogate nel 1975 complessive lire 33.308.727 per 56 dipendenti.

Tirrenia:

Personale di terra: sono state erogate nel 1975 complessive lire 292.484.000 con una media annua pro-capite:

dipendenti molto qualificati	L. 1.075.000
dipendenti qualificati	L. 1.129.000
personale ausiliario	L. 1.468.000
altro personale dipendente	L. 828.000

Personale navigante: sono state erogate nel 1975 lire 3.173.333.000 con una media annua pro-capite:

Ufficiali in Reg. Organico	L. 2.602.000
Ufficiali avv. e rad. tel.	L. 1.754.000
Sottuff. capi servizio	L. 1.968.000
Sottufficiali	L. 1.343.000
Comuni	L. 1.060.000
Mozzi, piccoli	L. 866.000

Italia:

Personale di terra: sono state erogate nel 1975 complessive lire 296.307.000 con una media annua pro-capite:

impiegati 1 ^a classe	L. 668.000
impiegati 3 ^a classe	L. 362.000
uscieri	L. 1.001.000

Personale navigante: sono state erogate nel 1975 lire 5.158.075.000 con una media annua pro-capite:

1 ^o Ufficiale in reg. org.	L. 2.521.000
Ufficiali avv.	L. 1.779.000
Sottufficiali	L. 1.226.000
Comuni	L. 837.000
Mozzi, piccoli	L. 683.000

Adriatica:

Personale di terra: sono state erogate nel 1975 complessive lire 84.417.000.

Personale navigante: sono state erogate nel 1975 lire 1.964.808.000 con una media annua pro-capite, che ha gli stessi valori indicati per le precedenti due compagnie.

Lloyd Triestino:

Personale di terra: la media annua pro-capite nel 1975 è stata:

impiegati 1 ^a classe	L. 626.000
impiegati 3 ^a classe	L. 348.000
uscieri	L. 852.000

Personale navigante: la media annua pro-capite nel 1975 è stata:

1° Ufficiale in reg. ord.	L. 4.052.000
Ufficiali rad. tel.	L. 3.126.000
Sottufficiali Capi servizio	L. 2.467.000
Sottufficiali	L. 1.851.000
Comuni	L. 1.364.000
Mozzi, piccoli	L. 1.095.000

Per i naviganti non esiste un «tetto» di ore straordinarie effettuabili; ci sono delle medie giornaliere predeterminate le quali però non sono invalicabili. Dal compenso sono esclusi i comandanti, i direttori di macchine, i commissari ed i medici.

Consulenze

La Finmare si è avvalsa nel 1975 di 13 consulenze per complessive lire 51.900.000 (da un minimo individuale di lire 1.500.000 ad un massimo di lire 12.000.000).

Il Lloyd Triestino si è avvalso di 5 consulenze nel 1975 con un esborso globale di lire 42.105.000 (2 nel 1976, con un esborso di lire 20.000.000).

La Tirrenia, l'Italia e l'Adriatica non si sono avvalse di consulenze.

Appendice alla tabella dei trattamenti economici del personale navigante

Per il personale navigante in ruolo organico - Ufficiali - gli elementi retributivi di cui al regolamento organico 1° dicembre 1974 constano delle seguenti voci:

A) Elementi corrisposti in forma continuativa

I) che maturano sia durante i periodi imbarco che durante i periodi di permanenza a terra

- 1) Paga;
- 2) complemento paga;
- 3) indennità di grado;
- 4) indennità di contingenza, corrisposta nella misura prevista dagli accordi interconfederali per gli impiegati di 1 ctg. dell'industria;
- 5) indennità di divisa;
- 6) indennità speciale per gli ufficiali di coperta e di macchina;
- 7) indennità medica per i medici di bordo;
- 8) indennità integrativa, che compete ai primi, secondi e terzi ufficiali;
- 9) indennità di rappresentanza, corrisposta ai comandanti ed ai direttori di macchina;
- 10) panatica convenzionale, che è il valore convenzionale del vitto e del servizio, dei quali gli ufficiali fruiscono durante gli imbarchi. Non viene loro corrisposta, ma viene computata nella retribuzione ai fini del calcolo delle competenze differite, delle contribuzioni previdenziali e delle ritenute fiscali;
- 11) gratifica speciale dei comandanti;
- 12) gratifica per i comandanti e per i direttori di macchina;
- 13) gratifiche natalizia e pasquale, rappresentate da due mensilità;
- 14) indennità sostitutive ininteressenze.

II) che maturano solo durante i periodi di imbarco

- 15) indennità rischio mine;
- 16) soprassoldo tonnellaggio;
- 17) indennità di linea, erogata agli ufficiali imbarcati su navi del Lloyd Triestino, adibite ad alcune linee;

- 18) indennità di direzione sanitaria;
 - 19) indennità di sopraccarico, corrisposta agli ufficiali imbarcati in sovrannumero sulle navi prese a noleggio armate ed equipaggiate;
 - 20) indennità sfrido di cassa;
 - 21) indennità lavoro in turni;
 - 22) indennità speciale per i medici di bordo;
 - 23) indennità speciale per i commissari capi servizio;
 - 24) indennità radiologica;
 - 25) indennità sostitutiva dei riposi compensativi;
 - 26) maggiorazione per festività.
 - 27) compensi per lavoro straordinario, con esclusione dei comandanti, dei direttori di macchina; dei capi commissari e dei medici. La contrattazione integrativa aziendale prevede per il personale navigante, distintamente per nave, qualifica ed intensità di utilizzo del personale, il ricorso ad un numero predeterminato giornaliero di ore di lavoro straordinario.
 - 28) indennità sostitutiva della panatica;
- B) *Elementi che maturano saltuariamente*
- 1) premi di nuzialità e di natalità;
 - 2) indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi.

Per il personale in contratto d'imbarco gli elementi retributivi di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro 1 dicembre 1974 (imbarco degli equipaggi delle navi passeggeri; imbarco degli equipaggi delle navi da carico) sono i seguenti:

1) *Elementi corrisposti durante i periodi di imbarco*

- 1) paga - Essa varia a seconda del grado e, per gli ufficiali, anche a seconda della portata netta della nave e della linea cui la nave è adibita;
- 2) supplemento paga per anzianità al personale di Stato maggiore;
- 3) supplemento paga al personale di Stato maggiore non provvisto del titolo personale;
- 4) maggiorazioni di paga per anzianità, nei riguardi di sottufficiali e dei comuni;
- 5) soprassoldi, corrisposti ai sottufficiali ed ai comuni che svolgono a bordo determinate mansioni;
- 6) indennità speciale per il personale di coperta e di quello di macchina;
- 7) indennità buona conoscenza lingue estere, corrisposta agli appartenenti ad alcune categorie dei sottufficiali e dei comuni dei servizi alberghieri di bordo delle navi passeggeri;
- 8) indennità di contingenza, corrisposta nella misura prevista degli accordi interconfederali per i lavoratori dell'industria;
- 9) indennità sostitutiva della panatica, che è erogata al personale imbarcato quando non è servito il vitto in natura;
- 10) panatica convenzionale;
- 11) gratifiche natalizia e pasquale, costituite da mensilità composte di determinati elementi retributivi;
- 12) compensi per lavoro straordinario;
- 13) compenso orario per guardia con veglia;
- 14) supplementi per imbarco, sbarco e stivaggio di merci;
- 15) indennità rischio mine;
- 16) indennità rischio guerra, corrisposta ai marittimi imbarcati su navi impiegati in zone ove esiste pericolo di guerra;
- 17) compensi per sostituzione del personale mancante, corrisposti al personale che sostituisce un elemento venuto a mancare durante il viaggio;
- 18) soprassoldo degli imbarcati su navi cisterna;
- 19) soprassoldo per trasporto materie infiammabili ed esplosivo;
- 20) soprassoldo per prolungata navigazione all'estero;

- 21) indennità rischi epidemici, corrisposta agli equipaggi delle navi che approdano in porti colpiti da malattia epidemica;
- 22) indennità divisa, al personale di Stato maggiore;
- 23) indennità lavoro in turni;
- 24) indennità sostitutiva dei riposi compensativi;
- 25) compensi per festività nazionali e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica;
- 26) indennità sostitutiva delle ferie maturate e non fruita nel corso di imbarco.

II) *Elementi corrisposti al personale al quale sono applicabili le disposizioni del regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro (crl):*

- 27) indennità sostitutiva dei riposi compensativi per la 5^a, 6^a, 7^a ed 8^a ora dei sabati trascorsi in navigazione;
- 28) anticipata disponibilità all'imbarco; dopo lo sbarco i marittimi in crl hanno diritto ad un periodo di riposo pari al 25% del periodo di imbarco. Trascorso tale periodo e fino al compimento di un periodo pari al 43% del periodo di imbarco, detti marittimi hanno diritto ad un'indennità giornaliera al 100% degli elementi retributivi di cui ai punti precedenti 1, 2 e 4 fino ad un massimo del 30% dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi per i giorni festivi maturati nel precedente imbarco;
- 29) disponibilità retribuita. Trascorso il periodo di permanenza a terra pari al 43% della durata del precedente imbarco, i marittimi in crl, qualora non reimbarcati, hanno diritto ad un assegno giornaliero pari al 100% degli elementi retributivi di cui ai numeri 1, 2 e 4;
- 30) ratei giornalieri della gratifica natalizia e pasquale e delle ferie. Durante il riposo garantito e l'eventuale disponibilità retribuita, i marittimi in crl maturano la 13^a e la 14^a mensilità e le ferie, le cui indennità sostitutive vengono corrisposte in occasione del successivo imbarco;
- 31) indennità di anzianità. Alla cancellazione dai turni particolari, ai marittimi in crl viene corrisposta l'indennità di anzianità variabile a seconda dell'anzianità di immissione in crl;
- 32) indennità sostitutiva del preavviso;

III) *Elementi corrisposti al personale al quale non sono applicabili le disposizioni del regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro*

- 33) indennità sostitutiva dei riposi compensativi per i sabati trascorsi in navigazione;
- 34) indennità di anzianità, commisurata alla durata del periodi d'imbarco e corrisposta allo sbarco dei marittimi;
- 35) indennità sostitutiva del preavviso;

TRASPORTI AEREI
Retribuzione complessiva lorda (migliaia di lire)
(Personale di terra)

QUALIFICA	Anno	ALITALIA			N.	ITAVIA				
		N.	Minimo	Massimo		Minimo	Massimo			
Direttori	'75	19	19.017	43.743	11	}	}			
	'76	21	23.415	55.588						
Vice direttori	'75	16	15.297	22.052						
	'76	17	16.179	25.967						
Dirigenti	'75	47	12.418	22.239						
	'76	52	11.738	21.682						
Funzionari	'75	1.554	4.711	11.766				106	4.378	9.267
	'76		5.564	15.237					5.473	11.583
Impiegati di concetto	'75	4.244	3.512	8.990				295	3.511	7.898
	'76		4.554	9.625					4.388	9.872
Impiegati d'ordine	'75	294	2.448	6.353				16	2.984	3.628
	'76		3.858	7.275		3.730	4.535			
Capo squadra - Operatore specializzato	'75	1.528	4.006	8.778		—	—			
	'76		4.904	9.911						
Operaio specializzato	'75	294	4.097	8.063	75	3.651	6.571			
	'76		5.506	9.144		4.564	8.214			
Operaio qualificato - Operatore qualificato	'75	1.062	3.187	7.327	93	2.865	4.744			
	'76		4.084	8.623		3.582	5.930			
Operaio comune	'75	325	2.904	6.301	18	2.674	3.972			
	'76		3.445	7.265		3.343	4.965			
Manovale	'75	282	2.364	3.706	3	2.313	3.707			
	'76		3.064	4.680		2.892	4.634			

TRASPORTI AEREI
Retribuzione complessiva lorda (in migliaia di lire)
(Personale navigante)

	QUALIFICA	Anno	ALITALIA			ITAVIA		
			N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo
Piloti	Primo comandante	'75	329	18.174	42.806	22	15.702	21.991
		'76		20.826	42.290	37	17.430	24.410
	Comandante	'75	125	17.488	20.417	32	14.804	16.537
		'76		18.618	22.112	19	16.433	18.356
	Ufficiale comandante f.f.	'75	299	14.151	24.668	3	11.668	12.542
		'76		15.813	24.669	1	12.952	13.922
Pilota 1ª classe	'75	372	10.620	16.639	47	9.758	11.814	
	'76		11.133	18.692	54	10.832	13.114	
Pilota 2ª classe	'75	6	9.751	12.352	1	7.260	—	
	'76				1	8.058		
Assistenti v.	Assistente volo respons.	'75	600	5.939	11.464	8	6.331	8.404
		'76		7.833	15.070	11	7.787	10.337
	Assistente volo	'75	1.414	4.147	8.850	29	4.545	5.774
		'76		5.979	10.842	36	5.590	7.102
Tecnici di volo	Tecnico volo capo	'75	123	10.149	23.080		—	—
		'76		11.344	28.508			
	Tecnico volo 1ª classe	'75	37	9.513	10.428	14	5.744	6.449
		'76		10.712	11.635	23	7.180	8.062
	Tecnico volo 2ª classe	'75		—	—	12	4.832	5.645
		'76				5	6.040	7.057
	Tecnico volo 3ª classe	'75		—	—	4	4.075	4.534
		'76				1	5.093	5.668

ALITALIA	ITAVIA
DIARIE	
<i>Personale di terra :</i>	
per l'Italia	
- Funzionari di 1 ^a cl. L. 20.280 L. 23.000
- Funzionari di 2 ^a e 3 ^a cl., impiegati di concetto » 18.790 » 20.000
- Impiegati d'ordine, operai..... » 15.210 » 19.000
Per i paesi esteri gli importi sono periodicamente rivisti in relazione al costo della vita ed al tasso di cambio.	Per i paesi esteri l'importo è stato fissato nella misura unica di L. 35.500.
<i>Personale navigante :</i>	
sia per l'Italia sia per i paesi esteri il pernottamento è a carico della società; le spese per il vitto sono rimbor- sate sulla base di importi concordati con i rappresen- tanti del personale e fissati in valuta estera o in lire italiane.	Per il personale navigante il pernottamento è a carico della società e per il vitto sono state stabilite le se- guenti misure:
	Italia L. 13.500
	Estero » 17.550
COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO	
I limiti massimi individuali sono di 340 ore per i dipen- denti appartenenti ai settori tecnici o che svolgono attività connesse al volo; 220 per gli altri.	Accordi sindacali hanno previsto per determinati set- tori di terra l'effettuazione massima di 40 ore di straor- dinario mensili.
Nel 1975 sono state erogate:	Nel 1975 sono state erogate:
lire 2.520.004.000 per gli impiegati (N. 6.052)	lire 173.105.000 per gli impiegati (N. 399)
lire 1.568.649.000 per gli operai (N. 3.491)	lire 99.739.000 per gli operai (N. 189)
Tot. L. 4.088.653.000 (N. 9.543)	lire 286.755.000 per il personale nav. (N. 172)
Il personale navigante non ha effettuato prestazioni straor- dinarie.	Tot. 559.599.000 Tot. 760

SERVIZI ED INFRASTRUTTURE OPERAN'

Retribuzione complessi

	Anno	SEA - Milano -			AEROPORTI - Roma -			AUTOSTRADE			
		N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massim	
DIRIGENTI	Direttori generali	'75	—	38.008	6		22.800	2	25.547	26.426	
	'76		38.500	24.069			2	28.111	29.394		
	Direttori centrali	'75	9			19.800	5	21.426	22.426		
	'76	20.540				5	21.892	23.722			
	Dirigenti	'75		15.278	14	12.900	17.500	35	13.113	22.001	
	'76		15.705	13.650	18.780	37	14.177	22.200			
IMPIEGATI	Funzionari	'75	218	5.587	13.996	172	5.000	11.700	231	6.621	14.287
	'76	220	6.257	14.400		5.663	12.322		7.005	15.476	
	Impiegati di concetto	'75	854	3.780	7.921	893	3.900	7.900	370	4.747	8.804
	'76	829	4.415	8.595		4.542	8.570		5.697	10.167	
	Impiegati d'ordine	'75	88	3.461	5.124	242	3.300	5.100	3.175	3.614	8.433
	'76	75	4.125	5.805		4.032	5.750		4.344	9.808	
Personale ausiliario	'75	—	—	—	—	—	—	83	3.120	5.251	
	'76								4.029	6.173	
OPERAI	Capi operai	'75	314	3.566	7.762	7	5.300	6.900	—	—	—
	'76	313	4.396	8.612		5.890	7.490				
	Operai specializzati	'75	329	3.831	5.814	880	3.500	6.200	—	—	—
	'76	302	4.756	6.761		4.243	6.943				
	Operai qualificati	'75	996	3.504	5.165	979	3.300	5.800	—	—	—
	'76	1.170	4.203	5.917		4.005	6.505				
	Operai comuni	'75	235	2.942	4.984	342	3.000	5.100	—	—	—
	'76	69	3.742	5.800		3.775	5.890				
	Manovali, fattorini	'75	24	2.643	4.400	589	2.800	4.000	17	3.314	4.253
	'76		3.385	5.142		3.580	4.780		3.529	3.931	

NEL SETTORE DEI TRASPORTI

lorda (in migliaia di lire)

CONSORZIO PORTO DI GENOVA			SEPORT - Genova -			COMP. LAVOR. PORT. DI GENOVA			LAVORATORI PORTUALI - Genova		
N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo	Qualifica	N.	Retribuz. media annua
1	19.005 19.730	—		—	15.038 19.422		Non vi è perso- nale dirigente		Console	1 1	8.158 9.041
1	14.745 15.470	—	5 7	—	—		—	—	Vice Consoli	5 6	7.643 7.400
58	5.504 6.279	12.861 13.586		9.584 11.050	—		—	—	Capi Sezione	7 7	7.557 7.833
	—	—	30 28	7.637 8.651	10.357 11.758	2	14.194 17.044	14.506 17.356	Quadro tecnico fisso	206 206	6.667 6.983
90	6.399 7.232	11.349 12.182	396 388	5.430 6.254	10.026 11.579	21	9.331 10.281	13.394 14.345	Quadro tecnico mobile	213 243	6.265 6.691
332	4.053 4.886	8.418 9.251	259 271	4.697 5.528	7.584 9.198	103	4.830 8.667	9.317 11.660	Sezione S. Giorgio	2.219 2.152	5.414 5.807
50	5.347 6.180	7.178 8.011	13 13	4.051 5.177	6.263 6.545	5	3.912 4.337	4.490 5.215	Sezione Stefano Canzio	2.148 2.038	5.452 5.868
53	6.349 7.182	9.788 10.621	1 6	6.603 6.258	— 7.155	7	7.528 12.763	8.421 13.500	Commessi di bordo	385 359	5.501 5.941
	—	—	111 92	5.592 6.594	8.611 8.741	56	4.785 6.469	7.485 9.169	Pesatori	123 116	5.952 6.325
	4.099 4.932	7.705 8.538	71 69	5.124 5.833	7.979 7.882	30	3.529	5.818	Imballatori	76 75	5.608 6.083
1728	—	—	98 84	4.482 5.269	5.616 6.188	9	4.036 4.380	4.850 5.200	Barilai e Cassai	72 70	7.115 7.419
	—	—	3 5	4.230	4.835		—	—	Portabagagli	121 134	6.824 7.067
									Avventizi	414 560	3.657 5.118

SEA - MILANO

Diaria giornaliera per missioni:

Per i dipendenti si adotta il sistema del rimborso «a piè di lista»; è altresì corrisposta un'indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera per ogni giorno di missione quando la stessa è inferiore o pari a 3 giorni e pari al 20% per ogni giorno di missioni superiore a tre giorni. Per il restante personale rimborso a piè di lista oltre l'indennità pari al 20% delle spese effettivamente sostenute per ogni giorno di missione.

Compensi per lavoro straordinario:

Sono state erogate nel corso del 1975 lire 379.784.000, di cui lire 205.160.000 per prestazioni straordinarie rese dagli impiegati e lire 174.624.000 dagli operai.

Consulenze:

I compensi relativi hanno riguardato i medici del servizio sanitario per un totale di lire 35.225.000, con variazioni da un minimo individuale di lire 210.000 ad un massimo di lire 10.140.000.

AEROPORTI DI ROMA

Diaria giornaliera per missioni:

Rimborso a piè di lista più una indennità pari al 20% delle spese effettivamente in contrate per ogni giorno di trasferta.

Compensi per lavoro straordinario:

Sono state erogate nel 1975 complessive lire 2.458.268.000; di cui lire 1.680.542.000 per prestazioni straordinarie rese dagli operai e lire 777.726.000 dagli impiegati.

Consulenze:

Le consulenze nel 1975 sono state nove, con compensi da un minimo di lire massimo di lire 6.800.000. La società si avvale poi dell'opera di 34 medici per il funzionamento del pronto soccorso e servizi sanitari per il personale, con compensi annui da un minimo di lire 3.370.000 ad un massimo di lire 6.209.000.

AUTOSTRADE

Diaria giornaliera per missioni:

E' previsto il rimborso per spese vitto ed alloggio in cifra fissa così ripartita:

- pranzo L. 3.000;
- cena L. 3.000;
- pernottamento L. 6.000.

E' poi corrisposta una indennità a completamento degli importi anzidetti pari:

- pranzo 15% della retribuzione giornaliera;
- cena 15% della retribuzione giornaliera;
- pernottamento 20% della retribuzione giornaliera.

Per i dirigenti è previsto il rimborso a piè di lista più un rimborso spese non documentabili pari all'1% del minimo mensile contrattuale base, per ogni giorno di trasferta.

Compensi per lavoro straordinario:

Sono state erogate nel 1975 complessive lire 762.669.000 per 3.875 dipendenti (media annua pro-capite lire 197.000).

Consulenze

La società si è avvalsa di 15 consulenti nel 1975, erogando complessivamente lire 70.600.000 (da un minimo di lire 1.500.000 ad un massimo di lire 8.700.000).

Nel 1976 i consulenti sono stati 11, con una spesa globale di lire 63.960.000 (da un minimo di lire 1.000.000 ad un massimo di lire 12.560.000).

CONSORZIO AUTONOMO PORTO DI GENOVA

Diaria giornaliera per missioni:

Ai dipendenti inviati in missione sono corrisposte le diarie previste per i dipendenti statali.

Compensi per lavoro straordinario:

La punta massima di compenso per lavoro straordinario è stata per l'anno 1975 di 3.940.206, erogata ad un impiegato avente parametro 370. Anche altri impiegati hanno raggiunto punte superiori ai due milioni annui, in quanto addetti ai servizi del porto petroli e del porto legati alle operazioni portuali, nonché all'aeroporto, particolarmente a causa dei dirottamenti aerei.

Consulenze:

Sono state erogate nel 1975 lire 12.247.000 per tre consulenze.

SEPORT

Diaria giornaliera per missioni:

Lire 15.000 giornaliere più rimborso spese pernottamento in albergo di 2^a cat. e spese di viaggio documentate.

Compensi per lavoro straordinario:

Sono state erogate nel 1975 complessive lire 722.781.000 con una media annua pro-capite di lire 410.000 per gli operai e di lire 746.000 per gli impiegati. Nel 1976 sono state erogate lire 781.766.000 con una media annua pro-capite di lire 460.000 per gli operai e di lire 872.000 per gli impiegati.

Consulenze:

Sono stati corrisposti i seguenti compensi lordi per collaborazione esterna a carattere continuativo: anno 1975, lire 1.200.000; anno 1976, lire 550.000.

COMPAGNIA UNICA LAVORATORI MERCI VARIE

Diaria giornaliera per missioni:

I lavoratori portuali non usufruiscono di tali emolumenti; agli impiegati sono state erogate nel 1975 complessivamente lire 752.000.

Compensi per lavoro straordinario:

Agli Impiegati amministrativi e tecnici sono state corrisposte a titolo di compenso per lavoro straordinario nel 1975 complessive lire 173.757.000, di cui lire 140.741.000 agli impiegati (in numero di 131 con una media annua pro-capite di lire 1.075.000) e lire 33.016.000 agli operai (in numero di 104 con una media annua pro-capite di lire 317.000). Per i lavoratori portuali i compensi medi individuali nel 1975 sono stati: quadri tecnici lire 516.000; San Giorgio lire 498.000; Stefano Canzio lire 461.000; commessi di bordo lire 603.000; imballatori lire 337.000; barilai lire 538.000; portabagagli lire 1.524.000; pesatori lire 292.000.

Consulenze:

Nel 1975 sono state erogate complessive lire 9.036.000.

SETTORE ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA
Retribuzione complessiva lorda (migliaia di lire)

	Anno	ITALSTAT			IMMOBILIARE			CONDOTTE			SOGENE		
		N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo
DIRIGENTI	'75		Fa parte del personale dell'IRI			1	32.482 *	27.203	24.630	27.203	2	46.790	47.071
	'76					1	57.785	35.343	32.181	35.343	—	assunt. dal 12.5.1975	
DIRIGENTI	'75	8	23.264	34.295	6	24.585	56.553	22.511	20.923	22.511	1	48.590 **	
	'76	8	25.970	38.212	8	32.143	49.308	26.085	22.909	26.085	1	49.158 **	
DIRIGENTI	'75	13	12.389	22.126	54	13.960	23.968	17.994	14.950	17.994	32	18.341	45.694
	'76	14	15.307	25.703	40	14.670	29.123	21.927	17.528	21.927	24	17.965	46.347
DIRIGENTI	'75	31	7.566	12.010	125	5.889	15.898	15.957	7.012	15.957	128	6.075	13.585
	'76	28	8.596	13.623	122	8.206	14.061	18.564	7.213	18.564	112	5.891	16.614
IMPIEGATI	'75	35	4.771	9.773	316	4.154	7.064	8.135	4.346	8.135	118	4.494	8.321
	'76	36	5.964	9.706	306	5.001	8.025	10.086	5.047	10.086	100	5.458	8.478
IMPIEGATI	'75	21	3.934	8.626	82	3.374	6.235	6.390	3.783	6.390	42	3.617	6.191
	'76	17	4.707	10.693	77	4.107	6.751	6.395	3.947	6.395	36	4.120	7.988
IMPIEGATI	'75	27	4.363	10.293	255	4.960	8.732	4.157	3.572	4.157	16	3.095	9.614
	'76	24	5.288	12.709	222	5.087	9.614	5.166	4.188	5.166	12	4.227	10.478
OPERAI	'75	—	—	—	—	—	—	6.804	3.447	6.804	—	—	—
	'76	—	—	—	—	—	—	7.593	4.460	7.593	—	—	—
OPERAI	'75	—	—	—	—	—	—	5.691	2.970	5.691	863	3.118	5.069
	'76	—	—	—	—	—	—	5.580	3.242	5.580	757	3.226	6.793
OPERAI	'75	—	—	—	—	—	—	4.540	2.410	4.540	434	2.125	5.029
	'76	—	—	—	—	—	—	4.489	3.060	4.489	367	2.743	6.099
OPERAI	'75	—	—	—	9	3.838	5.040	3.692	2.325	3.692	767	1.817	4.202
	'76	—	—	—	7	3.243	4.259	3.800	2.547	3.800	545	2.347	6.793

* Assunto dal 12-5-1975

** Presso la Sogene le retribuzioni indicate corrispondono alla qualifica di « condirettore ».

ITALSTAT

Diaria giornaliera per missioni :

Rimborso a piè di lista; per le spese non documentabili è concessa in aggiunta una diaria giornaliera di lire 10.000 per i dirigenti e di lire 5.000 per gli impiegati (per l'estero detta somma è sempre di lire 10.000).

Compensi per lavoro straordinario :

Gli importi corrisposti nel 1975 e nel 1976 per lavoro straordinario sono compresi — per ciascuna categoria — fra i seguenti minimi e massimi:

Categoria	1975		1976	
	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
seconda A	—	1.247.000	—	2.192.000
» B	—	2.530.000	—	1.550.000
» C	—	941.000	—	1.835.000
Terza A	12.000	585.000	—	1.403.000
» A	12.000	585.000	—	1.403.000
» B	180.000	2.767.000	—	3.156.000
Quarta	68.000	4.323.000	369.000	6.058.000

Consulenze :

Sono state erogate per consulenze nel 1975 lire 105.000.000 (da un minimo individuale di lire 600.000 ad un massimo individuale di lire 23.250.000); nel 1976 lire 76.889.000 (da un minimo individuale di lire 750.000 ad un massimo di lire 26.280.000).

IMMOBILIARE

Diaria : - per i Dirigenti rimborso a piè di lista più lire 6.500 per ogni giorno di trasferta;
- per il restante personale rimborso a piè di lista più rimborso del biglietto ferroviario aumentato del 15%.

Compensi per lavoro straordinario :

Sono state erogate nel 1975 lire 166.448.000 (662 dipendenti) e lire 153.742.000 nel 1976 (612 dipendenti), con una media annua pro-capite di lire 251.000 sia nel 1975 che nel 1976.

Consulenze :

Sono state erogate per consulenze nel 1975 lire 103.010.000 (da un minimo individuale di lire 400.000 ad un massimo di lire 15 milioni); nel 1976 lire 65.897.000 (da un minimo di lire 720.000 ad un massimo di lire 24.000.000).

CONDOTTE

Diaria :

Rimborso a piè di lista; per le spese non documentabili è concessa in aggiunta una diaria giornaliera di lire 6.500 ai dirigenti e di lire 5.000 agli impiegati (per l'estero tale somma è di lire 10.000).

Compensi per lavoro straordinario :

Sono state erogate nel 1975 lire 23.239.000 per gli impiegati (in numero di 220) con una media annua pro-capite di lire 105.000 e lire 141.096.000 per gli operai (in numero di 1.164), con una media annua pro-capite di lire 122.000. Nel 1976 lire 33 milioni per gli impiegati (in numero di 234) e lire 159 milioni per gli operai (in numero di 1.020 con una media annua pro-capite di lire 155.000).

Consulenze :

Sono state erogate nel 1975 lire 61.352.000 (da un minimo di lire 2.400.000 ad un massimo di lire 16.477.000); nel 1976 lire 68.725.000 (da un minimo di lire 2 milioni ad un massimo di lire 19.000.000).

SOGENE*Diaria :*

Rimborso a piè di lista; per le spese non documentabili è concessa in aggiunta una diaria giornaliera di lire 6.500 per i dirigenti e di lire 5.000 per gli impiegati.

Compensi per lavoro straordinario :

Sono state erogate nel 1975 complessive lire 395.988.000 (dipendenti numero 2.240; media annua pro-capite di lire 177.000); nel 1976 lire 331.069.000 (dipendenti numero 1.817; media annua pro-capite lire 183.000).

Consulenze :

Non è stata erogata alcuna somma a tale titolo negli anni 1975 e 1976.

SETTORE TELECOMUNICAZIONI
Retribuzione complessiva lorda (in migliaia di lire)

	Anno	STET			SIP			ITALCABLE		
		N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo	N.	Minimo	Massimo
DIRIGENTI	'75		32.042	74.448	431	32.950	52.310	3	30.030	38.010
	'76		32.385	78.010		34.050	56.810		32.070	41.925
	'75		31.754	38.678	482	19.080	33.840	9	20.644	26.988
	'76		32.971	41.010		21.780	38.640		21.710	31.226
Dirigenti	'75		13.340	26.944	31	10.010	25.640	31	13.403	21.723
	'76		13.981	29.078		10.310	29.940		14.144	24.219
Funzionari	'75		6.361	17.213	70.385	5.400	12.600	2.459	4.453	13.501
	'76		6.767	18.877		6.130	13.200		5.343	14.405
Impiegati di concetto	'75		5.678	13.549	2.459	4.200	8.200	2.459	3.900	10.430
	'76		6.047	14.689		4.713	8.224		4.678	11.755
Impiegati d'ordine	'75		3.376	10.378	2.459	3.400	6.900	2.459	3.427	7.931
	'76		3.717	11.418		4.021	7.128		4.214	8.943
Personale ausiliario	'75		3.518	4.972	2.459	3.300	3.400	2.459	2.831	7.000
	'76		3.845	5.572		3.644	4.521		3.730	8.030
Capi operai	'75				2.459	5.500	7.700	2.459	5.691	8.218
	'76					4.713	8.224		6.755	9.539
Operai specializzati	'75				2.459	4.700	7.400	2.459	5.047	7.864
	'76					4.500	7.832		5.848	9.066
Operai qualificati	'75				2.459	3.600	5.300	2.459	3.369	7.499
	'76					4.021	5.861		4.195	8.726
Operai comuni	'75				2.459	3.100	4.200	2.459	3.611	5.506
	'76					3.644	4.521		4.297	6.286

La Società
non ha
personale
operato

STET

Diaria giornaliera per missioni:

Il rimborso avviene con il sistema cosiddetto «a piè di lista» per le spese di alloggio e di vitto; vengono parte rimborsate le spese di viaggio sostenute.

Compensi per lavoro straordinario:

Sono state erogate nel 1975 complessive lire 150.953.000 così ripartite:

livelli	} X° IX° VIII° VII°	lire 42.001.000;	livelli	} VI° V°	lire 71.338.000;	livelli	} IV° III°	L. 32.387.000			
									livelli	} II° I°	L. 5.227.000

SIP

Diaria giornaliera per missioni:

Spettano lire 14.000 giornaliera.

Compensi per lavoro straordinario:

Sono state erogate nel 1975 lire 2.883.208.000 per gli impiegati e lire 4.050.316.000. Per gli operai. La punta più alta della media annua pro-capite si è avuta - tra gli impiegati - nell'8° livello (lire 227.264) e - tra gli operai - nel 5° livello (lire 178.656). Media annua impiegati lire 106.000; operai lire 97.600.

Consulenze:

Per le consulenze sono stati erogati compensi da un minimo di lire 1.040.0000 ad un massimo di lire 25.000.000.

ITALCABLE

Diaria

Spettano lire 13.000 giornaliera. Per accordo aziendale si integra il trattamento contrattuale nella misura della differenza tra le spese di vitto e di alloggio documentate ed il 70% della diaria.

Compensi per lavoro straordinario

Sono state erogate nel 1975 lire 1.079.029.000 per gli impiegati e lire 164.661.000 per i salariati. La punta più alta della media annua pro-capite si è avuta - tra gli impiegati - nel 9° livello (lire 1.017.880) e - tra gli operai - nel 7° livello (lire 1.179.000).

Consulenze:

Per le consulenze sono stati erogati compensi da un minimo di lire 1 milione ad un massimo di lire sette milioni. Le consulenze sono state 15.

ENTE NAZIONALE PER L'ENERGIA ELETTRICA - ENEL*

1. *Dirigenti*

Il trattamento normativo ed economico dei dirigenti dell'Enel è disciplinato dal Ccnl dirigenti di aziende industriali del 4 aprile 1975 nonché dall'accordo integrativo stipulato il 16 aprile 1976 fra l'Enel e la Fndai.

Il relazione alla struttura operativa dell'Ente, i dirigenti sono stati ripartiti in cinque livelli, di cui al prospetto che segue, nel quale è altresì riportata la loro consistenza numerica alle date, rispettivamente, del 31 dicembre 1975 e del 31 dicembre 1976:

Livelli	Qualifiche	31.12.75	31.12.76
« A »	Dirigenti	530	522
« B »	Dirigenti di zona Capi gruppo impianti Responsabili di Uffici compartimentali	262	272
« C »	Capi servizio	360	366
« D »	Vice Direttore di Centro, Distretto e Settore	37	39
« E »	Direttori di Settore, di Centro e di Distretto; Vice Direttori e Direttori centrali e compartimentali	176	174
	Totale	1.365	1.373

Con l'accordo integrativo si è convenuto che il minimo contrattuale mensile base di cui al punto 1) dell'articolo 3 del ccnl è maggiorato a tutti gli effetti - tranne quelli comunque riferiti o connessi con l'istituto degli aumenti di anzianità - applicando sul minimo medesimo delle percentuali - coefficienti - nella misura del 12% per il livello A (più il 22% al terzo anno di anzianità) del 28% per il livello B; del 38% per il livello C; del 50% per il livello D; e del 60% per il livello E. Le maggiorazioni corrispondenti a dette percentuali vanno ricalcolate, per quanto attiene agli importi relativi alla variazione automatica, alla fine di ciascun anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo. Con lo stesso accordo si è pure stabilito che sono corrisposti ogni anno ai dirigenti che ne siano ritenuti meritevoli a giudizio delle competenti direzioni aumenti di merito, il cui valore globale annuo non deve essere inferiore al 2% dell'ammontare delle retribuzioni lorde percepite dal complesso dei dirigenti nell'anno precedente. Nei confronti dei dirigenti, stante l'onnicomprensività della retribuzione, non sono corrisposti né compensi per lavoro straordinario né particolari indennità.

Il sistema di scala mobile è quello disciplinato dall'art. 4 del ccnl e che va sotto il nome di «meccanismo di variazione della retribuzione correlato all'aumento del costo della vita». È stato assunto a base del sistema l'indice Istat «dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati» al 1° settembre 1974 fatto uguale a 100. Il calcolo delle variazioni dell'indice è effettuato con cadenze semestrali; ad ogni punto di variazione corrisponde un importo di lire 3.000 mensili.

* I rappresentanti dell'Enel non furono ascoltati dall'apposito Comitato, ma dalla Commissione nel suo *plenum* nella seduta del 17 marzo 1976.

Le spese documentate di vitto, viaggio e alloggio, in caso di trasferta o di missione, sono rimborsate a piè di lista, corrispondendo inoltre un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari all'1% del minimo mensile contrattuale base (L. 6.500 per trasferte e missioni in territorio nazionale e L. 10.000 per trasferte e missioni all'estero) per ogni pernottamento. Ai fini pensionistici i dirigenti sono iscritti all'Inpdai istituito con legge 27 dicembre 1953, n. 967, cui è affidata, per conto dall'Inps, la gestione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e per i superstiti dei dirigenti di aziende industriali. I contributi, nei limiti del massimale retributivo elevato dal 1° gennaio 1974 a lire 17.641.000 annue ai sensi del decreto del Presidente della repubblica 26 maggio 1976, sono ripartiti per il 14% a carico dell'Ente e per il 5% a carico del dirigente. Un numero limitatissimo di dirigenti, peraltro, è rimasto iscritto, in quanto proveniente da aziende elettriche municipalizzate, alla Cassa di previdenza degli enti locali (Cpdel).

Il trattamento di fine lavoro è quello previsto dal ccnl 4 aprile 1975. In base all'accordo integrativo 16 aprile 1976 è corrisposta al dirigente che venga dimesso dal servizio per aver raggiunto i limiti di età o per aver maturato diritto a pensione di anzianità, in aggiunta alle altre spettanze di fine lavoro, un'indennità sostitutiva del preavviso la cui misura non può comunque essere superiore a 12 mensilità. Il periodo corrispondente a detta anzianità è computato a tutti gli effetti come anzianità di servizio.

Ai fini dell'assistenza malattia, è stato istituito, a decorrere dal 1° gennaio 1966, un Fondo assistenza malattie dirigenti dell'Enel, le cui entrate sono costituite da un contributo a carico dell'Enel nella misura del 5% da calcolarsi sulla retribuzione annua percepita da ciascun dirigente in servizio, entro il massimale pro-tempore vigente per la contribuzione all'Inpdai. Scopo del Fondo è di assicurare agli iscritti un concorso parziale nelle spese sostenute per assistenza sanitaria. E' da osservare in proposito che i dirigenti delle ex imprese elettriche trasferite o da trasferire, non avendo a norma della legge 11-1-1943, n. 138, diritto all'assicurazione obbligatoria di malattia, godevano di una assistenza volontaria erogata su base contrattuale.

Meritano infine menzione i seguenti trattamenti aggiuntivi:

- a) premi scolastici ai figli dei dirigenti, purché abbiano riportato al termine di ogni anno scolastico o accademico votazioni medie non inferiori ad un determinato livello, ammontanti a L. 30.000 per le scuole di istruzione secondaria di 1° grado; a lire 50.000 per le scuole di istruzione secondaria di 2° grado; a L. 80.000 per le facoltà universitarie;
- b) in caso di trasferimento per servizio, l'ente, oltre a rimborsare le spese di trasferimento, corrisponde agli interessati per un periodo di sei anni, in base all'accordo integrativo, il rimborso dell'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine;
- c) erogazione di lire 14.000 per ogni dirigente, per attività ricreative e culturali (circoli aziendali, sport, biblioteche);
- d) premio di fedeltà, consistente nell'erogazione di una somma di L. 50.000 e di L. 150.000 lorde al compimento rispettivamente, del 25° e del 35° anno di effettivo servizio;
- e) prestiti - il cui importo non può superare i 10 milioni - per la costruzione o l'acquisto di abitazione per ogni dirigente che dimostri, per ragioni di trasferimento o di famiglia, di aver particolari necessità (a tal fine è stato istituito un fondo di rotazione di un miliardo).

2. *Impiegati ed operai*

Il trattamento normativo ed economico degli impiegati ed operai dell'Enel è disciplinato dal contratto collettivo di lavoro per i dipendenti elettrici dell'Enel, stipulato tra l'Enel e le organizzazioni sindacali di categoria (Fidae-federazione italiana dipendenti aziende elettriche; Flaiei - federazione lavoratori aziende elettriche italiane; uilsp - unione italiana lavoratori servizi pubblici; Faile - federazione autonoma italiana lavoratori elettrici; Cignal- elettrici).

In base a tale contratto, tutti i dipendenti sono ripartiti in tre gruppi (A, B, C), ciascuno dei quali è articolato in più categorie, di cui al prosetto che segue, nel quale è anche riportata la

loro consistenza numerica alle date, rispettivamente, del 31 dicembre 1975 e del 31 dicembre 1976:

Categoria Impiegati	Dipendenti al 31.12.75	Composizione Percentuale	Dipendenti al 31.12.76	Composizione Percentuale
As	3.307	7,15	3.330	6,99
A ₁	6.542	14,15	6.791	14,26
Bs	12.350	26,72	12.758	26,79
B ₁	11.479	24,83	12.181	25,58
B ₂	4.996	10,81	5.425	11,39
Cs	6.212	13,44	5.886	12,36
C ₁	1.193	2,58	1.102	2,31
C ₂	146	0,32	151	0,32
Totale	46.225	100	47.624	100

Categoria operaia	Dipendenti a. 31.12.75	Composizione Percentuale	Dipendenti al 31.12.76	Composizione Percentuale
B ₁	7.892	12,09	8.738	13,36
B ₂	20.089	30,76	22.580	34,53
Cs	24.863	38,07	25.857	39,53
C ₁	7.655	11,72	5.721	8,75
C ₂	4.808	7,36	2.505	3,83
Totale	65.307	100	65.401	100

Da tale prospetto si evince che più del 51% degli impiegati (circa 24.000 unità) è inquadrato nelle qualifiche di concetto che richiedono specifiche competenze e più del 74% degli operai (circa 50.000 unità) è inquadrato nelle categorie B2 e CS, cui appartengono, rispettivamente, i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una qualifica e provetta capacità tecnico-pratica e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza, relativi alla loro specialità di mestiere e i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità conseguibile attraverso un adeguato tirocinio.

I contenuti professionali di ciascuna categoria sono di seguito elencati:

- categoria As - Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni, sia tecniche che amministrative, le quali, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria A1, assumono maggiore importanza per la loro ampiezza e natura;
- categoria A1 - Vi appartengono i dipendenti che svolgono mansioni di concetto con funzioni direttive, sia tecniche che amministrative, o mansioni di particolare importanza che implicino notevoli responsabilità;
- categoria Bs - Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto, sia tecniche che amministrative, le quali pur avendo le stesse caratteristiche di quelle della categoria B1, assumono maggiore importanza per la loro ampiezza e natura;

- categoria B1 - Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto nonché i dipendenti che svolgono lavori tecnico-manuali specializzati;
- Categoria B2 - Vi appartengono i dipendenti che eseguono lavori che richiedono una qualificata e provetta capacità tecnico-pratica od amministrativa, conseguibile attraverso un necessario tirocinio;
- categoria Cs - Vi appartengono i dipendenti che eseguono lavori od operazioni d'ordine, di carattere tecnico-manuale o amministrativo, che richiedono una specifica capacità;
- categoria C1 - Vi appartengono i dipendenti ai quali si richiedono capacità conseguibili con un breve tirocinio, per eseguire lavori d'ordine;
- categoria C2 - Vi appartengono i dipendenti che eseguono lavori semplici (uscieri, fattorini, addetti ai lavori di facchinaggio, di pulizia).

I lavoratori inquadrati in categoria C2 sono trasferiti alla categoria C1 dopo due anni di effettivo servizio.

La durata normale settimanale della prestazione è fissata in 40 ore.

Le ferie annuali variano da un minimo di 17 giorni lavorativi ad un massimo di 24.

Il trattamento economico consta dei minimi mensili di stipendio e paga, fissati in apposita tabella; dell'indennità di contingenza (è quella prevista dagli accordi interconfederali operanti nel settore dell'industria); di aumenti biennali (i primi tre del 6% ciascuno sul minimo di stipendio o paga e contingenza, i successivi del 5% fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 76% rispetto ai minimi e contingenza); della 13^a e 14^a mensilità: del premio di produzione; di indennità particolari (non generalizzate, ma spettanti a quei dipendenti trovatisi in determinate situazioni: a) indennità di reperibilità; b) per prestazioni in turno; c) alta monagna e disagiata residenza; d) custodi e guardiani notturni; e) rischio f) guida; g) centri meccanografici macchine fatturatrici; h) zona malarica; i) per lavori in galleria; l) addetti centrali termoneucleari).

Le spese sostenute durante le trasferte sono rimborsate «a piè di lista» od «a forfait»; in quest'ultimo caso, i rimborsi avvengono secondo le modalità e nei limiti concordati tra le direzioni compartimentali dell'ente e le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori (l'accordo definito per il Compartimento di Napoli prevede le seguenti somme: lire 500 prima colazione; lire 3.450 pasto meridiano; lire 3.050 pasto serale; lire 4.500 pernottamento).

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'ente corrisponde ai lavoratori, per ogni anno di anzianità di servizio maturata alla data di risoluzione, un'indennità di licenziamento nella misura di 30/30 dell'ultima retribuzione mensile. In taluni casi viene erogata in aggiunta a tale indennità una somma pari a 4 o 5 mensilità dell'ultima retribuzione (trattasi di indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'articolo 40 del Contratto collettivo; ad es. spetta ai lavoratori che si dimettono dal servizio dopo il compimento del 60^o anno di età, 55^o se donna, indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata).

Ai fini pensionistici i dipendenti sono iscritti al Fondo di previdenza per i dipendenti dall'Enel e dalle aziende elettriche private, che costituisce una gestione autonoma in seno all'Inps ed ha lo scopo di provvedere al trattamento per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei dipendenti stessi, in sostituzione dell'assicurazione generale obbligatoria. Detto fondo è alimentato da contributi posti a carico del datore di lavoro e dei lavoratori, rispettivamente, nelle seguenti attuali misure del 20, 39% e del 4,51% della base imponibile prevista dalla legge (minimo di stipendio o paga; contingenza; aumenti per anzianità; 13^a e 14^a mensilità).

In tema di assistenza malattia i dipendenti sono obbligatoriamente iscritti all'Inam, il quale si avvale, per l'erogazione delle prestazioni sanitarie, della Cassa mutua di malattia per i dipendenti dell'Enel, costituita con accordo sindacale del 1^o giugno 1965. L'ente versa all'Inam i contributi nella misura prevista per le corrispondenti categorie di assicurati del settore industria, beneficiando, peraltro, - limitatamente al personale operaio - della riduzione contributiva dell'1,25% in relazione all'obbligo di corrispondere a proprio diretto carico il trattamento economico di malattia. Le aliquote contributive sono del 10,08% della retribuzione degli impie-

gati e del 10,83% della retribuzione degli operai. Dal 1 luglio 1974 l'Enel versa altresì l'aliquota aggiuntiva di cui al D.L. 8 luglio 1974, numero 264 nella misura dell'1,65% della retribuzione imponibile ai fini contributivi, di cui l'1,50% a suo carico e lo 0,15% a carico del dipendente. L'Inam dal canto suo è tenuto a versare alla Cassa mutua di malattia una quota massima in contributi pari all'80% del gettito contributivo, quale corrispettivo per l'espletamento dei servizi assistenziali resi dalla Cassa stessa per conto dell'Inam.

Nell'anno 1975 le entrate della Cassa mutua di malattia sono state di lire 49.433.910.466 e il concorso alla mutualità generale Inam è stato di lire 12.358.477.617, cui occorre aggiungere l'importo di lire 9.594.042.510 per gli scopi di cui al decreto legge n. 264, convertito nella legge 18 agosto 1974, n. 386. In base al consuntivo del 1974, il costo medio per dipendente è stato di lire 121.346, mentre il costo medio per familiari e pensionati è stato di lire 128.024.

Meritano, infine, menzione i seguenti trattamenti aggiuntivi:

- provvidenze a favore degli studenti figli di lavoratori, che si concretano nella corresponsione di una somma fissa mensile (da lire 13.000 a lire 44.000) quale rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per il mantenimento dei figli lontano dalla famiglia, quando manchino scuole nella località di residenza e nella corresponsione di una somma (da lire 13.000 a lire 25.000) agli studenti meritevoli figli dei dipendenti a titolo di rimborso «spese libri e tasse scolastiche». Inoltre, sulla base dell'accordo stipulato tra l'Enel e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, vengono bandite annualmente borse di studio da assegnarsi in base ad una graduatoria nazionale (nell'anno scolastico 1975/76 sono state n. 300 da lire 70.000 per gli studenti frequentanti la 3^a media; n. 150 da lire 100.000 per gli studenti frequentanti le scuole medie superiori; n. 50 da lire 200.000 per gli universitari);

- agevolazioni per i lavoratori studenti, consistenti in permessi retribuiti per i giorni di esame, e in un rimborso spese libri e tasse scolastiche di importo variabile da lire 13.000 a lire 25.000. Ai lavoratori poi che conseguono in servizio determinati titoli di studio sono riconosciuti aumenti biennali di anzianità convenzionale (per i laureati, 4 aumenti del 5% ciascuno; per i diplomati 2 aumenti del 5% ciascuno; per i diplomati di istituti professionali un aumento del 5%. Non deve comunque essere superato, unitamente agli aumenti per anzianità di servizio, il 76% dello stipendio minimo più contingenza);

- colonie estive per i figli dei dipendenti (per l'anno 1976 è stato stabilito tra l'Enel e le Organizzazioni sindacali un importo annuo pro-capite per giornata-presenza pari a lire 6000).

- Iniziative assistenziali. Alla gestione delle attività ricreative e culturali provvede apposita commissione costituita da rappresentanti dei lavoratori (per l'anno 1976 l'Enel ha erogato la somma di lire 14.000 per dipendente); in tema di mense, il costo medio per pasto, riferito al 1976, è risultato pari a lire 2.274, di cui lire 2.020 a carico dell'Enel e lire 254 a carico dei lavoratori; per la distribuzione della befana è stato stabilito, sempre per il 1976, un importo di lire 4.800 per ogni beneficiario. Per i dipendenti che si trovino in gravi condizioni di disagio e per le vedove e gli orfani di dipendenti deceduti in giovane età è prevista l'erogazione di un sussidio; a tale scopo sono stati stanziati nel 1976 100 milioni. L'ente poi stanziava l'importo di lire 50 milioni da destinare al fondo per l'assistenza ai bambini sub-normali e minorati fisici figli di dipendenti e pensionati;

- premi di fedeltà, d'importo pari a lire 50.000 ed a lire 150.000 corrisposti al compimento, rispettivamente, del 25° e del 35° anno di effettivo servizio;

- prestiti «per acquisizione di alloggi» e «per necessità familiari». I mutuatari sono tenuti a corrispondere interessi che nel 1976 sono passati dal 9% al 14% annuo;

- riduzione dell'80% sulle tariffe di vendita per le forniture di energia elettrica per gli usi familiari dei dipendenti fino a 7.000 KWh di consumo all'anno. Il vantaggio è in media di circa 84.000 lire all'anno per dipendente, riferito ad un consumo medio annuo di 3.500 KWh; esso può salire fino ad un massimo di 227.000 lire all'anno, nel caso di utilizzazione completa dei 7.000 KWh. Di tale beneficio fruiscono anche i dirigenti.

E N E L

Retribuzione complessiva lorda (dirigenti)

Qualifiche	Anni	Minimo	Massimo	Media
Dirigente	1975	10.680	21.780	15.030
	1976	11.420	23.470	14.840
Dirigente zona capi gruppo impianti	1975	12.030	19.530	16.010
	1976	12.770	22.300	17.450
Capi servizio	1975	12.930	26.500	18.580
	1976	13.760	28.480	20.270
Vice direttori centro, distretto e settore	1975	18.540	25.000	22.360
	1976	21.080	27.910	23.830
Direttori centro, settore, distretto	1975	19.160	32.570	24.020
	1976	20.950	33.270	25.960
Vice direttori e direttori centrali e compartimentali, direttore generale	1975	23.770	41.140	31.140
	1976	26.800	45.000	34.138

E N E L

Retribuzione complessiva lorda (impiegati ed operai)

Inquadramento	1975		1976	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
As minimo (*)	L. 6.153.000	—	L. 7.139.000	—
medio	L. 9.559.000	..	L. 10.597.000	—
massimo	L. 16.514.000	—	L. 18.011.000	—
A1 minimo	L. 5.116.000	—	L. 5.807.000	—
medio	L. 8.006.000	—	L. 8.993.000	—
massimo	L. 13.854.000	—	L. 16.129.000	—
Bs minimo	L. 4.035.000	—	L. 3.881.000	—
medio	L. 6.351.000	—	L. 7.281.000	—
massimo	L. 13.693.000	—	L. 13.025.000	—
B1 minimo	L. 3.562.000	L. 2.878.000	L. 4.275.000	L. 3.729.000
medio	L. 5.398.000	L. 6.308.000	L. 6.209.000	L. 7.211.000
massimo	L. 10.783.000	L. 11.218.000	L. 11.799.000	L. 13.404.000
B2 minimo	L. 3.329.000	L. 1.987.000	L. 3.917.000	L. 2.286.000
medio	L. 4.820.000	L. 5.391.000	L. 5.566.000	L. 6.177.000
massimo	L. 9.730.000	L. 13.089.000	L. 10.060.000	L. 12.940.000
Cs minimo	L. 2.981.000	L. 2.066.000	L. 2.994.000	L. 1.829.000
medio	L. 4.349.000	L. 4.322.000	L. 5.072.000	L. 4.957.000
massimo	L. 9.618.000	L. 10.282.000	L. 10.572.000	L. 11.220.000
C1 minimo	L. 2.762.000	L. 1.894.000	L. 3.494.000	L. 2.526.000
medio	L. 3.817.000	L. 3.411.000	L. 4.297.000	L. 4.097.000
massimo	L. 9.511.000	L. 7.471.000	L. 8.335.000	L. 8.369.000
C2 (**) minimo	L. 2.733.000	L. 1.595.000	L. 3.477.000	L. 3.392.000
medio	L. 3.316.000	L. 3.322.000	L. 3.695.000	L. 3.947.000
massimo	L. 4.191.000	L. 4.479.000	L. 3.844.000	L. 5.576.000

(*) Sui trattamenti minimi influiscono le assenze, specie per malattia.

(**) Quote di personale scarsamente significative.

ENTE NAZIONALE IDROCARBURI - ENI*

I dirigenti dell'Eni sono articolati in tre livelli:

- direttori;
- vice direttori;
- altri dirigenti, per un totale complessivo, al 31 dicembre 1976, di 115 unità. Ad essi si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali.

Gli impiegati e gli operai sono ripartiti in sette categorie (A,B,C,D,E,F,G) per un totale complessivo, al 31 dicembre 1976, di 967 unità (902 impiegati e 65 operai). A costoro si applica il contratto del settore energia del gruppo Eni.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali. Le ferie annuali variano da 4 settimane (20 giorni lavorativi) per coloro che hanno anzianità fino a 10 anni, a 5 settimane (25 giorni lavorativi) per coloro che hanno anzianità da 10 anni in poi.

In occasione delle trasferte fuori sede è corrisposta, oltre al rimborso delle spese a piè di lista, un'indennità giornaliera, che per i dirigenti ammonta a lire 8.000 e per gli impiegati e gli operai varia da lire 2.384 (cat. G) a lire 4.945 (cat. A).

E' stato costituito il fondo sociale gestito dai lavoratori, al quale, oltre al contributo dei lavoratori iscritti, affluisce un contributo aziendale di lire 24.000 annue per ogni lavoratore. Detto fondo eroga le seguenti prestazioni:

- fondo integrativo dell'assistenza fornita dagli enti mutualistici nonché medicina preventiva;
- assegni di studio per i dipendenti e i figli dei dipendenti;
- assegni *mortis causa*;
- fondo prestiti generici;
- fondo prestiti case.

In particolare, gli assegni di studio concessi nel 1976 agli studenti figli di dipendenti sono stati dei seguenti importi:

scuola dell'obbligo.....	lire 25.000 annue
scuola media di 2° grado.....	lire 50.000 annue
università.....	lire 100.000 annue

Gli assegni di studio concessi nel 1976 ai lavoratori studenti sono stati invece dei seguenti importi:

scuola media di 1° e 2° grado...	lire 100.000 annue
università.....	lire 150.000 annue

Tali assegni sono concessi sulla base di una graduatoria formata con riferimento a criteri previsti dal regolamento del fondo.

Il Fondo tramite una società finanziaria concede prestiti fino a lire 8.000.000 per l'acquisto di appartamenti a tassi di mercato, con restituzione entro un massimo di 10 anni e garantiti dall'indennità di liquidazione.

L'Eni organizza colonie estive, marine e montane, nonché campeggi montani per i figli dei dipendenti (ne hanno fruito, nel 1976, 86 unità).

Per quanto riguarda la mensa, l'Eni sostiene un onere pari a lire 1.500 per ogni pasto consumato (3/4 del costo totale). La spesa media pro-capite sostenuta dall'ente è stata circa di lire 200.000 nell'anno 1976.

Ai lavoratori che compiono 25 anni di servizio nel gruppo (e quindi nelle società facenti capo all'Eni) sono concessi una medaglia d'oro ricordo e buoni gratuiti per litri 500 di benzina.

Ai fini pensionistici i dirigenti sono iscritti all'Inpdai; gli impiegati e gli operai all'Inps. Non esistono fondi integrativi aziendali.

* I rappresentanti dell'Eni non furono ascoltati dall'apposito comitato, ma dalla commissione nel suo *plenum* nella seduta del 17 marzo 1976.

ENI

Retribuzione complessiva lorda corrisposta nel 1976 (in migliaia di lire)

<i>Dirigenti</i>	N.	Minimo	Medio	Massimo
- Direttori	5	37.881	42.932	53.534
- Vice Direttori	6	20.584	26.218	30.691
- Altri Dirigenti	104	13.156	17.990	25.210
<i>Impiegati</i>				
- cat. A	190	10.469	12.839	17.546
- cat. B	163	8.591	10.531	16.445
- cat. C	152	7.118	9.292	13.570
- cat. D	88	6.528	8.213	12.689
- cat. E	126	5.635	6.973	10.292
- cat. F	153	5.033	5.860	7.641
- cat. C	30	4.450	4.833	5.856
<i>Operai</i>				
- cat. D	3	7.798	8.235	8.580
- cat. E	10	7.410	7.714	8.417
- cat. F	28	5.914	7.002	10.698
- cat. G	24	4.576	5.306	6.643

AMMINISTRAZIONE STATALE E MAGISTRATURA

IMPIEGATI CIVILI DELLO STATO

Gli impiegati civili dello Stato sono suddivisi in quattro grandi gruppi, corrispondenti a quattro distinte carriere, alle quali vanno aggiunti gli operai.

Il relativo trattamento economico-normativo trova il suo fondamento nei seguenti provvedimenti legislativi:

decreto Presidente della repubblica 30 giugno 1972, n. 748 per i dirigenti e decreto Presidente della repubblica 28 dicembre 1970, n. 1078 e 1079 e legge 15 novembre 1973, n. 734 per il restante personale.

Al riguardo è da notare che questi sono stati emanati recependo sostanzialmente il contenuto di accordi tra i sindacati del pubblico impiego e il Governo: anche il rapporto di lavoro nel settore statale, e del pubblico impiego in generale, ha infatti assunto sempre più la fisionomia di una regolamentazione bilaterale; il principio della contrattazione triennale introdotto nel 1973, è da ritenere importante ai fini anche di una maggiore chiarezza retributiva, che dovrà portare al superamento della tuttora esistente (1) miriade di indennità, premi, assegni vari, eccetera.

1 - *Aspetti normativi del rapporto di lavoro*

a) *Orario di lavoro*

L'orario settimanale di lavoro è stabilito in 36 ore suddiviso su 6 giorni per i dipendenti amministrativi e in 40 ore settimanali in 6 o 5 giorni per gli operai in relazione alle esigenze delle lavorazioni.

b) *Lavoro straordinario*

Il compenso per lavoro straordinario viene corrisposto in un importo orario in misura fissa per ogni qualifica ragguagliando a giornata, e quindi ad ore, soltanto lo stipendio lordo mensile iniziale di ogni qualifica, prescindendo, quindi, da qualsiasi aumento per anzianità e con la maggiorazione del 15%. Il massimo delle ore effettuabili in un mese varia a seconda degli uffici nei quali i dipendenti prestano servizio: si va da 30 ore per la grandissima maggioranza dei casi a 80 ore per alcuni particolari settori (ad esempio, gli uffici di Gabinetto dei ministri).

E' da notare che l'entità della retribuzione percepita per ogni ora di straordinario non è alta: si va infatti dalle 294 lire lorde orarie corrisposte al commesso, alle 638 lire lorde previste per la qualifica iniziale della carriera direttiva.

c) *Tredicesima mensilità*

La tredicesima mensilità viene corrisposta nella misura di un dodicesimo dell'importo annuo dello stipendio iniziale incrementato degli aumenti biennali maturati con l'esclusione di qualsiasi altro assegno anche se pensionabile. A decorrere dal 1976 l'indennità integrativa speciale è corrisposta anche in aggiunta alla tredicesima, ma soltanto per un importo lordo pari alla

(1) Con l'istituzione dell'assegno perequativo (legge 15 settembre 1973, n. 734) e la soppressione di molte di quelle voci retributive accessorie si è infatti iniziata l'opera di riduzione ad onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti statali.

differenza tra la misura spettante al 1° gennaio 1975 e la misura spettante nel mese di dicembre in cui viene corrisposta la tredicesima.

d) *Buonuscita e trattamento di quiescenza*

Spetta nella misura di tanti dodicesimi della cosiddetta base contributiva per quanti sono gli anni di servizio o i periodi di servizio computabili.

La base contributiva è costituita dall'80%:

dello stipendio annuo lordo;

dell'indennità di funzione per i dirigenti o assegno perequativo per i dipendenti non dirigenti;

di eventuali altri assegni previsti dalla legge come computabili ai fini del trattamento in parola (ad esempio, gli assegni «ad personam» nei casi di passaggio di carriera).

Il diritto al trattamento minimo di quiescenza si consegue al compimento dei venti anni di effettivo servizio (per il dipendente dimissionario) o a 15 anni di effettivo servizio (per raggiungimento del limite di età fissato in 65 anni o per infermità non dipendente da causa di servizio).

L'entità della pensione va dal minimo (caso di 15 anni di servizio) del 35% della base pensionabile al massimo dell'80% (caso di 40 anni di servizio) della stessa. (1)

Non sono computabili agli effetti della indennità di fine rapporto l'indennità integrativa speciale (scala mobile) ed eventuali assegni non pensionabili.

e) *Progressione economica*

Gli stipendi dei dipendenti statali sono soggetti ad aumenti periodici, in numero illimitato, nella misura del 2,50% della misura iniziale per ogni biennio di servizio nella stessa qualifica o parametro (sono esclusi dall'aumento periodico sia l'indennità integrativa speciale sia l'assegno perequativo, mentre, è ricompresa l'indennità di funzione). E', infine, da notare che, nel caso di passaggio ad una qualifica o, nell'ambito della stessa qualifica, ad un parametro superiore gli scatti di anzianità vengono riassorbiti nella nuova retribuzione (1).

f) *Indennità integrativa speciale (scala mobile)*

Le variazioni sono apportate ogni semestre, con effetto dal 1° gennaio e dal 1° luglio di ogni anno.

Soltanto di recente si è provveduto ad equiparare l'entità corrispondente ad ogni punto di variazione dell'indice del costo della vita a quella corrisposta nel settore dell'industria. In precedenza la scala mobile per i dipendenti statali era, per effetto del meccanismo adottato, oltre che inferiore anche notevolmente ritardata quanto all'applicazione. L'equiparazione avverrà, tuttavia, per gradi e sarà totale a partire dal 1978.

2 - Retribuzioni

Per quanto concerne il trattamento economico dei dipendenti civili dello Stato (ministeriali) sono da tenere presenti alcune differenziazioni (v. le tabelle allegate):

a) *Dirigenti*

Hanno diritto ad uno stipendio e ad una indennità di funzione (i dirigenti generali soltanto allo

(1) La base pensionabile è costituita dagli stessi elementi che compongono la base contributiva, aumentata del 18% (legge 19 aprile 1976, n. 177). A tale trattamento si aggiunge, oltre le eventuali quote di aggiunta di famiglia, l'indennità integrativa speciale nella misura dell'80% di quella dovuta ai dipendenti, a prescindere dall'anzianità di servizio maturata.

(1) In moltissimi altri settori del pubblico impiego ciò non avviene, ma (come, ad esempio, nel parastato) gli scatti di anzianità vengono ricalcolati sulla nuova retribuzione.

stipendio), la quale però assorbe in sé qualsiasi altro emolumento: stabilisce, infatti, l'articolo 50 del citato decreto Presidente della repubblica che è vietata la corresponsione di «indennità, proventi o compensi dovuti a qualsiasi titolo in connessione con la carica o per prestazioni comunque rese in rappresentanza dell'Amministrazione di appartenenza, salvo che abbiano carattere di generalità per tutti gli impiegati civili dello Stato».

b) *Personale non dirigente*

L'ammontare delle retribuzioni è determinato in base ad una scala parametrica che va dal minimo di 100 (commesso) al massimo di 387 (direttore aggiunto di divisione) e con l'attribuzione ad ogni punto di lire 7.350 annue lorde.

Nell'ambito, poi, di alcune qualifiche sono previste più classi di stipendio che si conseguono esclusivamente per anzianità di servizio (carriera economica). Tale personale fruisce, inoltre, di un assegno perequativo pensionabile, istituito con legge 15 novembre 1973, n. 734, che ha anche soppresso le competenze accessorie godute a qualsiasi titolo, tranne quelle relative a rischi, responsabilità o disagi particolari.

Le retribuzioni percepite nel corso del 1976 sono quelle riportate nelle tabelle allegate. I minimi sono corrispondenti all'iniziale di ogni qualifica; i massimi corrispondono al parametro più alto previsto per la qualifica aumentato di 10 scatti di anzianità (20 anni di servizio nella qualifica o classe di stipendio).

Per una migliore comprensione, si riportano di seguito i parametri e gli anni di permanenza in ognuno attualmente in vigore, tenendo presente che, nell'ambito della stessa qualifica il passaggio da un parametro all'altro avviene per anzianità, mentre il passaggio da una qualifica all'altra avviene per promozione.

Qualifiche	Parametro	Anni nella classe
<i>Carriera direttiva</i>		
Direttore aggiunto di divisione	530	
	487	7
	455	5
	426	5
	387	2
Direttore di sezione	307	5
Consigliere tecnico	257	3
	218	6 mesi
Consigliere amministrativo	257	4
	190	6 mesi
<i>Carriera di concetto</i>		
Segretario capo	370	—
Segretario principale tecnico	302	—
	260	5
Segretario principale amministrativo	297	—
	255	5

Qualifiche	Parametro	Anni nella classe
Segretario tecnico	227	—
	188	4
	160	1
Segretario amministrativo	218	—
	178	4
	160	2
<i>Carriera esecutiva</i>		
Coadiutore superiore	245	—
Coadiutore principale tecnico	218	—
	188	5
Coadiutore principale amministrativo	213	—
	183	5
Coadiutore tecnico	168	—
	143	4
	128	2
Coadiutore amministrativo	163	—
<i>Carriera ausiliaria</i>		
Commesso capo- Agente tecnico capo - Capo autorimessa	133	4
	120	2
Commesso capo- Agente tecnico capo - Capo autorimessa	165	—
	143	5
Agente tecnico - Autista	133	—
Commesso	133	—
	115	4
	100	2
<i>Operai</i>		
Capo operai	210	—
Operaio specializzato	190	—
	165	5
Operaio qualificato	173	—
	146	4
	129	2
Operaio comune	153	—
	133	4
	115	2
Apprendista	100	—

IMPIEGATI CIVILI DELLO STATO

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifiche	Min. max. (1)	Stipendio annuo	13 ^a mensil.	Indennità funzione o assegno perequativo	Indennità integr. speciale	Acconto (2)	Straord. (3)	TOTALE
Carriera dirigenziale								
Ambasciatore (4)	Min.	14.010.000	1.205.300	—	936.744	240.000	—	16.102.044
	Max.	15.761.250	1.352.137	—	936.744	240.000	7.544.640	25.834.771
Prefetto di 1 ^a cl. (4)	Min.	12.540.000	1.083.700	—	936.744	240.000	—	14.600.444
	Max.	14.107.500	1.214.325	—	936.744	240.000	6.753.600	23.252.100
Dirigente generale	Min.	10.200.000	888.700	—	936.744	240.000	—	12.265.411
	Max.	12.750.000	1.101.200	—	936.744	240.000	4.401.768	19.429.711
Dirigente superiore	Min.	5.000.000	697.033	2.900.000	936.744	240.000	—	9.773.777
	Max.	6.250.000	861.616	3.624.996	936.744	240.000	2.157.792	14.071.148
I Dirigente	Min.	3.560.000	472.033	1.640.000	936.744	240.000	—	6.848.777
	Max.	5.200.000	642.866	2.050.000	936.744	240.000	1.795.680	10.865.290
Carriera direttiva								
Ispettore gen. (r.e.)	Min.	4.000.000	372.033	1.555.000	936.744	210.000	—	7.103.777
	Max.	5.000.000	455.366	1.555.000	936.744	240.000	1.752.960	9.940.070
Dirett. agg. di divisione	Min.	2.844.450	275.737	1.055.550	936.744	240.000	—	5.352.481
	Max.	4.869.375	444.481	1.555.000	936.744	240.000	1.706.880	9.752.480
Dirett. di sezione	Min.	2.256.450	226.737	993.550	934.744	240.000	—	4.653.481
	Max.	2.820.562	233.444	993.550	936.744	240.000	988.800	6.213.130
Consigliere	Min.	1.396.500	156.075	803.500	936.744	240.000	—	3.591.819
	Max.	1.936.173	200.047	811.050	936.744	240.000	828.480	4.952.494
Carriera di concetto								
Segretario capo	Min.	2.719.500	266.325	1.240.000	936.744	240.000	—	5.401.569
	Max.	3.399.375	321.981	1.240.000	936.744	240.000	1.192.320	7.330.420
Segretario principale	Min.	1.874.250	194.887	825.750	936.744	240.000	—	4.071.631
	Max.	2.774.625	269.918	1.067.050	936.744	240.000	972.480	6.260.817
Segretario	Min.	1.176.000	136.700	774.000	936.744	240.000	—	3.263.444
	Max.	2.035.562	212.496	797.700	936.744	240.000	731.520	5.004.022

(1) I massimi sono stati calcolati sul parametro più alto di ogni qualifica aumentato di 10 scatti biennali: ciò comporta che i massimi corrispondono in molti casi al trattamento retributivo che il dipendente consegue quando è prossimo ad andare in quiescenza.

(2) Si tratta di un acconto sui futuri miglioramenti concesso — in misura uguale per tutti — con D.P.R. n. 268 del 1976.

(3) Gli importi si riferiscono a 80 ore mensili, che costituisce il massimo delle ore di lavoro straordinario effettuabili. Peraltro, a proposito di questa voce, si rinvia a quanto precisato nel testo.

(4) Per le qualifiche di Ambasciatore e Prefetto (ed equiparati) la retribuzione massima è stata calcolata sulla base di un'anzianità di 10 anni e, quindi, con 5 scatti di stipendio.

Segue : IMPIEGATI CIVILI DELLO STATO

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Carriera esecutiva

Qualifiche	Min. max. (1)	Stipendio annuo	13 ^a mensil.	Assegno perequativo	Indennità integr. speciale	Acconto (2)	Straord. (3)	TOTALE
Coadiutore superiore	Min.	1.800.000	188.762	999.250	936.744	240.000	—	4.165.506
	Max.	1.250.937	226.287	999.250	936.744	240.000	789.120	5.442.329
Coadiutore principale	Min.	1.345.050	150.787	754.950	936.744	240.000	—	3.427.531
	Max.	2.002.875	205.606	834.450	936.744	240.000	702.720	4.922.395
Coadiutore	Min.	882.000	112.200	518.000	936.744	240.000	—	2.688.944
	Max.	1.543.500	167.325	701.950	936.744	240.000	541.440	4.130.959

Carriera ausiliaria

Commesso capo	Min.	1.051.050	126.287	748.950	936.744	240.000	—	3.103.031
	Max.	1.515.937	165.028	937.250	936.744	240.000	465.600	4.260.559
Commesso	Min.	735.950	99.950	514.992	936.744	240.000	—	2.527.686
	Max.	1.221.937	140.528	610.450	936.744	240.000	429.120	3.578.779

Operai

Capo draga	Min.	1.690.500	179.575	909.500	936.744	240.000	—	3.956.319
	Max.	2.113.125	214.793	909.500	936.744	240.000	1.048.425	5.462.587
Capo operaio	Min.	1.543.500	167.325	906.500	936.744	240.000	—	3.794.269
	Max.	1.929.375	199.481	906.500	936.744	240.000	957.264	5.169.364
Operaio specializzato	Min.	1.212.750	139.762	787.250	936.744	240.000	—	3.316.506
	Max.	1.745.625	184.108	903.500	936.744	240.000	866.092	4.876.129
Operaio qualificato	Min.	948.150	117.712	601.950	936.744	240.000	—	2.844.556
	Max.	1.405.687	171.153	828.450	936.744	240.000	697.430	4.554.385
Operaio	Min.	845.250	109.137	554.750	936.744	240.000	—	2.685.881
	Max.	1.405.687	155.840	675.450	936.744	240.000	697.430	4.111.151

Retribuzione complessiva lorda (1976) degli ex-dipendenti delle Imposte di consumo (1)

	N° Unità	Qualifiche	Retrib. min.	Retrib. max.
Ccnl 21 gen. 1964	4	V. Direttore Generale, Capo servizio, Ispettore Generale	25.200.000	35.000.000
Ccnl 14 luglio 1969	15	Funzionario direttivo	16.100.000	20.600.000
Ccnl 21 aprile 1940	200	Direttore 2 ^a , 3 ^a e 4 ^a , Ispettore Capo 1 ^a e 2 ^a classe, Capo Ufficio centrale ed equiparati (direttivi)	7.300.000	8.300.000
	500	Ispettore, Capo Ufficio ed equiparati (direttivi e di concetto)	5.800.000	7.500.000
	2.500	Imp. concetto, Ricev. 1 ^a categoria ed equiparati (di concetto)	5.400.000	5.900.000
	1.400	Ricev. 2 ^a categoria, Impieg. ordine ed equiparati (di concetto)	4.250.000	5.200.000
	2.900	Applicato, agente, dattilografo ed equiparati (esecutivi)	3.900.000	4.500.000
	28	Usciere, fattorino (ausiliari)	3.700.000	4.300.000
	400	Ricevitore, cassiere, commissario assistente, Ufficiale, agente ed equiparati	3.246.450	5.099.000
Totale	7.947			

(1) Gli ex-dipendenti dei soppressi Uffici delle I.C.C., inquadrati in uno speciale ruolo ad esaurimento del Ministero delle Finanze, godono di un trattamento retributivo più alto rispetto alle corrispondenti qualifiche degli altri dipendenti statali, la cui normativa peraltro ad essi si applica integralmente per quanto concerne gli aspetti normativi del rapporto di impiego. Le ragioni di tale diverso trattamento sono da ricercare nel fatto che essi già godevano, prima della soppressione degli uffici I.C.C., di un trattamento migliore che hanno, quindi conservato, derivante dall'applicazione dei C.C.N.L. relativi alla categoria.

La particolarità di tale trattamento consisteva (fino all'entrata in vigore del D.L. 1° febbraio 1977, n. 12) nel fatto che essi godevano di un sistema di scala mobile che per le prime qualifiche — ove si hanno le retribuzioni più alte — era in percentuale al trattamento (dall'1,50 al 2 per cento a seconda delle qualifiche) e per gli altri in misura fissa ma superiore a quella in vigore per l'industria; a ciò deve altresì aggiungersi il fatto che, a differenza degli altri dipendenti dello Stato, gli scatti di anzianità maturati non sono riassorbibili in caso di passaggio a qualifica superiore, ma si aggiungono al nuovo trattamento retributivo da questa derivante.

INDENNITÀ DI SERVIZIO CORRISPOSTE AL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE DEGLI AFFARI ESTERI CHE PRESTA ATTIVITÀ ALL'ESTERO

Il personale dell'amministrazione degli affari esteri, quando è in servizio presso uffici all'estero percepisce, oltre allo stipendio e agli assegni di carattere fisso e continuativo che costituiscono la normale retribuzione, una «indennità di servizio all'estero» costituita da un'indennità base, fissata dalla apposita tabella 19 allegata al dpr 5 gennaio 1967 n. 18, e dalle maggiorazioni (o riduzioni) determinate secondo coefficienti da fissarsi con decreto interministeriale Esteri-Tesoro.

Ai sensi dell'art. 171 del dpr n. 18 tale indennità «non ha natura retributiva essendo destinata a sopperire agli oneri derivanti dal servizio all'estero ed è ad essi commisurata».

La citata tabella 19 fissa l'ammontare dell'indennità base a seconda del posto in organico che si occupa, indipendentemente dalla sede di servizio. Si tiene conto non delle qualifiche degli impiegati, bensì delle loro effettive funzioni all'estero, delle normali esigenze di rappresentanza nonché degli altri compiti che il personale è chiamato a svolgere.

Le indennità base vengono maggiorate secondo coefficienti fissati, come prescrive lo stesso art. 171, in relazione al costo della vita ed alle sue variazioni risultanti in primo luogo dalle periodiche pubblicazioni statistiche dell'Onu, tenuto conto tra l'altro di determinate esigenze di rappresentanza delle singole sedi, dei disagi della sede, del costo degli alloggi e del corso dei cambi.

I coefficienti sono fissati previo parere (obbligatorio) della Commissione permanente di finanziamento, istituita presso il Ministero degli esteri per l'esame del trattamento economico del personale in servizio all'estero. Di essa fanno parte tra l'altro, un magistrato della Corte dei conti, il direttore capo della Ragioneria centrale, un funzionario della Ragioneria generale dello Stato e un funzionario della Direzione generale del Tesoro.

L'attuazione della norma ha richiesto l'elaborazione di un sistema che permettesse di confrontare i coefficienti con gli indici Onu del costo della vita in modo da assicurare, da una parte un livello di indennità adeguato agli oneri derivanti dalle funzioni che il personale è chiamato a svolgere all'estero, dall'altra la stabilità nel tempo del potere d'acquisto delle indennità stesse.

Il sistema messo a punto nel 1969 si basava in sostanza sul principio che ad ogni aumento del 5% degli indici Onu del costo della vita dovesse corrispondere uno «scatto» del 5% delle indennità. Ciò produceva peraltro un «effetto moltiplicatore» dovuto all'automatico congelamento dello «scatto» nell'indennità che di fatto diveniva la nuova base su cui si innestavano i successivi aumenti. Pertanto, un raffronto diretto tra quel sistema, che si potrebbe definire «a base variabile crescente», e i sistemi a base fissa, rivalutabile periodicamente, quali quello dell'Onu, si rivelava fonte di sperequazioni essendo il predetto «effetto moltiplicatore» tanto più accentuato quanto più alti sono gli indici di riferimento.

A partire dal 1975 le difficoltà valutarie e il processo di rapida e generale inflazione hanno reso ingovernabile quel sistema, creando, in virtù appunto dei diversi tassi di inflazione e di svalutazione, delle sfasature, che il sistema non poteva correggere automaticamente. Ciò è stato aggravato dalle ristrettezze dei capitoli di bilancio.

Pertanto è stato messo a punto nel 1977 un nuovo sistema di calcolo dei coefficienti che consente una più esatta confrontabilità con il sistema retributivo adottato dall'Onu per il proprio personale in tutto il mondo.

Secondo il sistema Onu, ad ogni aumento del 5% del costo della vita corrisponde l'aumento di un punto di *post classification* pari al 4,5% dell'indennità base.

Ogni sede all'estero si vede attribuire un certo punteggio, positivo (1-2-3 ecc.) o negativo (A-B-C ecc.) rispetto alla base (zero) uguale per tutti, a seconda del livello del costo della vita (calcolato su un paniere adattato ai bisogni di un funzionario internazionale) in modo da ottenere una equiparazione del potere d'acquisto delle retribuzioni tra sede e sede.

La nuova indennità viene determinata aggiungendo alla base tabellare il valore del punto di coefficiente (espresso in percentuale della base stessa) moltiplicato per il coefficiente di sede.

I *post classifications* dell'Onu vengono aggiornati ogni tre mesi a seconda dell'aumento del costo della vita e delle variazioni dei cambi tra la valuta locale e la valuta di pagamento delle indennità (il dollaro).

Analogamente dovrebbe procedersi per l'aggiornamento delle indennità di servizio all'estero, disponibilità di bilancio permettendo.

Accanto ai *post adjustment classifications* dell'Onu, che con il nuovo sistema costituiscono gli indici primari di riferimento, si continuano a tener presenti gli altri fattori previsti dall'art. 171 del dpr n. 18.

Tali fattori sono essenzialmente tre: le necessità di rappresentanza, le condizioni locali in relazione ai disagi della sede, ed il corso dei cambi, in caso di valuta di pagamento diversa dal dollaro.

Per quanto concerne i fattori valutari, si tiene innanzitutto conto degli effetti delle variazioni di cambio tra la valuta di pagamento e la valuta locale.

Per prevenire poi l'insorgere di sperequazioni, ove gli adeguamenti in relazione ai cambi non potessero essere disposti tempestivamente, la Commissione di finanziamento ha stabilito l'utilizzazione, per quanto possibile, di una sola valuta diversa da quella locale quando quest'ultima per validi motivi non possa essere corrisposta.

Tuttavia, per motivi di bilancio, gli scarti tra i coefficienti di sede e i coefficienti ottimali secondo i *post classifications* dell'Onu non sono stati eliminati del tutto nella prima applicazione del nuovo sistema avvenuta il 1° ottobre 1977.

Tali scarti sono in genere maggiori nei paesi ad alto tasso di inflazione interna e minori nei paesi in cui il costo della vita è aumentato poco o nulla, mentre il quadro è reso più complesso dai diversi tassi di cambio.

Va precisato che il deprezzamento della lira rispetto alla valuta di pagamento delle indennità non influisce sul livello delle indennità stesse in quanto la legge prevede che queste vengano corrisposte ad un tasso fisso di cambio. Fermi per anni ai livelli del 1972, tali tassi di cambio sono stati aggiornati a decorrere dal 1° ottobre 1977. Per effetto di tale operazione, mentre le indennità in valuta sono rimaste uguali o in alcuni casi sono leggermente diminuite, le indennità stesse, espresse in lire, sono notevolmente aumentate in misura pari al deprezzamento della lira dal 1972 ad oggi.

Per evitare che il deprezzamento della lira influisca direttamente sulle disponibilità di bilancio, la legge prevede (art. 209) che le differenze di cambio siano oggetto di conguaglio tra il ministero degli esteri e quello del tesoro. Ai fini di eliminare le sperequazioni fra sede e sede, a partire dal 1978 verrà istituito un apposito capitolo di bilancio destinato ad assorbire le differenze di cambio.

Con il sistema in vigore dal 1967, che stabiliva la fissazione di un coefficiente unico per ogni sede (e cioè di aumenti percentualmente uguali per tutti i posti in organico), si verificava un'amplificazione delle differenziazioni esistenti sulle basi tabellari che avvantaggiava i gradi più alti (base 795.000) e svantaggiava il personale non direttivo (base 150.000 a 66.000).

Poiché l'aumento del costo della vita veniva a gravare sulle categorie non direttive in misura non troppo inferiore rispetto a quelle direttive a causa della rigidità di alcuni bisogni, specie per quanto concerne le abitazioni ed i generi di prima necessità nonché le spese scolastiche e sanitarie, si sono attribuiti coefficienti differenziati sia agli ambasciatori (in misura variabile a seconda dell'onerosità delle funzioni di rappresentanza in determinate sedi) sia al personale non direttivo (in misura uniforme in tutte le sedi).

Con il nuovo sistema tali differenziazioni sono state assorbite nel coefficiente parziale, mentre si è tornati al coefficiente di sede unico, ad eccezione degli ambasciatori che devono far fronte ad oneri assai diversi tra sede e sede.

Ne consegue che la divaricazione del trattamento economico fra le diverse categorie di personale si è notevolmente attenuata. Se secondo le basi tabellari fra ministro consigliere e commesso il rapporto è di 5,5 a 1, attualmente esso è di 3,5 a 1.

In sostanza il sistema in vigore tende ad eliminare disparità di trattamento tra il personale all'estero attraverso un meccanismo riequilibratore così articolato:

a) le differenze del costo della vita nelle varie sedi vengono parificate mediante variazioni del coefficiente di sede;

b) le differenziazioni di trattamento tra il personale in servizio nella stessa sede possono, qualora se ne ravvisi la necessità, essere di volta in volta corrette modificando i coefficienti parziali per i vari posti in organico nella stessa sede;

c) il deprezzamento (o la rivalutazione) della lira rispetto alle valute di pagamento viene

neutralizzato automaticamente dal meccanismo del tasso fisso di cambio;

d) le variazioni di cambio tra la valuta di pagamento e quella locale vengono neutralizzate attraverso variazioni del coefficiente di sede;

e) dei diversi oneri di rappresentanza, specie per i capo missione, come pure del diverso grado di disagio tra le varie sedi, viene tenuto conto nella fissazione dei coefficienti;

f) per quanto concerne il costo degli alloggi, qualora il livello degli affitti risulti sproporzionato all'indennità, questi possono essere assunti a carico del ministero con una ritenuta di circa il 15% sull'assegno di sede.

Si riportano qui di seguito, a titolo indicativo, le indennità di servizio espresse in lire dei capi missione e del personale di alcune categorie (direttiva, di concetto, ausiliaria) in servizio presso varie sedi all'estero

Tassi fissi di ragguglio in vigore dal 1 ottobre 1977: ()*

Dollaro	Lit. 880
Yen	» 3,15
Franco belga	» 24
Franco francese	» 177,5
Lira sterlina	» 1.500
Marco tedesco	» 372
Scellino austriaco	» 52
Corona norvegese	» 162
Corona danese	» 145
Corona svedese	» 198
Fiorino olandese	» 350
Franco svizzero	» 350
Dollaro canadese	» 830
Dollaro australiano	» 970
Dollaro Nuova Zelanda	» 845
Forint	» 21

(*) Al netto delle aggiunte di famiglia.

Indennità di servizio mensili lorde (1):

	Ambasciatore	I Segretario	Cancelliere principale	Commesso
Zaire	3.657.000	2.221.357	1.764.595	1.065.935
Stati Uniti (Washington)	6.916.500	1.847.872	1.460.552	880.896
Svezia	4.452.000	2.102.160	1.667.560	1.006.880
Venezuela	4.213.500	1.784.300	1.408.800	849.400
Germania	7.155.000	2.443.859	1.945.727	1.176.171
Gran Bretagna (Londra)	5.803.500	1.704.835	1.344.110	810.030
India	3.498.000	1.665.102	1.311.765	790.345
Australia	3.657.000	1.704.835	1.344.110	810.030
Perù	3.339.000	1.625.370	1.279.420	832.660
Egitto	3.816.000	1.585.637	1.247.075	750.975

(1) I tassi sono stati definiti nella sessione della Commissione Permanente di Finanziamento del 1 luglio 1977 con riferimento ai cambi medi in vigore nel mese di giugno

PERSONALE MILITARE

Per tutto il personale militare (corpo della guardia di finanza, corpo delle guardie di pubblica sicurezza e militari delle tre forze armate, carabinieri compresi) si applica, ove non diversamente previsto la disciplina del rapporto d'impiego vigente per i dipendenti civili dello Stato, con le seguenti particolarità:

Indennità di buonuscita

Oltre alla buonuscita liquidata dall'Enpas, è previsto:

per gli appartenenti alle 3 forze armate, operano nell'ambito di ciascuna di esse, distintamente per ufficiali e sottufficiali, casse di previdenza alimentate esclusivamente con i contributi degli iscritti e senza partecipazione alcuna dello Stato, le cui erogazioni si sostanziano in liquidazioni di fine servizio ragguagliate ad una percentuale minima dell'ultimo stipendio (o paga) in relazione agli anni di servizio prestati: i suoi valori oscillano soprattutto in rapporto agli anni di servizio.

per gli appartenenti al corpo delle guardie di finanza, operano la Cassa ufficiali e il fondo di previdenza per sottufficiali e militari di truppa; esiste inoltre un fondo di assistenza finanziari, la cui buonuscita viene corrisposta - senza distinzione di grado - nella misura di lire 75.695 per ogni anno di servizio maturato a partire dal 9° anno.

Retribuzioni

Le retribuzioni corrisposte nel corso del 1976 sono quelle riportate nella allegata tabella. Esse sono comprensive delle seguenti voci:

stipendio

indennità mensile per servizio d'istituto e supplemento giornaliero;

assegno perequativo (fino al grado di tenente colonnello);

indennità di funzione (dal grado di colonnello in su);

indennità integrativa speciale (scala mobile);

Vi sono poi alcune indennità connesse allo specifico impiego del personale o derivanti da situazioni personali:

indennità di aeronavigazione e volo;

assegno medaglie al valore;

indennità di imbarco;

indennità di rischio.

Alloggi di servizio o di concessione

E' da porre in rilievo che il problema dell'alloggio per il personale militare assume notevoli proporzioni, essendo il personale stesso, per esigenze funzionali, soggetto a frequenti spostamenti. Si hanno, comunque, le seguenti agevolazioni:

per le 3 forze armate, la percentuale di personale cui sono assegnate abitazioni demaniali oscilla tra il 10% e il 15% della totalità e si tratta, per lo più, di dipendenti le cui funzioni richiedono la costante presenza sul posto di lavoro (comandanti di unità d'impiego, consegnatari di immobili, consegnatari di magazzini, stabilimenti, ecc.).

per gli appartenenti al corpo delle guardie di finanza, le relative agevolazioni sono gestite dal fondo di previdenza e dal fondo assistenza finanziari: il primo è proprietario di n. 56 alloggi in Roma, dati in locazione a sottufficiali e militari di truppa al prezzo mensile di L. 900 al metro quadrato utile, più le spese condominiali, generali e di riscaldamento; il secondo è proprietario di n. 4 alloggi riservati agli ufficiali locati al prezzo medio mensile di L. 73.750 e di n. 20 alloggi riservati ai sottufficiali militari di truppa locati al prezzo medio mensile di lire 44.550.

PERSONALE MILITARE
Retribuzione complessiva lorda (1976)

GUARDIA DI FINANZA (1)			PUBBLICA SICUREZZA			F.F.AA. (2)		
Grado	Minimo	Massimo	Grado	Minimo	Massimo	Grado	Minimo	Massimo
Finanziere	3.632.792	4.534.117	Guardia non rafferata	3.232.800	3.572.700	Carabiniere	3.107.856	5.096.829
Appuntato	4.248.750	4.772.786	Guardia rafferata	3.353.940	3.805.515	Appunt. carabinieri	4.305.262	5.855.881
Vicebrigadiere	3.838.842	4.567.568	Guardia in servizio continuat.	3.655.100	4.089.000	Sergente	3.322.169	5.469.882
Brigadiere	4.156.598	4.854.344	Appuntato	3.984.500	4.823.600	Sergente maggiore	3.983.292	6.083.807
Maresciallo ordinario	4.649.225	5.213.208	Vicebrigadiere	3.537.400	4.023.500	Maresciallo ordin.	4.577.078	6.585.527
Maresciallo capo	4.951.277	5.400.867	Brigadiere	3.783.600	4.926.800	Maresciauo capo	4.784.230	6.772.630
Maresciallo maggiore	5.346.353	5.934.262	Maresciallo 3 ^a classe	4.198.800	5.319.500	Maresciallo magg.	5.078.663	8.801.231
Sottotenente	4.240.640	5.138.218	Maresciallo 2 ^a classe	4.393.700	5.527.000	Maresc. magg. arut.	5.474.082	7.009.785
Tenente	4.970.608	6.023.583	Maresciallo 1 ^a classe	4.646.100	5.716.000	Sottotenente	4.236.893	6.749.224
Capitano	5.575.671	6.528.222	Maresciallo 1 ^a classe scelto	4.990.900	6.084.700	Tenente	4.979.472	6.854.717
Maggiore	6.637.802	7.127.922	S. Tenente	3.995.400	4.287.000	Capitano	5.701.794	8.950.866
Tenente colonnello	7.168.139	9.250.161	Tenente	4.721.600	5.026.800	Maggiore	6.449.897	10.643.249
Colonnello	9.280.547	10.572.418	Capitano	5.138.000	5.638.700	Ten. Colonnello	7.133.141	11.356.383
Generale di brigata	12.093.498	12.937.192	Maggiore	5.858.700	6.439.600	Colonnello	9.496.565	13.627.380
Generale di divisione	13.648.028	14.641.920	Tenente Colonnello	6.707.000	10.523.200	Generale di brigata	11.523.477	15.364.491
Generale di Corpo d'Armata	17.785.135	18.098.635	Colonnello	8.788.500	10.853.700	Generale di divis.	12.973.573	16.221.053
			Maggiore Generale	11.367.400	13.073.300	Generale di C. d'A.	15.120.559	19.095.295
			Tenente Generale	12.858.900	15.113.600			

(1) I trattamenti sono stati calcolati prendendo per base (per ogni grado) l'arruolamento a 20 anni di età, calcolando mediamente il tempo che s'impiega per progredire da un grado all'altro e, per le retribuzioni massime, tenendo conto dell'anzianità massima raggiungibile con i limiti di età. Inoltre nei predetti stipendi non è stata calcolata la quota di aggravia di famiglia che va a seconda delle persone che si hanno a carico. Il supplemento giornaliero dell'indennità mensile d'istituto è stato calcolato in lire 299.700 per il 1976, in modo uguale per tutti i gradi (per un periodo medio annuo di nove mesi).

(2) Il valore massimo va riferito alle sole categorie di personale che fruiscono di indennità particolarmente elevate connesse al loro specifico impiego (indennità di aeronavigazione, imbarco e d'istituto per i carabinieri).

AZIENDE E AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO

Per tutti i dipendenti delle aziende e delle amministrazioni autonome statali, relativamente agli istituti contrattuali, si applica la normativa vigente per gli impiegati civili e per gli operai dello Stato, salvo le particolarità di seguito specificate:

1 - Amministrazione autonoma delle poste e telecomunicazioni e Azienda di Stato per i servizi telefonici

Orario di lavoro. La durata settimanale del lavoro ordinario dei dipendenti dei servizi esecutivi dell'Amministrazione delle poste è stabilito in 40 ore.

Lavoro straordinario. Ogni ora di lavoro straordinario è compensata nella stessa misura prevista per i dipendenti civili dello Stato con gli aumenti del 15 per cento in caso di straordinario feriale e del 25% per lo straordinario festivo.

Lavoro a cottimo. Il compenso per il lavoro a cottimo reso oltre il normale orario oppure oltre la resa obbligatoria stabilita, viene compensato con gli stessi criteri previsti per il lavoro straordinario. I relativi compensi sono inoltre cumulabili con quelli corrisposti a titolo di straordinario vero e proprio.

Indennità di buonuscita - Pensione. Spettano nelle misure previste per gli impiegati civili dello Stato (1). L'erogazione, tuttavia, ai dipendenti degli uffici locali e delle agenzie P.T. viene effettuata dall'Istituto postelegrafonici ai quali il personale suddetto è obbligatoriamente iscritto e che gestisce il «Fondo per il trattamento di quiescenza del personale di ruolo degli uffici locali e delle agenzie».

Retribuzioni del personale delle poste e telegrafi. Il personale postelegrafonico si distingue in personale dei ruoli tradizionali e personale degli uffici locali e delle agenzie (u.l.a.); la distinzione è importante anche ai fini retributivi, diverse essendo le voci che entrano a comporre il trattamento complessivo. Mentre, infatti, le competenze cosiddette fisse sono sostanzialmente identiche per le due categorie e corrispondono a quelle previste per la generalità dei dipendenti dello Stato, variano le competenze accessorie che sono ovviamente corrisposte in relazione a specifiche mansioni svolte e al verificarsi, quindi, delle condizioni previste dalle norme che ne disciplinano l'erogazione (2).

Esse sono per il personale dei ruoli tradizionali: premio industriale, compensi per servizio straordinario a tempo e a cottimo, indennità maneggio valori, indennità di missione normale forfettaria, indennità servizio serale e notturno, indennità al personale viaggiante, compenso per prestazioni di lavoro nelle giornate festive, indennità per guida di veicoli a motore di proprietà dell'azienda o dei dipendenti, compenso di supercottimo in occasione delle festività di Natale e Pasqua, compenso integrativo per l'esercizio di mansioni superiori, indennità di località disagiate, indennità di servizio centri meccanografici, indennità di lingue estere agli interpreti e traduttori e ad altre categorie di dipendenti (operatori r.t. sui circuiti internazionali),

(1) Il trattamento di fine lavoro per il personale dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici assunto dal 1° luglio 1925 al 31 maggio 1948 viene erogato dalla «cassa integrativa di previdenza per il personale telefonico statale» e non può essere maggiore a quello erogato dall'Enpas per il personale statale avente pari qualifica e anzianità.

(2) Gli importi relativi alle competenze accessorie sono compresi nei trattamenti riportati nella allegata tabella. Le competenze accessorie, esistenti in tutte le aziende di Stato ad eccezione dell'Anas, hanno la loro giustificazione nel fatto che esse sono dirette a remunerare aspetti delle mansioni in cui sono obiettivamente insiti rischi, disagi, responsabilità, ecc. non riscontrabili in altri settori. Di conseguenza le competenze accessorie sono normalmente connesse alla effettiva resa della prestazione di lavoro.

indennità di carica ai componenti degli Organi collegiali ed al personale delle relative segreterie, compenso di supercottimo estivo.

Le competenze accessorie previste per il personale u.l.a. sono: il compenso straordinario, indennità di reggenza, il compenso di intensificazione, indennità maneggio valori, indennità forfettaria, indennità di missione, indennità per servizio serale e notturno, indennità per l'uso del mezzo meccanico, compenso di supercottimo in occasione delle festività di Natale e Pasqua, indennità di lingue estere agli interpreti e traduttori, compenso per lo speciale interessamento e la propaganda dei servizi a denaro, compenso per prestazioni di lavoro nelle giornate festive, compensi per la conoscenza di lingue estere a particolari categorie di personale, compenso di supercottimo estivo (giugno-luglio-agosto), indennità di profilassi antitubercolare.

Le retribuzioni complessivamente percepite dai dipendenti delle Poste e telecomunicazioni nel corso del 1976 sono riportate secondo gli elementi forniti dal direttore generale dell'azienda nelle allegate tabelle.

Retribuzioni del personale dell'azienda di Stato per i servizi telefonici

Anche per i dipendenti dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici il trattamento retributivo si compone di due gruppi di voci, distinte in competenze fisse e competenze accessorie.

Le prime sono corrispondenti a quelle previste per tutti i dipendenti statali, mentre le competenze accessorie sono di due categorie:

1) competenze aventi carattere di generalità, corrisposte cioè in relazione ai periodi di effettivo servizio prestato:

a) *premio industriale*: le misure del premio industriale sono commisurate dalla legge in relazione alle responsabilità, ai rischi ed ai disagi che derivano dalle mansioni effettivamente espletate; i massimi ed i minimi sono fissati nei seguenti importi per ogni giornata di effettivo servizio:

importo massimo: L. 1.600 giornaliere nette per l'ispettore generale ad esaurimento;

importo minimo: L. 240 per il personale addetto ai servizi di anticamera;

b) *compenso di supercottimo*: per remunerare le maggiori prestazioni rese nei mesi di giugno, luglio e agosto nelle misure massime:

importo massimo netto (per tutto il trimestre) L. 78.000 per l'ispettore generale ad esaurimento;

importo massimo netto (per tutto il trimestre) L. 41.600 per smistatori e per commessi della carriera ausiliaria;

c) *premio di cointeressenza al personale telefonico*: può essere concesso con decreto interministeriale del ministro delle poste e telecomunicazioni di concerto con il ministro del tesoro.

La concessione di tale premio è subordinata al verificarsi di un utile di gestione, nonché all'esercizio della facoltà di concederlo da parte del ministro delle poste e telecomunicazioni di concerto con quello del tesoro.

Tale situazione negli ultimi anni si è sempre verificata.

Nel decorso anno 1976 è stato corrisposto il premio di cointeressenza relativo all'anno 1975, nelle seguenti misure massime e minime:

Premio di cointeressenza base (previsto al lordo)	Premio di cointeressenza integrativo (previsto al lordo)	
	per il personale di esercizio	per il restante personale
<i>Misura massima</i>		
Personale telefonico facente parte del Consiglio di Amministrazione L. 481.500	64.400	56.455
<i>Misura minima</i>		
Commessi L. 176.000	64.400	56.455

2) Competenze accessorie *senza carattere di generalità*, ma corrisposte al personale dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici, *al verificarsi di determinate situazioni e presupposti, e per le particolari prestazioni di servizio.*

a) *compenso per lavoro straordinario*: per remunerare lavori eseguiti per inderogabili esigenze di servizio oltre la durata giornaliera dell'orario d'obbligo.

Indennità oraria massima

Dirigente superiore L. 2.282 lorde

Indennità oraria minima

Commesso (par. 100) L. 294 lorde

b) *Indennità per servizio serale e notturno*: «al personale che presta servizio dalle ore 22 alle ore 6, spetta una indennità oraria di L. 400 lorde»;

c) *compenso per prestazioni di lavoro nelle giornate festive*: al personale comandato a prestare servizio di turno nelle giornate festive è corrisposto un compenso di L. 2.700 o di L. 1.350 lorde, a seconda che le prestazioni fornite siano di durata superiore alla metà dell'orario d'obbligo, o inferiori con un mino di 2 ore;

d) *indennità per guida di veicoli a motore di proprietà dell'azienda di Stato per i servizi telefonici*: L. 240 per ogni giornata di espletamento delle mansioni integrative;

e) *indennità per l'uso di mezzo meccanico di proprietà del dipendente*: L. 1.430 se trattasi di automezzo e per percorsi medi giornalieri non superiori ai 50 chilometri, e di L. 23 per ogni chilometro percorso oltre i 50 medi giornalieri; L. 800, se trattasi di motomezzo, qualunque sia la lunghezza dell'itinerario giornaliero;

f) *indennità per l'esercizio di mansioni superiori*: compete dopo i primi tre mesi e fino alla durata dell'incarico, lo stesso trattamento economico che sarebbe spettato al dipendente qualora fosse promosso all'qualifica immediatamente superiore a quella rivestita;

g) *compenso integrativo per mansioni superiori*: L. 178 lorde per ogni giornata di effettive prestazioni;

h) *indennità di località disagiata*: al personale in servizio in località particolarmente disagiate situate a notevole distanza dagli abitati nella misura di L. 300 lorde per ogni giornata di effettivo servizio;

i) *indennità di lingue agli interpreti e traduttori*: agli impiegati nominati interpreti e traduttori compete una indennità giornaliera di L. 440 per la prima lingua ed un compenso suppletivo giornaliero di L. 180 per la conoscenza di ciascuna lingua oltre la prima;

l) *compenso speciale per la conoscenza di lingue estere a particolari categorie di personale*: L. 440 per ogni giornata di servizio prestato dal personale sulle linee dirette o sui circuiti internazionali; L. 180 per la conoscenza di ciascuna lingua oltre la prima e fino a un massimo di tre;

m) *compensi particolari*: al personale dell'azienda di Stato per i servizi telefonici appartenente al ruolo organico della carriera di concetto dei direttori di ufficio interurbano e a quello del ruolo organico della carriera «esecutiva dei capiturno e assistenti di commutazione è concesso un compenso speciale giornaliero di L. 160 lorde dopo tre anni di permanenza in ciascuna qualifica senza demerito»;

n) *indennità di servizio centri meccanografici*: al personale in servizio presso i centri meccanografici è corrisposta una indennità per ogni giornata di effettivo lavoro, nelle seguenti misure lorde:

capo di ciascun centro meccanografico L.600

capo reparto e programmatore » 550

operatore » 400

perforatore » 400

o) *compenso forfettario al personale dell'azienda di Stato per i servizi telefonici incaricato della conduzione degli impianti di riscaldamento*: L. 1.000 lorde per ogni giornata di effettiva conduzione degli impianti di riscaldamento;

p) *indennità di carica ai componenti e al personale delle segreterie, dei consigli, comitati, ecc.*: è fissata con decreto interministeriale del ministro delle poste e telecomunicazioni di concerto con il ministro del tesoro nelle seguenti misure:

consiglio di amministrazione:

membri	L. 600.000 annue
segretario	» 300.000 annue
personale di segreteria	L. 120.000 annue (max. per personale direttivo) L. 60.000 annue (min. per personale ausiliario)

Consiglio superiore tecnico delle poste telecomunicazioni e automazione:

membri	L. 600.000 annue
segretario	» 300.000 annue
personale di segreteria	L. 120.000 annue (max. per personale direttivo) L. 60.000 annue (min. per personale ausiliario)

Commissione centrale del dopolavoro:

membri	L. 150.000 annue
--------	------------------

Commissione centrale del personale dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici

membri	L. 300.000 annue
segretario	» 150.000 annue
personale di segreteria	L. 60.000 annue (max. per personale direttivo) L. 30.000 annue (min. per personale ausiliario)

q) *compenso di reperibilità*: per remunerare il personale incluso in appositi turni di reperibilità per soddisfare le urgenti esigenze connesse con l'insorgenza di eventi eccezionali o con il verificarsi di prolungate interruzioni di servizio.

Al suddetto personale compete fino al 31 dicembre 1979 il compenso di L. 1.000 per ogni giornata di turno. Tali turni non potranno superare per ciascun impiegato il numero di dieci al mese;

r) *trattamenti economici di missione*: come tutti gli altri impiegati dello Stato.

s) *indennità di trasferta*: è prevista nelle seguenti misure lorde giornaliere a tariffa intera:

massimo	L. 18.000
massimo per l'azienda di Stato per i servizi telefonici	15.000 per dirigenti generali
minimo	6.000 per smistatori e commessi e qualifiche equiparate;

t) *indennità forfettaria*: in relazione a particolari incarichi (ispettivi), è corrisposta nella misura di un quinto dell'indennità di trasferta spettante per ogni giorno.

u) *indennità di trasferta*: prevista per il personale in servizio in uffici ubicati in località disagiate lontane dal centro urbano; è una indennità oraria corrisposta per il tempo dell'effettivo servizio nelle seguenti misure orarie a tariffa intera:

massimo per l'azienda L. 525 lorde per dirigente tecnico superiore e dirigente superiore di esercizio

minimo per l'azienda L. 250 lorde per smistatori e commessi

v) *trattamento economico di trasferimento*: al dipendente trasferito spetta, oltre all'indennità di trasferta per il tempo impiegato per il viaggio, anche l'*indennità di prima sistemazione* nelle misure seguenti:

massimo	L. 200.000 lorde per dirigenti generali
minimo	L. 120.000 lorde per personale di carriere esecutive e ausiliarie;

z) *indennità di percorrenza a piedi*: prevista per il personale che compie percorsi a piedi per perlustrazioni ordinarie, ricerca guasti ecc. nella misura unica di L. 35 al chilometro.

Le retribuzioni corrisposte nel corso del 1976, secondo gli elementi forniti dal direttore dell'Azienda, sono riportate nell'allegata tabella.

Agevolazioni in favore del personale

Alloggi. Sia il personale delle poste e telecomunicazioni che i dipendenti dell'azienda di Stato per i servizi telefonici godono di alcune agevolazioni in materia di alloggi che non hanno, tuttavia, carattere di generalità, essendo subordinate alla concreta disponibilità dell'azienda stessa. Gli alloggi in parola si distinguono in:

1 - alloggi economici la cui costruzione è stata finanziata con apposite leggi. Essi sono in numero di 4.580 (azienda postale), la maggior parte dei quali già dati a riscatto ai dipendenti e in numero di 1.353 per il personale dell'azienda di Stato per i servizi telefonici (1).

2 - Alloggi di servizio: sono alloggi, di solito, ricavati in immobili dove si svolgono servizi di istituto dell'azienda e i cui beneficiari sono dipendenti ai quali si richiede, per le mansioni esercitate o per le responsabilità di cui sono investiti, una ininterrotta presenza in loco o una più facile reperibilità. Essi sono in tutto 308 per l'azienda postale e 633 per l'azienda di Stato per i servizi telefonici. (2).

Franchigie e agevolazioni telefoniche. La materia è disciplinata dall'articolo 50 della convenzione stipulata tra il Ministero delle Poste e telecomunicazioni e la concessionaria Sip in data 21 ottobre 1964, approvata con decreto del Presidente della repubblica 26 ottobre 1964, n. 1594.

Sulla base di detto articolo e della successiva integrazione apportata dall'articolo 15 della convenzione aggiuntiva del 1968, approvata con decreto del Presidente della repubblica 6 marzo 1968, n. 427, è possibile distinguere due diverse specie di agevolazioni in favore dei dipendenti dell'amministrazione.

Una prima agevolazione è costituita dalla cosiddetta franchigia telefonica, che comporta l'esenzione dalle spese di impianto e di trasloco, dal canone di abbonamento per quei collegamenti richiesti dal ministero delle poste in favore del personale direttivo e di quegli altri dipendenti che «per speciali ragioni, accertate dagli organi centrali dell'amministrazione, abbiano necessità di disporre del collegamento telefonico». E' inoltre previsto che il totale di tali collegamenti «non dovrà superare lo 0,5% degli abbonati di ciascun distretto con più di 50.000 abbonati e l'1% per i rimanenti ad eccezione del distretto di Roma per il quale detta percentuale è portata all'1,25%».

La seconda agevolazione riguarda, invece, soltanto i dipendenti dell'azienda di Stato per i servizi telefonici. Trattasi, però, di una agevolazione più limitata nel suo contenuto ma che non è subordinata alla ricorrenza di presupposti richiesti per la concessione della franchigia telefonica.

Il richiamato articolo prevede, infatti, che i dipendenti dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici, che non siano già titolari di utenze in franchigia, usufruiscano delle stesse condizioni e facilitazioni accordate dalla Sip ai propri dipendenti per l'impianto, il trasloco ed il canone di abbonamento.

Dette facilitazioni consistono:

nella riduzione del 75% del canone di abbonamento, limitatamente all'apparecchio principale;

nella detrazione per il traffico trimestrale a contatore fino ad un massimo di 160 impulsi;

nell'esonero dal contributo di primo impianto e nella riduzione del 50% per le spese di trasloco limitatamente all'apparecchio principale.

(1) Il prezzo di cessione in proprietà dei suddetti alloggi viene determinato dall'apposita commissione provinciale presso il genio civile.

(2) I relativi canoni sono generalmente costituiti dal 40% del canone corrente sul mercato.

AMMINISTRAZIONE DELLE POSTE E TELECOMUNICAZIONI

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Parametro	Retribuzione massima	Retribuzione minima
Ispettore sup./Direttore sez.	307	6.267.790	4.607.337
Ispettore/Consigliere	257	5.572.417	4.071.721
Ispettore sup./Direttore sez. Telecom.	307	5.883.361	4.749.726
Ispettore/Consigliere Telecomunicazioni	257	5.417.813	4.091.565
Ispettore sup./Direttore sez. Costruzioni	307	5.754.322	5.113.415
Ispettore/Consigliere Costruzioni	257	4.778.728	4.201.623
Ispettore sup./Direttore sez. Trasporti	307	5.938.931	4.566.129
Ispettore/Consigliere Trasporti	257	4.659.562	4.659.562
Ispettore/Consigliere Trasporti	218	3.578.817	3.578.817
Segretario capo	370	7.315.245	5.341.899
Segretario principale	302	6.330.548	4.420.216
Segretario principale	260	5.739.800	4.013.137
Segretario	227	3.940.639	3.748.766
Segretario	188	5.268.561	3.362.889
Segretario	160	3.181.498	3.181.498
Coadiutore superiore	245	6.798.526	4.248.720
Coadiutore principale	213	5.716.928	3.557.093
Coadiutore principale	183	4.746.401	3.327.188
Coadiutore	163	5.176.484	3.064.963
Coadiutore	133	3.956.516	2.845.469
Coadiutore	120	3.681.331	2.665.964
Commesso capo	165	4.819.619	3.307.441
Commesso capo	143	3.822.347	3.164.475
Commesso	133	3.638.066	2.847.858
Dirigente sup. es./Ispettore sup. rag.	370	7.645.872	5.130.931
Dirigente eserc./Ispettore capo rag.	302	6.563.755	4.435.703
Dirigente eserc./Ispettore capo rag.	262	5.803.519	4.019.032
Revisore esercizio	232	4.736.248	3.730.250
Revisore esercizio	193	5.476.220	3.423.597
Revisore esercizio	173	4.847.202	3.262.934
Perito capo	370	7.271.637	5.494.322
Perito principale	302	6.516.948	4.452.887
Perito principale	262	5.461.007	4.190.744
Perito	232	4.702.594	3.718.967
Perito	193	4.554.684	3.447.104
Perito	173	4.380.264	3.265.716
Geometra capo	370	7.206.344	5.290.647
Geometra principale	302	6.336.502	4.422.893
Geometra principale	262	5.181.125	4.088.090
Geometra	232	5.119.029	3.716.812
Geometra	173	4.309.504	3.273.622
Dirigente ufficio	293	7.312.382	4.471.700
Dirigente ufficio	262	7.033.471	4.193.081
Capo uff./Operatore princ. es.	242	6.756.710	3.860.983
Capo uff./Operatore princ. es.	218	6.162.852	3.579.903
Operatore esercizio	203	5.999.713	3.470.949
Operatore esercizio	168	4.957.980	3.096.541
Operatore esercizio	144	4.527.065	2.929.025
Dirigente Rt/Re	293	6.904.295	4.967.626
Dirigente RT/RE	262	6.664.401	4.627.793
Capo RT-RE/Operatore tecn. princ.	242	6.527.813	4.133.808
Capo RT-RE/Operatore tecn. princ.	218	5.756.492	3.598.349

Segue : AMMINISTRAZIONE DELLE POSTE E TELECOMUNICAZIONI

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Parametro	Retribuzione massima	Retribuzione minima
Operatore RT-RE	203	5.663.703	3.604.213
Operatore RT-RE	168	5.015.226	4.835.397
Operatore RT-RE	144	4.913.514	3.188.239
Dirigente officina PT	293	6.117.657	4.784.538
Dirigente officina PT	262	5.758.649	4.561.706
Capo tecn./Operat. princ. off. PT	242	5.762.081	3.982.335
Capo tecn./Operat. princ. off. PT	218	4.946.110	3.700.787
Operatore tecnico officina PT	203	4.322.886	3.478.093
Operatore tecnico officina PT	168	4.611.096	3.100.593
Operatore tecnico officina PT	144	4.078.895	2.945.183
Capo tecn./Operat. princ. off. PP	242	4.228.611	3.873.427
Capo tecn./Operat. princ. off. PP	218	4.551.283	4.551.283
Operatore tecnico Posta Pneum.	203	5.085.115	3.595.897
Assistente sup./Disegnat. sup.	293	6.317.281	4.619.213
Assistente sup./Disegnat. sup.	262	4.804.056	4.485.695
Assistente princ./Disegn. princ.	242	5.692.791	3.866.278
Assistente princ./Disegn. princ.	218	5.011.377	3.692.275
Assistente/Disegnatore	203	5.318.686	3.489.232
Assistente/Disegnatore	144	2.923.734	2.923.734
Sorvegliante capo	210	6.465.904	3.766.433
Portalettere	190	6.207.231	3.481.618
Portalettere	165	5.678.577	3.301.867
Fattorino	156	5.078.121	3.012.564
Fattorino	133	4.648.950	2.844.770
Fattorino	115	4.058.009	2.608.479
Sorvegliante Capo Linea-Impianto	210	5.550.277	3.819.219
Guardafili/Apparecchiat. princ.	190	5.912.052	3.492.073
Guardafili/Apparecchiat. princ.	165	4.480.918	3.456.474
Guardafili/Apparecchiatore	115	2.601.687	2.601.687
Sorv. Capo Trasporti-Scambi	210	6.309.604	3.957.451
Conduc. princ./Scambista princ.	190	6.157.890	3.510.393
Conduc. princ./Scambista princ.	165	5.279.980	3.398.358
Conducente/Scambista	156	4.780.944	3.076.249
Conducente/Scambista	133	4.429.702	2.854.543
Conducente/Scambista	115	2.601.687	2.601.687
Direttore Ufficio Locale G.R.A	370	7.260.720	5.310.834
Direttore Ufficio Locale G.R.B	302	6.503.513	4.630.461
Direttore Ufficio Locale G.R.C	293	5.681.598	4.381.657
Direttore Ufficio Locale G.R.D	284	6.253.537	4.338.201
Direttore Ufficio Locale G.R.D	262	5.301.724	4.343.628
Dirett. UL G.R.E/Operat.PR. ULA	242	6.303.166	3.859.610
Dirett. UL G.R.E/Operat. PR. ULA	218	4.790.285	3.718.944
Operatore ULA	203	6.356.707	3.470.878
Operatore ULA	168	5.280.890	3.097.399
Operatore ULA	144	4.368.286	2.963.048
Portalettere sup. ULA	210	5.104.316	3.824.086
Portalettere ULA	190	5.027.824	3.517.074
Portalettere ULA	165	4.673.203	3.303.787
Fattorino ULA	156	4.409.131	3.011.936
Fattorino ULA	133	3.685.693	2.845.272
Fattorino ULA	115	2.655.401	2.655.401

Segue: AMMINISTRAZIONE DELLE POSTE E TELECOMUNICAZIONI

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Parametro	Retribuzione massima	Retribuzione minima
Direttore Generale Az. Autonoma	000	13.428.591	13.428.591
Dirigente Generale	000	12.113.703	11.386.285
Dirigente superiore	000	12.097.384	9.063.208
Primo Dirigente	000	8.673.878	6.833.001
Ispettore Generale (esaurim.)	000	7.061.816	7.002.303
Direttore Divisione (esaurim.)	000	7.641.470	5.930.373
Direttore Divisione (esaurim.)	000	6.462.389	6.170.955
Direttore Divisione Aggiunto	426	7.927.362	5.506.580
Direttore Divisione Aggiunto	387	6.697.687	5.324.704
Dirigente superiore Telecomunicazioni	000	11.447.741	9.013.891
Primo Dirigente Telecomunicazioni	000	8.342.166	6.830.610
Dirett. Divisione (esaurim.) Telecom.	000	7.115.617	6.071.997
Dirett. Divisione (esaurim.) Telecom.	000	6.884.069	6.455.386
Direttore Divisione Aggiunto Telecom.	426	6.780.090	6.213.079
Direttore Divisione Aggiunto Telecom.	387	6.640.368	6.005.044
Dirigente superiore Costruzioni	000	8.870.349	8.870.349
Primo Dirigente Costruzioni	000	7.664.954	7.644.523
Direttore Divisione (esaurim.) Costruz.	000	6.776.139	5.931.102
Direttore Divisione Aggiunto Costruz.	426	6.802.964	6.525.992
Direttore Divisione Aggiunto Costruz.	387	6.565.682	5.104.131
Dirigente superiore Trasporti	000	9.704.098	9.704.098
Primo Dirigente Trasporti	000	7.707.227	6.821.517
Direttore Divisione (esaurim.) Trasporti	000	6.593.806	6.586.053
Direttore Divisione Aggiunto Trasporti	426	7.323.737	6.560.600
Direttore Divisione Aggiunto Trasporti	387	6.361.919	5.670.680

AZIENDA DI STATO PER I SERVIZI TELEFONICI
Retribuzione complessiva lorda (1976) in migliaia di lire
(Carriera Dirigenziale)

Qualifica	Minimo	Massimo (1)
Direttore dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici	—	12.407
Dirigenti amministrativi dell'Azienda di Stato dei servizi telefonici:		
Dirigente generale	11.374	14.015
Dirigente superiore	8.742	12.540
Primo dirigente	7.548	9.649
Dirigenti tecnici:		
Dirigente generale	11.507	12.073
Dirigente superiore	10.526	16.711
Primo dirigente	8.855	10.491

(1) Sia nei minimi che nei massimi sono ricompresi gli emolumenti di fatto corrisposti per lavoro straordinario e per competenze accessorie: mentre tuttavia nei primi l'incidenza di queste due voci è minima (in moltissimi casi nulla) nei massimi esse assumono notevole rilevanza soprattutto per le qualifiche tecniche e di esercizio. Ad esempio, alla qualifica di Dirigente superiore tecnico corrisponde un massimo di lire 16.711.000, di cui 439.000 a titolo di straordinario e 2.111.000 a titolo di competenze accessorie; alla qualifica di dirigente tecnico (personale di esercizio) si ha un massimo di 9.144.000 di cui 865.000 a titolo di straordinario e 1.587.000 a titolo di competenze accessorie. Caso a sè è, poi, quello del capo commesso principale (personale degli uffici) il cui massimo è di L. 7.534.000 di cui 1.083.000 a titolo di straordinario e 1.290.000 a titolo di competenze accessorie.

(Personale Direttivo)

Qualifica	Minimo	Massimo
<i>Personale amministrativo:</i>		
Ispettore generale ad esaurimento	9.142	10.067
Direttore di divisione ad esaurimento	7.526	10.145
Direttore aggiunto di divisione	7.678	8.974
Direttore di sezione	6.577	7.854
Consigliere	5.803	6.255
<i>Personale tecnico:</i>		
Ispettore generale ad esaurimento	—	9.953
Direttore di divisione ad esaurimento	7.882	9.949
Direttore aggiunto di divisione	7.125	9.302
Direttore di sezione	6.521	8.212
Consigliere	5.175	6.256

(Personale degli uffici)

Qualifica	Minimo	Massimo
Segretario capo	5.187	9.133
Segretario principale	4.203	7.377
Segretario	4.345	5.146
Coadiutore	3.429	3.767
Aiuto contabile principale	4.741	6.811
Primo aiuto contabile	4.409	7.281
Commesso	3.114	5.345
Capo commesso principale	4.938	7.534

PERSONALE DELL'ESERCIZIO TELEFONICO

Retribuzione complessiva lorda (1976) (in migliaia di lire)

Qualifica	Minimo	Massimo
Dirigente superiore di esercizio	7.155	9.706
Dirigente di esercizio	5.115	7.553
Dirigente tecnico superiore ed assimilato	6.620	9.337
Dirigente tecnico ed assimilato	4.050	9.144
Revisore tecnico ed assimilato	3.827	7.197
Dirigente di commutazione o assistente superiore di commutazione	4.842	8.638
Assistente di commutazione	4.470	7.223
Operatore telefonico superiore o assistente superiore di esercizio	3.838	7.022
Operatore telefonico principale o assistente principale di esercizio	2.702	7.749
Operatore telefonico	2.503	6.908
Capo centrale superiore, capo officina superiore, capo tecnico superiore e operatore tecnico superiore	5.140	7.717
Capo centrale, capo officina, capo tecnico e operatore tecnico principale	4.463	7.590
Operatore tecnico	3.785	6.541
Sorvegliante capo o smistatore capo	3.808	7.506
Smistatore principale ed assimilato	2.733	5.030
Smistatore ed assimilato	3.154	4.452
Sorvegliante capo trasporti	5.076	6.498
Conducente principale, apparecchiatore principale ed assimilato	4.386	7.587
Conducente, apparecchiatore ed assimilato	2.832	4.628

ANAS - AZIENDA NAZIONALE AUTONOMA DELLE STRADE

Sia sotto il profilo normativo sia sotto il profilo retributivo la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Anas è del tutto identica a quella vigente per i dipendenti civili dello Stato: come questi, i dipendenti dell'Anas non godono di compensi, premi o indennità di qualsiasi natura, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario.

L'unica particolarità consiste nel fatto che il personale dell'azienda gode di alcune agevolazioni connesse all'attività propria della azienda stessa e cioè:

1. libero transito sulle autostrade (soltanto per il personale abilitato al servizio di polizia stradale);
2. libera circolazione sui mezzi pubblici urbani, estesa all'intero territorio nazionale per i dipendenti in servizio presso la direzione generale e limitata al territorio compartimentale per i dipendenti periferici.

Le retribuzioni corrisposte nel corso del 1976, secondo gli elementi forniti dal direttore dell'azienda, sono riportate sulla allegata tabella.

A N A S

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Minimo	Massimo
Direttore Generale (1)	15.379.523	—
Direttore Centrale Amministrativo (2)	12.504.899	12.897.932
Direttore Centrale Tecnico (3)	13.057.399	13.609.893
Dirigente Superiore Amministrativo	9.978.058	10.227.186
Primo Dirigente Amministrativo	7.703.058	8.837.810
Dirigente Superiore Tecnico	10.227.185	11.082.423
Primo Dirigente Tecnico	7.820.298	8.209.473
Direttore di Divisione r.e.	6.329.123	7.249.371
Ingegnere Capo r.e.	6.671.408	7.249.371
Direttore Aggiunto Divisione	5.822.245	—
Direttore Sezione	5.075.541	5.319.990
Consigliere	4.516.474	—
Ingegnere Capo Aggiunto	5.822.245	—
Ingegnere Superiore	5.075.541	5.319.990
Ingegnere	4.465.316	4.516.474
Segretario Capo	5.928.016	6.614.108
Segretario Principale	4.505.680	5.527.037
Segretario	3.892.669	4.375.943
Ragioniere Capo	5.861.231	6.303.149
Ragioniere Principale	4.505.680	5.286.567
Ragioniere	3.598.106	4.240.380
Geometra Capo	5.861.231	6.892.378
Geometra principale	4.505.680	5.166.333
Geometra	3.598.106	4.330.754
Disegnatore capo	5.928.018	6.450.456
Disegnatore principale	4.505.680	5.406.800
Disegnatore	3.892.669	4.330.754

(1) Il direttore generale dell'azienda è equiparato al dirigente generale dello Stato di livello B (prefetto).

(2) Sono equiparati al dirigente generale statale di livello C.

Segue: ANAS
Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Minimo	Massimo
Coadiutore superiore	4.550.690	4.588.393
Coadiutore principale	3.775.843	4.259.459
Coadiutore	2.999.838	3.649.050
Assistente superiore	4.550.690	4.843.581
Assistente principale	3.818.668	4.241.738
Assistenti	3.068.326	3.694.861
Commesso Capo	3.473.870	3.989.021
Commesso	2.818.268	3.311.575
Agente Tecnico Capo	3.473.870	3.857.640
Agente Tecnico	3.205.666	3.391.001
<i>Ruolo speciale ad esaurimento</i>	4.161.168	5.985.006
Capo Casellante	3.482.790	3.728.563
Casellante	3.284.537	3.452.649
Capo Cantoniere	3.417.100	3.993.317
Cantoniere	2.672.558	3.519.534
Capo Operaio	4.127.632	4.403.212
Operario Specializzato	3.471.830	4.344.538
Operario Qualificato	2.937.490	3.942.111
Operario Comune	2.768.571	3.718.786

FERROVIE DELLO STATO

Orario di lavoro

Per il personale degli uffici l'orario è quello previsto per tutti i dipendenti dello Stato.

Per il personale di esercizio la durata del lavoro ordinario è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su cinque giorni lavorativi.

Per il personale di stazione e di macchina adibito esclusivamente alle manovre l'orario è di 36 ore, distribuite normalmente su cinque giorni lavorativi.

Lavoro straordinario

Viene compensato per ogni ora con una maggiorazione del 15% (ragguagliando ad ora lo stipendio iniziale della qualifica di appartenenza); tale compenso viene ulteriormente maggiorato del 20% per lavoro straordinario notturno feriale e diurno festivo e di un ulteriore 20% per il lavoro notturno festivo (1).

Trattamento di fine lavoro

Il trattamento di buonuscita per i ferrovieri viene erogato dall'Opera di Previdenza e assistenza dei ferrovieri dello Stato (Opafs). Tale trattamento, così come per il personale del pubblico im-

(1) Si considera servizio notturno quello prestato tra le ore 0 e le ore 5.

piego, consiste nella corresponsione della somma risultante dal prodotto del numero dei mesi di servizio utile per 1/12 dell'80% del totale dell'ammontare dell'ultimo stipendio mensile, dell'indennità di funzione (per i dirigenti), dell'assegno pensionabile (per il rimanente personale) (1), dell'assegno combattenti ed altri eventuali assegni personali pensionabili.

Retribuzioni

Anche per i dipendenti delle ferrovie dello Stato abbiamo la distinzione tra competenze fisse e competenze accessorie (2).

Queste ultime comprendono:

1 - *Indennità di trasferta:*

Corrisponde, salvo particolarità di scarso rilievo (frazionamento ad ora con aumento percentuale per le ore notturne, lieve differenza in meno rispetto al compenso globale giornaliero ecc.), all'indennità di trasferta del personale del pubblico impiego.

2 - *Indennità di trasloco:*

Idem come al punto 1.

3 - *Soprassoldo di località:*

Viene corrisposto al personale residente in talune località di confine (Ventimiglia, Bardonecchia, Tarvisio ecc.) e remunera i disagi connessi con le particolari condizioni ambientali. E' stabilito in due misure di L. 12.000 e 9.000 con riduzione di 1/3 per i dipendenti senza familiari a carico e del 50% per il personale femminile coniugato con dipendenti aventi titolo al soprassoldo stesso.

4 - *Compenso per reperibilità:*

Viene corrisposto ai dipendenti direttamente interessati allo esercizio allorché vengono inclusi in turni di reperibilità, con l'impegno, cioè, di porsi in condizione di soddisfare eventuali chiamate in servizio al di fuori dell'orario di lavoro.

Il compenso è stabilito nella misura, per ogni giornata di turno, di L. 1.000 per i capi reparto di esercizio e di L. 700 per il rimanente personale dell'esercizio.

Per il personale direttivo proposto ad unità di esercizio, il compenso è fissato, in attuazione del 3° comma dell'art. 29 citato, in:

L. 2.000 per gli ispettori capi superiori ad esaurimento

L. 1.500 per gli ispettori capi

L. 1.000 per gli ispettori - ispettori principali.

In applicazione dell'art. 12 della Legge 197/1975 l'obbligo della reperibilità è stato esteso, a decorrere dal 15 giugno, anche ai Dirigenti, con le seguenti misure per giornata di turno:

L. 7.500 per il direttore generale e Vice direttore generale

L. 5.000 per i direttori dei servizi, i dirigenti generali loro sostituti (esclusi i servizi approvigionamenti e affari generali) e i direttori compartimentali;

L. 4.000 per i dirigenti superiori (soltanto delle sedi periferiche di esercizio);

L. 3.000 per i primi dirigenti (idem).

I turni hanno di regola durata di 10 giorni. In casi eccezionali, tale durata può raggiungere il limite massimo di 15 giorni.

(1) L'assegno pensionabile, previsto per i dipendenti delle ferrovie e di altre aziende ha la medesima disciplina dell'assegno perequativo dei dipendenti dello Stato con la differenza che una quota parte dell'assegno pensionabile (lire 35.500 mensili) è assoggetta alla medesima disciplina dello stipendio ai fini degli aumenti periodici.

(2) Gli emolumenti per competenze accessorie sono ricompresi negli importi riportati nella allegata tabella.

5 - *Compenso per lavoro straordinario e a cottimo:*

E' disciplinato secondo la normativa generale del Pubblico Impiego. Il sistema del cottimo è autorizzato dal Direttore Generale per lavori eccezionali, aventi carattere d'urgenza e per i quali sia possibile la valutazione dei tempi unitari di produzione.

6 - *Trattamenti speciali:*

Comprendono:

- il soprassoldo orario per servizio notturno dalle ore 22 alle 6: L. 400;
- il soprassoldo giornaliero per lavoro domenicale: L. 2.700 a giornata;
- il trattamento per festività infrasettimanali: pari al compenso per lavoro straordinario festivo e, in alternativa, recupero del servizio reso;
- soprassoldo per preparazione professionale ai neo assunti: L. 8.000 mensili per tutto il personale di nuova assunzione di tutte le carriere, a titolo di remunerazione per il particolare impegno connesso con l'acquisizione autodidattica delle nozioni tecniche per lo svolgimento delle mansioni, ad integrazione dell'istruzione programmata dall'azienda.

7 - *Competenze del personale di macchina: remunerano le prestazioni specifiche del personale di condotta dei treni:*

il premio di percorrenza: variabile da L. 1,63 a L. 4,20 a Km a seconda del sistema di trazione e della qualifica del dipendente;

indennità e supplemento di pernottazione: L. 400 in misura fissa per i servizi interessanti il periodo dalle 22 alle 6 e lire 400 per ogni ora di lavoro resa nello stesso periodo (non cumulabile col soprassoldo di cui al punto 6);

compenso orario per assenza dalla residenza: sostituisce, per il personale in oggetto, l'indennità di trasferta alla quale è ragguagliata in ragione dell'85%; così come per tale indennità, il compenso è corrisposto per le assenze diurne soltanto se complessivamente superiori a 5 ore;

premio di economia: si basa sulla cointeressenza del personale di condotta alle economie di combustibile ed energia elettrica e delle materie lubrificanti; per le difficoltà di determinazione è stato sostituito con un «premio di buona utilizzazione dei mezzi di trazione» correlato all'intensità d'impiego dei mezzi stessi;

premio di condotta con agente unico: è corrisposto per servizi di limitata importanza per i quali sia possibile tale impiego, in misura di L. 120 o L. 200 orarie a seconda del tipo di servizio (manovra o brevi percorsi);

premio per servizi locali tra stazioni e scali nell'ambito della residenza:

L. 460 a giornata di turno per il macchinista

L. 230 a giornata di turno per l'aiuto macchinista;

8 - *Competenze del personale dei treni:*

Comprendono:

di percorrenza: idem come al punto 7, nelle misure da L. 0,80 a L. 2,00 a km;

indennità e supplemento di pernottazione: idem come al punto 7;

premio per i servizi di scorta su linee esercitate a dirigenza unica: da L. 40 a L. 55 orarie a seconda delle qualifiche;

compensi particolari corrisposti per situazioni specifiche di servizio.

9 - *Competenze del personale delle navi traghetto:*

Premio di presenza a bordo: viene corrisposto su base oraria variabile da L. 120 per il carbonaio a L. 255 per il comandante per tutto il periodo di presenza a bordo in sostituzione dell'indennità di trasferta. Per i comandanti e i direttori di macchina titolari, tale premio è integrato con il compenso di lire 120 per ogni ora di presenza eccedente quelle in turno normale di servizio di guardia;

premio di percorrenza: idem come al punto 7; le misure unitarie variano da L. 5,30 per il carbonaio a L. 9,20 per il comandante;

indennità di manovra: viene corrisposta per ogni traversata, a compenso dell'impegno connesso alla esecuzione delle manovre in partenza ed in arrivo, in misura variabile da L. 117 per il carbonaio a L. 365 per il comandante;

indennità per supero del limite di prestazione: viene corrisposta, in sostituzione del lavoro straordinario, al personale quando supera il limite di 8 ore e 20 minuti di servizio per giornata di turno, se appartenente alla sede di navigazione di Messina, e di 11 ore per coppia di corse (andata e ritorno), se appartenente alla sede di navigazione di Civitavecchia.

E' commisurata al compenso per lavoro straordinario e viene liquidata in ragione di un sessantesimo del compenso stesso per ogni minuto di supero dei limiti orari anzidetti.

Ai comandanti ed ai direttori di macchina titolari, in luogo della indennità di cui trattasi, viene corrisposta una indennità forfettaria di L. 5.500 per coppia di corse, per la sede di Civitavecchia, e di L. 2.750 per giornata di turno, per la sede di Messina.

indennità e supplemento di pernottazione: idem come al punto 7;

- *Aliquota residua conseguente alla ristrutturazione dei premi di lavoro operata con la legge 57 del 16 febbraio 1974:* viene corrisposta per ogni ora di turno normale di servizio di guardia e costituisce la parte residua degli ex premi giornaliero e orario di servizio assorbiti dall'indennità pensionabile istituita dall'1 luglio 1973. Essa varia da L. 20 per il carbonaio a L. 110 per il 1° ufficiale navale;

compensi particolari per situazioni specifiche di servizio;

premio di economia: basato sulla cointeressenza del personale alle economie di combustibile e delle materie grasse e cotone impiegati nel servizio delle navi.

10. - *Premi di rendimento:*

premio industriale: viene corrisposto al personale degli impianti fissi, escluso cioè il personale di condotta, di scorta ai treni, delle navi traghetto (v. punti 7, 8 e 9) nonché delle officine di grande riparazione dei rotabili, al quale viene corrisposto il premio di maggiore produzione di cui al punto seguente; il premio industriale è commisurato alle responsabilità, ai rischi ed ai disagi che derivano dalle mansioni effettivamente esercitate, secondo apposita «Classificazione delle mansioni» approvate dal ministro.

Per il personale direttivo, all'importo di premio previsto dalla «classificazione» per le mansioni esercitate va aggiunta una aliquota residua - variabile da L. 220 a L. 850 - della ex aliquota base del premio industriale assorbita dall'indennità pensionabile, istituita dall'1 luglio 1973. I dipendenti a regime di premio industriale assommano a circa 160.000 unità su circa 220.000 ferrovieri;

premio di maggior produzione: viene corrisposto, come già accennato, in luogo del premio industriale sopra citato, al personale delle officine di grande riparazione dei rotabili, nelle quali si eseguono lavori che si prestano ad una preventiva determinazione dei tempi da assegnare per la loro esecuzione.

Il guadagno massimo mensile realizzabile col titolo in parola dall'operaio specializzato capo gruppo è di circa L. 20.000, a fronte del guadagno massimo di circa L. 12.000 realizzabile da un pari qualifica lavorante nelle altre officine a regime di premio industriale.

11 - *Compensi diversi:* vengono corrisposti per particolari eccezionali situazioni di servizio (lavoro in galleria o locali sotterranei, a contatto con sostanze tossiche, ecc.) o in occasione della scoperta di irregolarità, abusi o anomalie di servizio o contravvenzioni alla norme di legge o regolamentari, ecc.

12 - *Premi eccezionali:*

nel bilancio dell'azienda delle ferrovie dello Stato è iscritto apposito fondo, sotto la voce «premi

eccezionali al personale» per la concessione di «compensi speciali per particolari benemerienze o per prestazioni eccezionali rese oltre il normale orario di servizio il cui corrispettivo non possa essere commisurato alla loro durata».

L'importo di tale fondo, ammontante per l'esercizio 1976 a milioni 34.900, viene quasi per intero (milioni 34.000) consunto per l'erogazione nel mese di luglio di ciascun anno, del cosiddetto «premio di esercizio», al personale meritevole, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal ministro con apposito decreto.

I rimanenti 900 milioni vengono erogati in forma di premi individuali, concessi dalle diverse autorità aziendali entro limiti d'importo singolo prestabiliti.

13 - *Premi e soprassoldi per speciali condizioni di servizio:*

con tale titolo è data facoltà al Ministro di accordare speciali premi o soprassoldi ai dipendenti che siano posti in condizioni tali di lavoro da dover dare prestazioni considerate notevolmente più gravose o di maggiore responsabilità di quelle che potrebbero esigersi per la qualifica di cui sono rivestiti, o da dover sopportare disagi e spese non compensabili altrimenti o per co-interessarli alle economie delle materie di consumo o al miglior rendimento di determinati servizi o lavori.

Agevolazioni in favore del personale

1. *Alloggi:* l'azienda delle ferrovie dello Stato provvede ad assegnare, nei limiti delle modeste disponibilità (circa 16.000), in relazione alle esigenze del servizio ferroviario, gli alloggi dei quali è proprietaria al dipendente personale con un canone concessionale. Questo oscilla, in base alla data di costruzione, alle comodità (bagno, termosifone e ascensore) di cui gli alloggi stessi sono forniti ed alla qualifica rivestita dagli occupanti, da un massimo di L. 4.500 ad un minimo di L. 1.500 a vano mese. Per gli alloggi siti in case cantoniere (circa 14.000) il canone è di L. 600 a vano mese.

2. *Asili nido:* nella sola città di Roma funziona un asilo nido aperto esclusivamente ai figli (di età fra i 3 mesi e i 6 anni) delle dipendenti che prestano servizio negli uffici con sede a Roma. Le capacità ricettive di tale asilo sono molto limitate (272 posti).

3. *Concessioni gratuite di viaggio:* sulla base di quanto disposto dalla legge 21 novembre 1955, n. 1108 il personale in servizio e a riposo ed i loro familiari beneficiano del seguente trattamento per ciò che attiene le concessioni gratuite di viaggio:

Personale di servizio: carta di libera circolazione per l'intera rete ai funzionari di livello non inferiore all'ex grado 9° statale (6° ferroviario); biglietto di servizio serie F, senza limitazione del numero dei viaggiatori e delle percorrenze, al rimanente personale.

Familiari del personale in servizio (coniuge, figlie nubili, figli celibi fino a 25 anni e genitori, nonché sorelle, fratelli minorenni conviventi a carico): un biglietto chilometrico BK2 l'anno (2000 Km. frazionabili in 15 viaggi) nel 1° anno di servizio del dipendente; un biglietto chilometrico BK4 l'anno (4000 Km. frazionabili in 30 viaggi) dal 2° anno al 10° anno di servizio del dipendente; un biglietto chilometrico BK6 l'anno (6000 Km. frazionabili in 45 viaggi) dopo il 10° anno di servizio del dipendente.

Personale a riposo: carta di libera circolazione intera rete ai funzionari dei primi 2 gradi ferroviari; carta di libera circolazione con percorrenze limitate da 1000 a 4000 Km. al rimanente personale direttivo ed a quello dei livelli 1 e 2 delle carriere di concetto e dell'esercizio; un biglietto di tipo chilometrico Serie BK4 (4000 Km. frazionabili in 30 viaggi l'anno) a tutto il rimanente personale.

Familiari del personale a riposo (gli stessi del personale in servizio meno i fratelli e le sorelle conviventi a carico): un biglietto chilometrico BK4 (4000 chilometri frazionabili in 30 viaggi). Sia il personale in servizio che quello a riposo beneficiano inoltre di buoni per la spedizione gratuita del bagaglio nella misura massima, rispettivamente, di 6 buoni l'anno di 100 Kg. ciascuno (dipendenti in servizio) e di 4 buoni l'anno di Kg. 100 ciascuno (dipendenti a riposo), utilizzabili anche dai familiari sopraindicati.

Godono infine della «concessione speciale «C» (30% di riduzione) come tutti i dipendenti dello Stato.

Le retribuzioni corrisposte nel corso del 1976, secondo gli elementi forniti dal direttore dell'azienda, sono riportate nella allegata tabella.

FERROVIE DELLO STATO
Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Minima	Massima
	in migliaia di lire	
<i>Personale Dirigente</i>		
Direttore generale	19.629	19.629
Dirigente generale	13.912	14.507
Dirigente superiore	10.990	11.380
Primo dirigente	8.322	8.546
<i>Personale direttivo</i>		
Ispettori Capi Superiori (ruolo ad esaurimento)	8.784	8.885
Ispettore capo (ruolo ad esaurimento)	7.347	7.789
Ispettore principale	6.649	6.925
Ispettore	4.432	5.295
<i>Personale degli Uffici</i>		
<i>Personale di concetto</i>		
Segretario superiore 1 ^a classe	6.067	6.307
Segretario superiore	4.930	5.237
Segretario	3.718	4.451
Segretario tecnico superiore 1 ^a classe	6.038	6.255
Segretario tecnico superiore	4.848	5.168
Segretario tecnico	3.640	4.396
Revisore superiore 1 ^a classe	6.093	6.451
Revisore superiore	4.864	5.140
Disegnatore	3.885	4.750
<i>Personale esecutivo</i>		
Applicato capo	4.090	4.270
Applicato	3.326	3.999
Applicato stenodattilografo capo	3.983	4.036

Segue : FERROVIE DELLO STATO
Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Minima	Massima
	in migliaia di lire	
Applicato stenodattilografo	3.411	3.559
Applicato tecnico capo	4.083	4.355
Applicato tecnico	3.437	4.154
Tecnico capo di radiologia	4.622	4.702
Tecnico di radiologia	4.434	4.514
Infermiere capo	4.613	5.078
Infermiere	3.336	4.258
 <i>Personale ausiliario</i>		
Commesso capo	3.819	3.919
Commesso	2.972	3.394
 <i>Personale dell'esercizio</i>		
<i>Dirigenti delle stazioni</i>		
Capo stazione sovrint.	6.626	6.948
Capo stazione superiore	5.457	5.701
Capo stazione	4.157	4.947
 <i>Gestionisti</i>		
Capo gestione sovrint.	6.383	6.719
Capo gestione superiore	5.147	5.439
Capo gestione	4.182	4.761
 <i>Personale esecutivo delle stazioni</i>		
Assistente capo di stazione	4.269	4.361
Assistente di stazione	3.536	4.192
Ausiliario di stazione	3.444	3.906
Manovratore capo	4.044	4.620
Primo manovratore	3.704	4.177
Manovratore	3.625	4.337
Deviatore capo	4.020	4.546
Primo deviatore	3.899	4.326
Deviatore	3.682	4.039
 <i>Dirigenti dei D.P.V.</i>		
Capo personale viaggiante sovr.	6.332	7.332
Capo personale viaggiante sup.	5.140	5.410
Capo pers. viaggiante	4.642	4.721

Segue : FERROVIE DELLO STATO
Ributuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Minima	Massima
	in migliaia di lire	
<i>Controllori viaggianti</i>		
Controllore viaggiante sovr.	6.010	6.945
Controllore viaggiante sup.	5.039	5.226
Controllore viaggiante	4.662	4.739
<i>Personale treni</i>		
Capo treno	4.366	4.745
Conduttore	3.863	4.446
Assistente viaggiante	4.155	4.260
Ausiliario viaggiante	3.816	4.000
<i>Dirigenti depositi locomotive</i>		
Capo deposito sovr.	7.106	7.473
Capo deposito sup.	5.700	6.030
Capo deposito	5.446	5.602
<i>Personale di macchina</i>		
Macchinista	4.757	5.263
Aiuto macchinista	3.914	4.603
Macchinista T.M.	4.184	4.568
Aiuto Macchinista T.M.	3.415	4.232
<i>Dirigenti linea</i>		
Capo tecnico sup. linea	5.247	5.614
Capo tecnico linea	4.679	5.017
<i>Personale esecutivo linea</i>		
Operaio specializzato arm.to	3.959	4.171
Operario armamento	3.469	3.860
<i>Dirigenti tecnici</i>		
Capo tecnico sovr.	6.595	7.335
Capo tecnico sup.	5.294	5.557
Capo tecnico	4.248	4.818

Segue : FERROVIE DELLO STATO
Retribuzione complessiva lorda (1976)

Qualifica	Minima	Massima
	in migliaia di lire	
<i>Operai e verificatori</i>		
Tecnico I.E.	4.118	4.415
Verificatore	4.290	4.514
Operaio specializzato	3.935	4.198
Operaio qualificato	3.423	3.921
Autista	4.051	4.123
<i>Manovali</i>		
Capo squadra manovali	3.747	4.019
Manovale specializzato	3.448	3.816
Ausiliario di magazzino	3.402	3.671
Manovale	3.331	3.654
<i>Ufficiali navi traghetti</i>		
Comandante	7.792	8.175
Primo ufficiale navale	6.609	7.368
Ufficiale navale	5.618	5.925
Direttore di macchina	7.681	8.166
Primo ufficiale di macchina	6.652	7.574
Ufficiale di macchina	5.751	5.852
<i>Personale esecutivo delle navi traghetti</i>		
Nostromo	4.957	5.238
Marinaio	4.176	4.836
Capo motorista	5.035	5.394
Motorista	4.600	5.179
Capo elettricista	5.231	5.581
Elettricista	4.662	5.192
Carpentiere	4.441	5.683
Ingrassatore	4.639	4.869
Carbonaio	3.984	4.277
<i>Gestori e ausiliari</i>		
Gestore capo	4.350	4.606
Gestore 1ª classe	3.818	4.097
Gestore	3.545	3.918
Ausiliario di fermata	3.145	3.632
<i>Personale di vigilanza</i>		
Guardiano di 1ª classe	3.517	3.772
Guardiano	3.274	3.629

MONOPOLI DI STATO

Anche per i dipendenti dei Monopoli di Stato vale quanto detto a proposito dei dipendenti delle altre aziende sia per quanto concerne gli istituti contrattuali sia per quanto concerne il trattamento retributivo.

Relativamente a quest'ultimo, è da notare che si compone di due gruppi di voci: competenze fisse (uguali a quelle di tutti gli altri dipendenti dello Stato) e competenze accessorie: per entrambi i relativi importi sono riportati nella allegata tabella, specificatamente per voce.

Agevolazioni in favore dei dipendenti

Si hanno due tipi di agevolazioni:

razione mensile gratuita di tabacchi lavorati, nella misura di 300 gr. per il personale impiegato maschile delle Manifatture e 200 gr. per i restanti impiegati e operai d'ambo i sessi;

concessioni amministrative di alloggi dietro corresponsione di un canone mensile sulla base della valutazione dell'U.T.E. ridotte del 30%: l'azienda dispone a tale scopo di 500 alloggi.

MONOPOLI DI STATO

Retribuzione complessiva lorda (1976)

(Carriere del Personale Direttivo - Qualifiche dirigenziali)

Competenze	Direttore Generale (1)	Dirigente Generale (2)	Dirigente Superiore	Capo Dirigente
Stipendio.....	11.845.000	10.710.000	5.250.000	4.680.000
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità di funzione	—	—	3.045.000	1.845.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	987.082	892.500	691.250	543.750
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852
Compenso per lavoro straordinario	—	—	753.060	—
Trattamento lordo annuo (minimo)	14.046.678*	12.817.096	10.953.906	8.283.346
Situazione numerica al 31.12.1976	1	6	29	42
Stipendio.....	11.845.000	13.005.000	6.000.000	4.992.000
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità di funzione	—	—	3.480.000	1.968.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	987.082	1.083.750	790.000	580.000
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852
Compenso per lavoro straordinario	—	—	821.520	590.589
(*) Trattamento lordo annuo (massimo)	14.046.678*	15.303.346	12.306.116	9.345.185

(*) Il trattamento si riferisce per quattro mesi alla qualifica di Dirigente Generale ed a otto mesi alla qualifica di Direttore Generale di azienda autonoma.

(1) È equiparato al Dirigente Generale statale di livello B.

(2) È equiparato al Dirigente Generale statale di livello C.

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Ruoli ad esaurimento*

Competenze	Ispettore generale	Ispettore capo	
		II classe	I classe
Stipendio	4.000.000	3.328.000	2.848.000
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.555.000	1.268.900	1.268.900
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	333.333	277.333	237.333
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	221.666	402.755	507.766
Compenso incentivante	—	105.011	—
Compenso per lavoro straordinario	465.246	429.877	465.400
Maggioraz. premio su straordinario	306.900	311.300	393.800
Indennità settimanale	—	—	122.040
Trattamento lordo annuo (minimo)	8.096.741	7.337.772	7.057.835
Situazione numerica al 31.12.1976	21	23	5
Stipendio	4.100.000	3.577.600	2.848.000
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.555.000	1.268.900	1.268.900
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	341.667	298.133	237.333
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	121.771	397.111	494.298
Compenso per lavoro straordinario	699.358	446.586	711.100
Maggioraz. premio su straordinario	421.300	323.400	601.700
Indennità settimanale	127.440	—	120.960
Trattamento lordo annuo (massimo)	8.581.132	7.526.326	7.496.887

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Qualifiche inferiori a primo dirigente*

Competenze	Direttore capo aggiunto		Ispettore superiore Param. 307	Ispettore	
	II classe Param. 426	I classe Param. 387		II classe Param. 257	I classe Param. 218
Stipendio	3.131.100	2.844.450	2.369.273	1.888.950	1.602.300
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.240.000	1.070.000	1.070.000	810.000	810.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	260.925	237.038	197.439	157.413	133.525
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	536.666	706.666	706.666	814.434	638.120
Compenso incentivante	—	—	—	94.274	—
Compenso per lavoro straordinario	223.896	361.122	20.085	192.018	—
Maggioraz. premio su straordinario	175.450	305.800	21.450	244.750	—
Indennità settimanale	—	—	—	—	—
Trattamento lordo annuo (minimo)	6.782.633	6.739.672	5.599.509	5.416.435	4.398.541
Situazione numerica al 31.12.1976	6	13	26	17	19
Stipendio	3.209.378	2.844.450	2.369.273	1.888.950	1.602.300
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.240.000	1.070.000	1.070.000	810.000	810.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	267.448	237.038	197.439	157.413	133.525
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	536.666	706.666	683.224	957.349	517.151
Compenso incentivante	—	—	23.442	9.317	—
Compenso per lavoro straordinario	406.872	580.653	783.315	601.080	236.802
Maggioraz. premio su straordinario	316.800	491.700	836.550	766.150	355.850
Indennità settimanale	—	127.440	127.440	118.260	95.580
Trattamento lordo annuo (massimo)	7.191.760	7.272.543	7.305.279	6.523.115	4.965.804

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Carriere del personale degli uffici (di concetto)*

Competenze	Interprete traduttore principale Parametro 207	Interprete traduttore (III classe) Parametro 232
Stipendio	2.267.659	2.003.610
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	810.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	188.972	166.968
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	657.176	413.264
Compenso incentivante	49.490	33.252
Compenso per lavoro straordinario	—	—
Maggioraz. premio su straordinario	—	—
Indennità settimanale	—	—
Trattamento lordo annuo (minimo)	5.447.893	4.641.690
Situazione numerica al 31.12.1976	3	2
Stipendio	2.267.659	1.833.090
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	810.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	188.972	152.758
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	685.294	660.324
Compenso incentivante	21.372	70.506
Compenso per lavoro straordinario	175.266	—
Maggioraz. premio su straordinario	200.200	—
Indennità settimanale	—	—
Trattamento lordo annuo (massimo)	5.823.359	4.741.274

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Personale di dattilografia*

Competenze	Dattilografo operatore elettrocontabile		Dattilografo		
	II classe Param. 242	I classe Param. 218	III classe Param. 183	II classe Param. 163	I classe Param. 133
Stipendio	1.823.168	1.642.358	1.412.303	1.228.001	977.550
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	810.000	810.000	675.000	675.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	151.931	136.863	117.692	102.333	81.463
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	546.712	427.399	494.640	429.590	224.957
Compenso incentivante	30.753	53.369	56.792	42.435	17.205
Compenso per lavoro straordinario	—	28.548	—	65.640	27.044
Maggioraz. premio su straordinario	—	42.900	—	132.000	66.550
Indennità settimanale	—	—	—	97.740	31.860
Trattamento lordo annuo (minimo)	4.837.160	4.356.033	4.106.023	3.987.335	3.316.225
Situazione numerica al 31.12.1976	104	14	25	54	1
Stipendio	2.001.038	1.602.300	1.479.555	1.228.001	977.550
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	810.000	810.000	675.000	675.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	166.753	133.525	123.296	102.333	81.463
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr. ..	676.650	617.747	570.074	558.027	224.957
Compenso incentivante	30.016	61.575	59.027	55.296	17.205
Compenso per lavoro straordinario	355.656	133.956	197.094	124.169	27.044
Maggioraz. premio su straordinario	481.800	201.300	353.100	249.700	66.550
Indennità settimanale	—	119.880	—	108.000	31.860
Trattamento lordo annuo (massimo)	5.996.509	4.894.879	4.806.742	4.315.122	3.316.225

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Personale di anticamera*

Competenze	Commesso capo		Commesso		
	II classe Param. 165	I classe Param. 143	III classe Param. 133	II classe Param. 115	I classe Param. 100
Stipendio	1.243.069	1.129.879	1.099.744	866.381	735.000
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	925.000	810.000	675.000	550.000	550.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	103.589	94.157	91.645	72.198	61.250
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	480.975	515.657	318.354	355.980	366.240
Compenso incentivante	50.901	57.764	33.273	33.379	—
Compenso per lavoro straordinario	137.255	121.170	391	—	—
Maggioraz. premio su straordinario	311.300	317.350	1.100	—	—
Indennità settimanale	—	—	81.000	—	—
Trattamento lordo annuo (minimo)	4.466.685	4.260.573	3.515.103	3.092.534	2.927.086
Situazione numerica al 31.12.1976	31	24	33	25	4
Stipendio	1.667.531	1.602.851	1.637.396	1.436.925	735.000
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	925.000	810.000	675.000	550.000	550.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	138.961	133.571	136.450	119.744	61.250
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	524.700	527.728	444.176	426.281	385.395
Compenso incentivante	57.383	55.829	47.833	57.352	—
Compenso per lavoro straordinario	246.865	97.650	253.368	92.274	13.524
Maggioraz. premio su straordinario	559.900	255.750	712.800	300.300	50.600
Indennità settimanale	—	122.580	—	117.180	—
Trattamento lordo annuo (massimo)	5.334.936	4.820.555	5.121.619	4.314.652	3.010.365

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Carriere del personale dell'esercizio di concetto*

Competenze	Dirigente amm.vo dirig. manutenz. impianti, dirigente lavorazioni	Capo revisore, capo reparto lavorazioni, capo officina		Revisore, capo laboratorio, vice capo officina			Personale R.S. E. ex G.M.A. ex coeff. 325 parametro 245
		II classe parametro 302	I classe parametro 262	III classe parametro 232	II classe parametro 193	I classe parametro 173	
Stipendio	2.787.488	2.219.700	2.021.985	1.747.830	1.454.014	1.271.550	2.566.069
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.240.000	1.070.000	925.000	810.000	810.000	810.000	1.070.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	232.291	184.975	168.499	145.653	121.168	105.962	213.839
Integrazione tredicesima mensilità ..	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	405.499	706.666	735.347	686.760	541.788	508.080	651.555
Compenso incentivante	126.130	—	86.618	72.027	59.070	—	55.111
Compenso per lavoro straordinario	50.922	—	—	4.674	34.344	—	172.620
Maggioraz. premio su straordinario	45.100	—	—	6.600	58.300	—	231.000
Indennità settimanale	—	—	—	—	—	—	—
Trattamento lordo annuo (minimo)	6.102.026	5.395.937	5.152.045	4.688.140	4.293.280	3.910.188	6.174.790
Situazione numerica al 31.12.1976	89	406	45	45	65	69	1
Stipendio	2.991.450	2.552.655	1.925.700	1.747.830	1.418.550	1.271.550	2.566.069
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.240.000	1.070.000	925.000	810.000	810.000	810.000	1.070.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	249.287	212.721	160.475	145.653	118.213	105.963	213.839
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	536.666	690.093	782.358	765.584	581.303	521.045	651.555
Compenso incentivante	—	16.573	69.308	84.786	60.893	31.357	55.111
Compenso per lavoro straordinario	976.833	858.011	428.073	471.429	262.128	18.011	172.620
Maggioraz. premio su straordinario	865.150	931.700	535.700	665.500	444.400	34.100	231.000
Indennità settimanale	125.820	131.220	113.400	116.640	117.180	118.260	—
Trattamento lordo annuo (massimo) ..	8.199.802	7.677.569	6.154.610	6.022.018	5.027.263	4.124.882	6.174.790

Segue : *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Tecnici esecutivi*

Competenze	Capo tecnico superiore		Capo tecnico principale		Capo tecnico		
	II classe Parametro 293	I classe Parametro 262	II classe Parametro 242	I classe Parametro 218	III classe Parametro 203	II classe Parametro 168	I classe Parametro 144
Stipendio	2.207.389	2.214.555	1.823.168	1.722.473	1.641.255	1.234.800	1.058.400
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	1.070.000	925.000	810.000	810.000	675.000	675.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	183.949	184.546	151.931	143.539	136.771	102.900	88.200
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	700.436	706.666	726.408	496.639	502.766	422.254	20.896
Compenso incentivante	6.230	—	78.047	49.751	53.395	45.414	9.697
Compenso per lavoro straordinario	—	879	26.796	10.248	30.986	57.020	25.841
Maggioraz. premio su straordinario	—	1.100	36.300	15.400	50.050	120.450	58.850
Indennità settimanale	1.080	—	—	—	116.100	90.180	17.820
Trattamento lordo annuo (minimo)	5.383.680	392.342	4.982.246	4.462.646	4.555.919	3.962.614	3.169.300
Situazione numerica al 31.12.1976	80	33	335	41	36	53	1
Stipendio	2.422.744	2.166.413	2.178.908	1.842.645	1.678.556	1.728.720	1.058.400
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	1.070.000	925.000	810.000	810.000	675.000	675.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	201.895	180.534	181.576	153.554	139.880	144.060	88.200
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	699.021	637.516	732.072	807.578	568.653	631.785	20.896
Compenso incentivante	7.645	69.150	74.646	83.832	57.310	67.864	9.697
Compenso per lavoro straordinario	512.143	501.030	415.338	250.344	324.156	138.854	25.841
Maggioraz. premio su straordinario	573.100	627.000	562.650	376.200	523.600	270.050	58.850
Indennità settimanale	122.040	115.560	121.500	126.360	115.560	118.260	17.820
Trattamento lordo annuo (massimo) ..	6.823.184	6.581.799	6.406.286	5.665.109	5.432.311	4.989.189	3.169.300

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Personale di computisteria*

Competenze	Compu- tista superiore Paramet- tro 267	Computista principale		Computista			Personale non di ruolo III cate- goria Paramet- tro 120
		II classe Paramet- tro 242	II classe Paramet- tro 218	III classe Paramet- tro 203	II classe Paramet- tro 168	I classe Paramet- tro 138	
Stipendio	1.962.450	1.912.103	1.682.415	1.492.050	1.234.800	1.014.300	882.000
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	925.000	810.000	810.000	675.000	675.000	550.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	163.538	159.342	140.201	124.338	102.900	84.525	73.500
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	559.030	570.256	543.751	512.684	382.342	359.520	405.251
Compenso incentivante	55.905	36.113	58.353	55.324	21.991	—	42.099
Compenso per lavoro straordinario	23.296	—	—	—	—	—	—
Maggioraz. premio su straordinario	28.600	—	—	—	—	—	—
Indennità settimanale	—	—	—	—	73.980	—	—
Trattamento lordo annuo (minimo)	5.077.415	4.817.410	4.449.316	4.208.992	3.705.609	3.347.941	3.167.446
Situazione numerica al 31.12.1976	161	497	68	4	42	4	2
Stipendio	2.453.063	2.001.038	1.602.300	1.492.050	2.068.290	1.014.300	1.234.800
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.070.000	925.000	810.000	810.000	675.000	675.000	550.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	204.422	166.753	133.525	124.338	172.358	84.525	102.900
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.	689.981	703.280	558.650	527.988	658.717	439.222	428.659
Compenso incentivante	16.685	75.114	60.964	57.134	82.668	6.845	44.013
Compenso per lavoro straordinario	245.952	365.400	331.230	198.396	115.056	82.646	114.855
Maggioraz. premio su straordinario	301.950	495.000	497.750	326.700	224.400	196.350	313.500
Indennità settimanale	—	—	115.020	—	122.040	101.520	—
Trattamento lordo annuo (massimo) ..	6.196.649	5.946.181	5.334.035	4.751.202	5.333.125	3.815.004	4.003.323

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Personale di vigilanza*

Competenze	Agente di custodia		Agente di controllo	
	II classe Param. 210	I classe Param. 188	II classe Param. 156	I classe Param. 133
Stipendio.....	1.659.263	1.416.345	1.203.930	1.173.060
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.000.000	925.000	675.000	675.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	138.272	118.029	100.328	97.755
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.....	524.595	462.863	457.373	351.852
Compenso incentivante	56.877	48.518	50.524	—
Compenso per lavoro straordinario	137.283	75.900	94.348	50.439
Maggioraz. premio su straordinario	244.750	151.250	226.600	141.900
Indennità settimanale	—	104.760	115.020	105.840
Trattamento lordo annuo (minimo)	4.975.636	4.517.261	4.137.719	3.810.442
Situazione numerica al 31.12.1976	45	33	48	37
Stipendio.....	1.697.850	1.416.345	1.433.250	1.490.764
Anticipazione miglioramenti economici	240.000	240.000	240.000	240.000
Indennità pensionabile	1.000.000	925.000	675.000	675.000
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744
Tredicesima mensilità	141.487	118.029	119.438	124.230
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852
Premio per incremento rendim. industr.....	618.771	603.014	579.542	403.182
Compenso incentivante	63.986	65.656	60.215	—
(*) Compenso per lavoro straordinario	822.533	505.212	452.770	276.828
(*) Maggioraz. premio su straordinario	1.465.200	1.003.750	1.083.500	778.800
Indennità settimanale	133.380	123.660	121.500	—
Trattamento lordo annuo (massimo)	7.157.803	5.975.262	5.739.811	4.963.400

* Le voci retributive «compenso per lavoro straordinario» e «maggiorazione premio sullo straordinario» si riferiscono ad un Agente di custodia che, per eccezionali esigenze di servizio connesse all'attività produttiva ha prestato mediamente n. 111 ore mensili di lavoro straordinario. Va peraltro posto in evidenza che fatta eccezione per tale Agente di custodia ed alcuni altri, la stragrande maggioranza del personale di detta qualifica non supera le 60 ore mensili di lavoro straordinario. Vedasi in proposito la deroga prevista dall'art. 3, 9° comma, del decreto del presidente della repubblica 5 giugno 1965, n. 749.

Segue: *Retribuzione complessiva lorda (1976) - Personale operaio*

Competenze	Capi operai		Operai specializzati		Operai qualificati			Operai comuni		
	Classe unica param. 210	2 ^a classe param. 190	1 ^a classe param. 165	3 ^a classe param. 173	2 ^a classe param. 146	1 ^a classe param. 129	3 ^a classe param. 153	2 ^a classe param. 133	1 ^a classe param. 115	
Stipendio	1.543.500	1.396.500	1.212.750	1.271.550	1.073.100	948.150	1.124.550	977.550	845.250	
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	
Indennità pensionabile	1.000.000	925.000	860.000	810.000	675.000	675.000	675.000	675.000	650.000	
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	
Tredicesima mensilità	128.625	116.375	101.063	105.963	89.425	79.013	93.713	81.463	70.438	
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	
Premio per l'increment. rendim. industr. ..	420.136	334.335	334.335	273.131	273.131	252.539	254.255	254.255	235.093	
Compenso incentivante	33.611	26.747	26.747	21.850	21.850	20.202	20.340	20.340	18.807	
Trattamento lordo annuo (min.) di fatto	4.340.468	4.013.553	3.749.491	3.697.090	3.347.102	3.189.500	3.382.454	3.223.204	3.034.184	
Situazione numerica al 31.12.1976	243	1.464	235	1.104	758	250	3.965	3.112	1.429	
Stipendio	2.045.137	2.195.599	1.273.387	2.322.282	1.477.257	971.853	1.771.166	1.001.988	845.250	
Anticipazione miglioramenti economici ..	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	
Indennità pensionabile	1.000.000	925.000	860.000	810.000	675.000	675.000	675.000	675.000	650.000	
Indennità integrativa speciale	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	936.744	
Tredicesima mensilità	170.428	171.653	106.116	158.944	91.661	80.988	147.597	83.499	70.438	
Integrazione tredicesima mensilità	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	37.852	36.852	37.852	37.852	
Premio per l'incremento rend. industr.	486.658	424.008	424.008	340.392	340.392	314.808	314.184	314.184	291.972	
Compenso incentivante	50.618	44.096	44.096	35.401	35.401	32.740	32.675	32.675	30.433	
Compenso per lavoro straordinario	793.758	451.044	214.528	475.805	411.008	147.657	582.032	352.734	202.583	
Maggiorazione premio su straordinario	772.200	435.600	303.557	496.100	743.600	295.314	654.852	700.205	476.850	
Indennità settimanale	—	—	124.200	124.200	124.200	124.200	124.200	124.200	124.200	
Trattamento lordo annuo (mass.) di fatto	6.533.395	5.861.596	4.564.488	5.977.720	5.113.115	3.857.156	5.516.302	4.499.081	3.906.322	

PERSONALE DOCENTE DELLA SCUOLA

Aspetti normativi e progressione economica

Anche per il personale docente della scuola si applicano gli istituti contrattuali vigenti per gli impiegati civili dello Stato con le seguenti particolarità:

1 - *Orario di servizio*

Per i professori universitari non è predeterminato, essendo soltanto sancito l'obbligo di dedicare al proprio insegnamento, sotto forma sia di lezioni cattedratiche, sia di esercitazioni di seminario, di laboratorio o di clinica, tante ore settimanali quanto la natura e la estensione dell'insegnamento stesso richiedano e sono tenuti ad impartire le lezioni settimanali in non meno di tre giorni distinti.

L'orario obbligatorio di servizio per i docenti delle scuole elementari e degli istituti e scuole di istruzione secondaria ed artistica è costituito: a) delle ore da destinare all'insegnamento in ragione di 24 ore settimanali per i docenti delle scuole elementari e di 18 ore settimanali da svolgere in non meno di cinque giorni alla settimana per i docenti degli istituti e scuole di istruzione secondaria e artistica; b) delle ore riguardanti le attività non di insegnamento connesse con il funzionamento della scuola in ragione di 20 ore mensili.

2 - *Collocamento a riposo*

I professori universitari sono collocati a riposo con l'inizio dell'anno accademico successivo a quello in cui compiono il 75° anno (65° anno per gli assistenti).

Il personale di tutte le altre scuole è collocato a riposo il 1° ottobre successivo alla data del compimento del 65° anno di età (può, tuttavia, essere collocato a riposo anche prima, su domanda, dal 1° ottobre successivo al compimento del 40° anno di servizio).

3 - *Ruoli e progressione economica*

La progressione economica del personale docente dell'Università e degli Istituti di istruzione universitaria, stabilita con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 1079, è la seguente:

Qualifiche docenti istruzione universitaria

	Parametro	Anni nella classe
Professore	825 (1)	—
	772	4
	609	4
	535	5
	443	3
Assistente (2)	443	—
	387	4
	317	6
	243	2

(1) Con sentenza n. 219 dell'8 luglio 1975, la Corte costituzionale dichiarò l'illegittimità costituzionale del decreto presidente della Repubblica n. 748 del 1972 (trattamento economico dei dirigenti statali) nella parte in cui non veniva esteso ai professori universitari con parametro 825 il trattamento retributivo previsto per il dirigente statale di livello A (ambasciatore). La resistenza manifestata da parte dell'Esecutivo impedì, tuttavia, che la sentenza avesse immediata applicazione; e ciò determinò da parte di alcuni interessati il ricorso all'autorità giudiziaria competente, la quale dette pieno riconoscimento dei diritti dei ricorrenti. A seguito di ciò, a partire dal 1° ottobre 1976, sono stati emessi i decreti con i quali si è provveduto a liquidare i nuovi trattamenti

Con decreto legge 30 gennaio 1976, n. 13, convertito, con modificazioni, nella legge 30 marzo 1976, n. 83, è stato effettuato un riordinamento dei ruoli del personale docente: direttivo ed ispettivo della scuola materna, elementare, secondaria e artistica che gode in sostanza di una progressione economica basata su parametri e che è la seguente:

Ruolo degli ispettori tecnici periferici

Parametro	Anni di permanenza
600	—

Ruolo del personale direttivo

Parametro	Anni di permanenza
Quadro 1 - Presidi di istituti e scuole di istruzione secondaria di secondo grado, dei licei artistici e degli istituti d'arte	
535	—
443	1
Presidi di scuola media	
535	—
443	4
Direttori didattici della scuola elementare e direttrici della scuola materna	
530	—
443	4

economici così come stabilito dalla Corte costituzionale; naturalmente dovranno anche essere liquidati gli emolumenti arretrati (In conformità a quanto disposto dalla legge n. 748 del 2 luglio 1972) e precisamente:

- arretrati a decorrere dal 1971 per coloro che avevano presentato ricorso per il riconoscimento del diritto alla equiparazione;
- per i non ricorrenti gli arretrati decorrono, quando non hanno posto in essere alcun atto interruttivo della prescrizione biennale, successivamente al momento in cui quest'ultima è intervenuta.

E' da notare che la liquidazione degli arretrati sarà effettuata anche nei confronti di coloro che sono andati in quiescenza successivamente al 1971 anche se non in servizio al momento in cui è avvenuto il definitivo riconoscimento del diritto in parola. Tali emolumenti, seppure percepiti materialmente in data posteriore al 31 dicembre 1976, sono, tuttavia, con la liquidazione degli arretrati, formalmente riferibili anche al 1976.

(2) Gli assistenti in possesso di libera docenza hanno una progressione più agile e, cioè, per essi la permanenza nel parametro 317 è di un solo anno.

Ruolo dei docenti laureati

Parametro	Anni di permanenza
Docenti titolari in istituti e scuole di istruzione secondaria di secondo grado, nei licei artistici e negli istituti d'arte di materie per il cui insegnamento è richiesto il diploma di laurea o il diploma di istituto superiore.	
443	—
410	4
341	4
243	2
Docenti titolari in istituti di istruzione secondaria di primo grado di materie per il cui insegnamento è richiesto il diploma di laurea o il diploma di istituto superiore.	
443	—
397	4
330	4
280	4
243	2

Ruolo dei docenti diplomati

Docenti di materie per il cui insegnamento è richiesto il diploma di istruzione secondaria di secondo grado o equipollente

Parametro	Anni di permanenza per i docenti titolari degli istituti e scuole d'istruzione secondaria di secondo grado nei licei artistici e negli istituti d'arte	Anni di permanenza per i docenti titolari negli istituti di istruzione secondarie di primo grado nelle scuole elementari e nelle scuole materne
397	—	—
330	5	6
280	4	6
243	3	4
190	2	2

*Ruolo dei direttori e del personale docente dei conservatori di musica,
delle Accademie di Belle Arti e dell'Accademia nazionale di danza*

Parametro	Anni di permanenza
Direttori	
609	—
535	1
Professori di primo ruolo	
535	—
443	6
410	2
Professori di secondo ruolo	
535	—
443	10
410	2
Professori di terzo ruolo	
535	—
443	8
410	4
341	4
243	2

Ruolo degli assistenti delle Accademie di Belle Arti e dei Licei artistici, degli accompagnatori di pianoforte dei conservatori di musica e dei pianisti accompagnatori dell'Accademia Nazionale di danza

Parametro	Anni di permanenza
Assistenti delle accademie di belle arti	
443	—
410	4
341	4
243	2
Assistenti dei licei artistici	
443	—
397	5
330	4
280	4
243	2
Accompagnatori al pianoforte dei conservatori di musica e pianisti accompagnatori dei corsi normali, dei corsi superiori e di perfezionamento dell'Accademia nazionale di danza.	
397	—
330	5
280	4
243	3
190	2

PERSONALE DOCENTE

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Istruzione universitaria

Qualifiche	Min. Max.	Stipendio annuo	13 ^a mensilità	Assegno pensionabile (2)	Ind. int. speciale	Assegno speciale (3)	Acconto	TOTALE
Professore (1)	min.	3.256.050	306.200	1.300.000	936.744	1.800.000	—	7.598.994
	max.	17.512.500	1.497.200	—	936.744	—	240.000	20.186.444
Assistente	max.	1.786.080	186.800	770.000	926.744	960.000	—	4.639.594
	max.	4.070.065	376.980	1.300.000	936.744	960.000	—	7.643.789

(1) Il massimo del professore universitario corrisponde alla retribuzione del dirigente generale statale di livello A (ambasciatore), aumentato di 10 scatti biennali: è da rilevare, tuttavia che il massimo in concreto riscontrato è il trattamento retribuito corrispondente al 19° scatto biennale (lire 23.552.744 annue); poichè, però, per tutti gli altri dipendenti statali si è adottato il criterio dei 10 scatti, per omogeneità si è fatto altrettanto per il caso in questione.

(2) L'assegno pensionabile è utile ai fini dell'indennità di buonuscita, con esclusione di ogni effetto sugli aumenti periodici dello stipendio e sulla tredicesima mensilità. Può essere percepito in base ad un solo titolo e non è cumulabile con altri assegni o indennità di analoga natura, nè con trattamenti economici onnicomprensivi.

(3) L'assegno speciale viene erogato per dodici mensilità all'anno, non è pensionabile, è subordinato alla corresponsione dello stipendio, è ridotto nella stessa proporzione di quello e per lo stesso periodo di tempo. Esso non compete a coloro che svolgono privatamente libera attività professionale con reddito annuo, escluso quello derivante da diritti di autore superiore a due milioni di lire.

PERSONALE DOCENTE

Retribuzione complessiva lorda (1976)

Istruzione artistica (4)

Qualifiche	Min. Max.	Stipendio annuo	13* mensilità	Assegno pensionabile	Ind enn. nt. speciale	TOTALE
Direttore di accademia di arte drammatica e danza	min.	3.932.250	365.490	1.440.000	936.744	6.674.484
	max.	5.595.190	504.065	1.440.000	936.744	8.475.999
Professore I e II ruolo	min.	3.013.500	288.925	1.300.000	936.744	5.539.169
	max.	4.915.000	447.110	1.440.000	936.744	7.738.854
Professore III ruolo (5)	min.	1.786.050	186.800	770.400	936.744	3.679.994
	max.	4.915.000	447.110	1.440.000	936.744	7.738.854
Assistenti Accademia belle arti ed equiparati (6)	min.	1.786.050	186.800	770.400	936.744	3.679.994
	max.	4.070.065	376.980	1.300.000	936.744	6.683.789
Pianisti accompagnatori	min.	1.396.500	154.180	770.400	936.744	3.257.824
	max.	3.647.440	341.800	1.160.000	936.744	6.085.984

Istruzione elementare e secondaria (4)

Ispettori tecnici	min.	4.410.000	405.300	1.440.000	936.744	7.192.044
	max.	5.512.500	497.180	1.440.000	936.744	8.386.424
Presidi e Direttori didattici	min.	3.256.050	309.137	1.300.000	936.744	5.801.931
	max.	4.915.000	447.110	1.440.000	936.744	7.738.854
Docenti laureati	min.	1.786.050	186.800	770.400	936.744	3.679.994
	max.	4.070.065	376.980	1.300.000	936.744	6.683.789
Docenti diplomati	min.	1.396.500	154.180	770.000	936.744	3.259.824
	max.	3.647.440	341.800	1.160.000	936.744	6.085.984

(4) Come si è detto, con legge 30 marzo 1976, n. 88, si è operato con decorrenza 1° luglio 1976, un riordinamento delle carriere e quindi degli stipendi del personale docente. Il trattamento retributivo indicato su tabella è stato calcolato ragguagliando ad anno la nuova retribuzione spettante in base alla legge sopracitata.

(5) Come si può notare, i massimi nelle 3 categorie di professori coincidono, ciò perchè il massimo parametro per tutte tre è uguale, con la differenza che la progressione parametrica, e quindi economica, è meno veloce nella terza categoria rispetto alla seconda, nella quale, è più lenta rispetto alla prima.

(6) Sono equiparati: assistenti di licei artistici.

N.B. - I massimi sono stati calcolati sul parametro più alto di ogni qualifica aumentato di 10 scatti.

MAGISTRATI

La fonte normativa del trattamento retributivo dei magistrati, ordinari e amministrativi, e degli avvocati dello Stato è il decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 1080. Come è noto, in tale testo è contenuto l'aggancio del trattamento retributivo dei magistrati ai dirigenti statali attraverso l'equiparazione dello stipendio del consigliere di cassazione (ed equiparati) al dirigente generale dello Stato. Sull'interpretazione, però, di tale disposizione era sorto un notevole contrasto tra il Governo, che sosteneva doversi intendere l'equiparazione al dirigente generale di livello C (ex direttori generali dei ministeri), ed i magistrati che sostenevano l'equiparazione al dirigente generale di livello B (prefetti di 1^a classe): la vicenda fu risolta in via giurisdizionale con l'accoglimento della tesi sostenuta dai magistrati.

Inoltre, per la diversa formulazione delle norme relative, i magistrati, a differenza dei dirigenti, continuano a percepire i compensi per le prestazioni svolte in veste di componenti gli organi collegiali istituiti presso l'amministrazione statale attiva, ovvero di componenti di organi di amministrazione o di revisione di aziende autonome od enti sovvenzionati dallo Stato, nonché le prestazioni inerenti all'esercizio di funzioni artibrali, ad incarichi di insegnamento universitario, o con essi collegati, ad incarichi di studio, alla posizione di addetti ai gabinetti dei ministeri ed alle segreterie particolari dei ministri e dei sottosegretari di Stato.

A tale riguardo è da rilevare che nell'allegata tabella sui trattamenti retributivi non sono riportati i compensi per lavoro straordinario che eventualmente gli interessati, qualora addetti ai gabinetti o segreterie di ministri e sottosegretari, verrebbero a percepire (80 ore mensili). Pertanto, a completamento della tabella stessa, si riportano di seguito gli importi lordi annui per ogni qualifica (ed equiparati) (1):

- presidente sezione corte cassazione	L. 6.753.600
- consigliere corte cassazione	5.494.080
- consigliere corte di appello	4.669.440
- giudici	4.120.320

Per quanto riguarda, infine, gli aspetti normativi del rapporto di impiego, si applicano le disposizioni relative agli impiegati civili dello Stato con le seguenti eccezioni:

Ferie

I magistrati che esercitano funzioni giudiziarie godono di un periodo annuale di 60 giorni di ferie, in effetti ridotti, però, a 45 dovendo nei primi 15 definire gli affari e gli atti in corso.

Collocamento a riposo

Il relativo limite di età, per i magistrati amministrativi e per gli avvocati dello Stato, è fissato al compimento del 70^o anno.

Per quanto riguarda, infine, l'ordinamento delle funzioni e, quindi, lo sviluppo delle carriere, essi sono i seguenti:

Magistratura ordinaria

- 1) La nomina a uditore giudiziario si consegue mediante concorso per esame.
- 2) L'uditore giudiziario, dopo due anni dalla nomina a tale qualifica e se consegue l'apposita valutazione favorevole del consiglio giudiziario, è nominato aggiunto giudiziario.
- 3) L'aggiunto giudiziario, dopo tre anni di servizio effettivo nel grado e su conforme parere del consiglio giudiziario, è nominato Magistrato di tribunale (giudice).

(1) Non si è ritenuto opportuno includere tali importi nelle tabelle, in quanto soltanto per alcune qualifiche di magistrati, soprattutto amministrativi, tale evenienza si verifica: una generalizzazione, quindi, avrebbe falsato i relativi dati.

- 4) Il magistrato di tribunale, compiuti undici anni dalla promozione a tale qualifica, se consegue la valutazione favorevole del consiglio giudiziario è nominato a ruolo aperto magistrato di Corte d'appello (consigliere ed equiparati).
- 5) Il magistrato di corte d'appello, dopo sette anni dalla nomina a tale qualifica, se consegue la valutazione favorevole, è nominato magistrato di cassazione (consigliere ed equiparati).
- 6) Il magistrato di cassazione, dopo 8 anni dalla nomina a tale qualifica, se dichiarato idoneo, consegue la nomina alle funzioni direttive superiori (presidente di sezione della corte di cassazione).

Consiglio di Stato

- 1) Il posto di referendario al consiglio di Stato è conferito in base a concorso per titoli ed esami.
- 2) La promozione a primo referendario è conferita ai referendari i quali abbiano almeno due anni di anzianità nel grado.
- 3) La metà dei posti disponibili nel ruolo dei consiglieri di Stato è riservata per la nomina da conferirsi ai primi referendari ed ai referendari che abbiano prestato non meno di quattro anni di effettivo servizio complessivamente nei due gradi.
- 4) I posti di consigliere non riservati ai primi referendari ed ai referendari del consiglio di Stato, possono essere conferiti a coloro che, per l'attività o gli studi giuridico-amministrativi compiuti e le doti attitudinali e di carattere, posseggano piena idoneità all'esercizio delle funzioni di consigliere di Stato.

Corte dei Conti

- 1) La nomina a referendario della corte dei conti è conferita a seguito di concorso per titoli ed esami.
- 2) Le promozioni a primo referendario sono conferite per 2/3 a scelta e per 1/3 secondo il turno di anzianità, ai referendari che abbiano prestato almeno sei anni di effettivo servizio quali magistrati della corte.
- 3) Le promozioni a consigliere o a vice procuratore sono conferite, a scelta, ai primi referendari che abbiano prestato in tale qualifica, almeno sei anni di effettivo servizio. I primi referendari dichiarati promovibili a consigliere o vice procuratore, ma che non possono conseguire la promozione per mancanza di posti, sono promossi in soprannumero, qualora abbiano superato di un biennio il periodo di anzianità di servizio prescritto.

Avvocati dello Stato

- 1) La nomina a sostituto avvocato è conferita a seguito di concorso per esame teorico e pratico.
- 2) Le promozioni al grado di vice avvocato sono fatte per i primi 3/5 a scelta e per gli altri 2/5 secondo il turno di anzianità, previo giudizio di promovibilità per merito.
- 3) Le promozioni ai gradi di sostituto avvocato generale, di vice avvocato generale ed avvocato generale sono fatte esclusivamente a scelta.

Procuratori dello Stato

- 1) I procuratori aggiunti sono nominati esclusivamente in seguito a concorso per esami.
- 2) I procuratori aggiunti sono promossi al grado di sostituto procuratore, secondo il turno di anzianità, previo giudizio di promovibilità per merito.
- 3) Le promozioni a procuratore sono conferite per un terzo mediante esame di concorso per merito distinto e per gli altri due terzi mediante esame di idoneità ai sostituti procuratori rispettivamente dopo 6 e 8 anni di effettivo servizio nel ruolo di procura.
- 4) Le promozioni a procuratore capo sono fatte esclusivamente a scelta.

MAGISTRATURA
Retribuzione complessiva lorda (1976)
 (in migliaia di lire)

Qualifiche	min. max.	Stipendio annuo	13 ^a mensilità	Indennità integrativa speciale	Acconto	TOTALE
Primo Presidente Corte Cassazione	min. max.	19.437 20.894	1.657 1.779	936 936	240 240	22.270 23.849
Procuratore Generale ed equiparati (1)	min. max.	17.223 18.515	1.473 1.580	936 936	240 240	19.872 21.271
Presidente di Sezione Corte Cassazione ed equip. (2)	min. max.	15.416 17.343	1.322 1.483	936 936	240 240	17.914 20.002
Consigliere Corte Cassazione ed equiparati (3)	min. max.	12.540 15.675	1.083 1.344	936 936	240 240	14.799 18.195
Consigliere Corte Appello ed equiparati (4)	min. max.	10.659 13.323	926 1.148	936 936	240 240	12.761 15.647
Giudice ed equiparati (5)	min. max.	9.405 10.580	821 919	936 936	240 240	11.402 12.675
Sostituto Procuratore di 1 ^a classe ed equiparati (6)	min. max.	8.276 9.310	727 813	936 936	240 240	10.179 11.299
Sostituto Procuratore di 2 ^a classe ed equiparati (7)	min. max.	7.524 8.464	665 743	936 936	240 240	9.365 10.383
Aggiunto giudiziario ed equiparati (8)	min. max.	6.270 7.053	560 625	936 936	240 240	8.006 8.854
Uditore dopo 6 mesi ed equiparati (9)	min. max.	4.389 4.718	403 431	936 936	240 240	5.968 6.325
Uditore		3.762	351	936	240	5.289

(1) Sono equiparati: Presidente aggiunto di Corte di Cassazione, Presidente Tribunale Superiore Acque Pubbliche, Presidente Consiglio di Stato, Presidente Corte dei Conti e Avvocato Generale dello Stato.

(2) Sono equiparati: Presidente di Sezione del Consiglio di Stato e Corte dei Conti, il Procuratore Generale della Corte dei Conti, il Procuratore Generale Militare e i Vice-Avvocati Generali dello Stato.

(3) Sono equiparati: Consiglieri di Stato e della Corte dei Conti, il Vice Procuratore Generale della Corte dei Conti, il Sostituto Procuratore generale Militare, il Consigliere relatore del Tribunale Supremo militare, il Sostituto Avvocato Generale dello Stato.

(4) Sono equiparati: Primi Referendari del Consiglio di Stato e della Corte dei Conti, il Procuratore Militare, il Vice-Avvocato dello Stato, il Procuratore Capo dello Stato dopo 4 anni dalla nomina.

(5) Sono equiparati: i Referendari del Consiglio di Stato e della Corte dei Conti, il Vice-Procuratore Militare, il Giudice Relatore di Tribunale Militare, il Sostituto Avvocato dello Stato, il Procuratore Capo dello Stato.

(6) Sono equiparati: il Giudice Istruttore di 1^a classe e il Procuratore dello Stato dopo 4 anni dalla nomina.

(7) Sono equiparati: Giudice Istruttore Militare di 2^a classe e il Procuratore dello Stato.

(8) Sono equiparati: Sostituto Procuratore, il Giudice Istruttore Militare di 3^a classe e il Sostituto Procuratore dello Stato.

(9) Sono equiparati: Uditore giudiziario militare e Procuratore aggiunto dello Stato.

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

I ruoli organici e l'ordinamento del personale del Cnel furono istituiti con il decreto del Presidente della Repubblica 5 agosto 1966, n. 826, in applicazione dell'articolo 5 della legge 4 novembre 1965, n. 1246.

A seguito delle disposizioni legislative successivamente intervenute - legge 18 marzo 1968, n. 249; decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 75; decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 1077; decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 1079 - il personale del Cnel è sostanzialmente parificato al personale dello Stato le cui leggi sono state ad esso applicate (legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive variazioni; decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748; legge 15 novembre 1973, n. 734 ecc.).

I ruoli organici del personale del Cnel, quali risultano dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 5 agosto 1966, n. 826, modificata con determinazione del presidente del Cnel dell'8 febbraio 1971 e del 25 gennaio 1973, sono i seguenti:

Il personale del Cnel, oltre lo stipendio e gli altri assegni fissi previsti dalla legge per gli impiegati dello Stato gode del compenso per lavoro straordinario il quale è stato equiparato, in base all'art. 19 della legge 15 novembre 1973, n. 734, a quello corrisposto ai dipendenti dello Stato addetti agli Uffici di gabinetto.

C N E L

Classe	Liv. funz. o param.	Qualifiche	Numero dei posti
Carriera direttiva			
—	B	Segretario Generale	1
—	D	Dirigente superiore	5
2 ^a	E	Primo dirigente	5
1 ^a			(1)
5 ^a	530		
4 ^a	487		
3 ^a	455	Referendari	5
2 ^a	426		
1 ^a	387		
—	307	Referendari aggiunti	
2 ^a	257	Vice Referendari	13 (2)
1 ^a	218		29
Carriera di concetto			
—	370	Segretari capi amministrativi e Segretari capi stenografi	3
2 ^a	297	Segretari principali amministrativi e Segretari principali stenografi	8
1 ^a	255		
3 ^a	218	Segretari amministrativi e Segretari stenografi	1 (3)
2 ^a	178		12
1 ^a	160		
Carriera esecutiva			
—	245	Coadiutori superiori	3
2 ^a	213	Coadiutori principali	14
1 ^a	183		
2 ^a	163	Coadiutori	3
1 ^a	133		20 (4)
Carriera del personale ausiliario			
2 ^a	165	Commessi capi e Agenti tecnici capi	14 (5 (6))
1 ^a	143		
3 ^a	133		
2 ^a	115	Commessi e agenti tecnici	6 (7)
1 ^a	100		20

(1) In seguito all'inquadramento nelle qualifiche dirigenziali nessun funzionario è rimasto nel ruolo ad esaurimento: pertanto tale ruolo può considerarsi nullo.

(2) Delle 18 vacanze che risultano sinora formatesi nella qualifica iniziale, dodici sono rese disponibili ai sensi dell'art. 67 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748.

(3) La vacanza sinora formata nella qualifica iniziale è eliminata in seguito alla soppressione di unità di organico conseguente al collocamento a riposo anticipato, a domanda di ex combattente in applicazione all'art. 3 della Legge 24 maggio 1970, n. 336.

(4) Due dei tre posti della qualifica iniziale di Coadiutore sono soppressi in seguito al collocamento a riposo anticipato a domanda di ex combattenti in applicazione dell'art. 3 della Legge 24 maggio 1970, n. 336.

(5) Eliminato il 15° posto in soprannumero in applicazione del 2° comma dell'art. 112 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 1077.

(6) Rideterminato l'organico della qualifica in relazione alla variante di cui alla precedente nota n. (5).

(7) Uno dei sei posti della qualifica iniziale di Commesso e agente tecnico è stato soppresso in seguito al collocamento a riposo anticipato a domanda di ex combattente in applicazione dell'art. 3 della Legge 24 maggio 1970, n. 336.

ORGANI COSTITUZIONALI

Sotto questa dizione sono stati compresi gli organi dello Stato cui fa riferimento il secondo comma dell'articolo 2 della legge istitutiva della Commissione (11 dicembre 1975, n. 625).

PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA

Il personale in servizio presso la presidenza della Repubblica si articola in 5 carriere: direttiva, di concetto, esecutiva, ausiliaria ed operai.

a) *Aspetti normativi del rapporto d'impiego*

L'ingresso nelle carriere avviene normalmente per pubblico concorso, ad eccezione degli impiegati ausiliari la cui assunzione viene effettuata per chiamata diretta, previo colloquio ed, eventualmente, una prova di mestiere. E' tuttavia da notare che allo scopo di evitare i tempi lunghi necessari all'espletamento di concorsi, il regolamento sullo stato giuridico del personale consente - ed in concreto vi si ricorre spesso - la assunzione per chiamata diretta:

- per la carriera direttiva, di elementi che si siano classificati tra i primi dei vincitori di pubblici concorsi statali;
- per le altre carriere, di elementi primi classificati nelle graduatorie relative ad apposite prove selettive.

L'ordinamento e lo sviluppo delle carriere sono così sintetizzabili:

Impiegati amministrativi

Categorie	Qualifiche	Anni richiesti per l'attribuzione delle classi superiori di stipendio	Periodo minimo di permanenza nella qualifica
Funzionari direttivi	Direttore superiore	—	—
	Direttore	—	6
	Capo sezione	4	8
	Consigliere	2	4
Impiegati di concetto	Direttore Ragioneria	4	—
	Tesoriere	—	—
	Ragioniere capo	5	—
	Ragioniere	3	6
Impiegati esecutivi	Archivista capo	4	—
	Archivista	5	10
	Applicato	3	6
Impiegati ausiliari	Commesso capo	4	—
	Commesso	7	15

Impiegati direttivi di concetto ed esecutivi tecnico agrari

Categorie	Qualifiche	Classe	Periodo minimo di permanenza in ciascuna classe di stipendio
Impiegati direttivi	Direttore di Azienda	5 ^a	—
		4 ^a	4
		3 ^a	5
		2 ^a	5
		iniziale	5
Impiegati di concetto	Perito Agrario-Forestale	5 ^a	—
		4 ^a	5
		3 ^a	5
		2 ^a	3
		iniziale	3
Impiegati esecutivi	Contabile Computista	6 ^a	—
		5 ^a	4
		4 ^a	9
		3 ^a	5
		2 ^a	3
	iniziale	3	

Impiegati ausiliari tecnico agrari

Qualifiche	Anni richiesti per l'attribuzione delle classi superiori di stipendio	Periodo minimo di permanenza nella qualifica
Capo cacciatori Guardie forestali	4	—
Cacciatori Guardia forestale	7	15

Impiegati tecnici

Categorie	Qualifiche	Anni richiesti per l'attribuz. delle classi superiori di stipendio	Periodo minimo di permanenza nella qualifica
Impiegati	Geometra capo	—	—
	Geometra	5	10
	Aiuto Geometra	3	6
Impiegati esecutivi del servizio telefonico	Capo del servizio telefonico	—	—
	Telefonista capo	—	—
	1° telefonista-apparecchiatore	5	10
	Telefonista-apparecchiatore	3	6
Impiegati ausiliari	Tecnico capo	4	—
	Addetto ai servizi tecnici	7	15

Assegni familiari

Gli importi delle quote di aggiunta di famiglia corrisposti ai dipendenti sono i seguenti:

moglie	L. 19.880
moglie e figlio	L. 30.620

Lavoro straordinario

Viene corrisposto forfettariamente a tutti i dipendenti: il relativo importo è, tuttavia, in via di conglobamento nello stipendio.

Scala mobile

Fu istituita con decreto presidenziale del 21 settembre 1975, con il quale si stabilì la variazione semestrale dell'indennità di scala mobile, la cui misura fu stabilita nella percentuale dell'1% dell'importo lordo degli emolumenti per ogni punto di variazione, riferito a ciascun semestre. La rivalutazione semestrale degli indici della scala mobile è stata in un primo tempo sospesa con il Decreto Presidenziale in data 30 aprile 1976, n. 52, al fine di rivederne il meccanismo in senso riduttivo, in armonia con gli indirizzi generali che già si prospettavano all'inizio del 1976.

Allorquando fu emanato il decreto-legge in data 11 ottobre 1976, n. 699, recante norme sulla corresponsione degli aumenti di scala mobile per i dipendenti con il trattamento economico superiore ai 6 milioni, si è provveduto, previa revoca, con il decreto presidenziale n. 56 del 22 ottobre 1976, della sospensione di cui al precitato decreto presidenziale n. 52, alla rilevazione dei punti maturati nel semestre 1° maggio - 31 ottobre 1976, applicando per la corresponsione dei relativi importi le norme del predetto decreto-legge.

Successivamente, con il decreto presidenziale in data 30 dicembre 1976, n. 58, la rilevazione degli indici del costo della vita, relativi al semestre 1° novembre 1976 - 30 aprile 1977, è stata nuovamente sospesa per consentire di dare corso alle trattative che hanno portato al decreto presidenziale n. 61 del 1° febbraio 1977, il quale dispone a decorrere dalla predetta rilevazione l'allineamento della indennità di scala mobile ai parametri propri dei dipendenti dello Stato.

Indennità di buonuscita

Il personale di ruolo del segretariato generale della presidenza della Repubblica, all'atto del collocamento a riposo, ha diritto, oltre alla indennità di buonuscita Enpas, ad una indennità *una tantum* da parte del segretariato generale, pari:

per il dipendente collocato a riposo dopo 35 anni di servizio, ad una semestralità delle competenze complessive di attività godute nell'ultimo mese;

per il dipendente collocato a riposo con un'anzianità di servizio inferiore a 35 anni, a tanti settantesimi di una annualità delle ultime competenze quanti sono gli anni di effettivo servizio.

Trattamento di quiescenza

E' gestito direttamente dal segretariato generale e spetta nella misura di tanti trentacinquesimi delle ultime competenze (stipendio e indennità di presidenza) quanti sono gli anni di servizio utile con un massimo di 35.

b) Retribuzioni

Le retribuzioni corrisposte ai dipendenti della presidenza della repubblica nel corso di 1976 sono indicate nella allegata tabella: esse sono corrisposte in 13 mensilità, alle quali vanno aggiunte gratifiche che nell'arco dell'anno raggiungono complessivamente un importo medio pari a circa l'80% di una mensilità (esse sono, comunque, comprese negli importi indicati nella tabella).

I massimi sono riferiti alla classe di stipendio superiore prevista per ogni qualifica: a tali importi andrebbero aggiunti gli aumenti derivanti dagli scatti biennali del 2,50%.

Vi sono poi altre voci retributive aggiuntive costituite da:

1) Assegno di anzianità

Costituita da due assegni pensionabili corrisposti ai dipendenti nella misura del 10% e del 20% degli stipendi tabellari, rispettivamente al compimento del 21° e del 27° anno di servizio effettivo (con l'attribuzione del secondo assegno cessa la corresponsione del primo).

2) Indennità di alloggio

Gli alloggi disponibili nei fabbricati della dotazione del Presidente della repubblica sono assegnati a personale dipendente in relazione anche ad effettive esigenze di servizio.

Il personale assegnatario di detti alloggi corrisponde una quota mensile a titolo di contributo manutenzione e spese personali.

Il rimanente personale percepisce una indennità di alloggio non differenziata in base alle qualifiche, ma in base alla composizione familiare, e precisamente:

lire 20.000 mensili nette per i celibi;

lire 35.000 mensili nette per i coniugati;

lire 50.000 mensili nette per i coniugati con prole.

PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA

Retribuzioni annue lorde (1976)

(in migliaia di lire)

Qualifiche	min. max. (1)	Totale annuo
Segretario Generale (2)	—	23.133
Direttore Superiore	—	20.234
Direttore	—	16.214
Capo Sezione	min. max.	10.875 12.223
Consigliere	min. max.	8.589 9.334
Direttore Ragioneria	min. —	16.214
Tesoriere	—	12.223
Ragioniere Capo	min. max.	9.334 11.546
Ragioniere	min. max.	7.585 8.589
Archivista capo	min. max.	9.334 10.097
Archivista	min. max.	7.585 8.589
Applicato	min. max.	6.197 6.877
Commesso Capo	min. max.	7.007 7.474
Commesso	min. max.	5.176 6.046
Capo Operaio	—	5.505
Operaio Specializzato	—	4.983
Operaio Qualificato	—	4.474
Operaio	—	3.932

(1) Gli importi sono corrispondenti alle retribuzioni tabellari, comprensivi dello stipendio, della scala mobile, dell'indennità speciale (di mestiere per gli operai) e delle gratifiche a vario titolo corrisposte.

(2) Il segretario generale è parificato all'ex-grado II dello Stato (ambasciatore), anche se estraneo alla pubblica amministrazione: percepisce, quindi, lo stipendio della qualifica a cui è equiparato e gode, inoltre, di una indennità mensile connessa alle funzioni e di una indennità di rappresentanza.

N.B. - Le retribuzioni dei dipendenti dei ruoli tecnici in base alle notizie fornite, sono all'incirca identici a quelli delle corrispondenti qualifiche degli impiegati amministrativi.

SENATO DELLA REPUBBLICA

(Situazione al 31 dicembre '76)

Aspetti normativi del rapporto di impiego - Sviluppo delle carriere e progressione economica

Il personale in servizio presso il Senato della repubblica è articolato in quattro carriere: direttiva, di concetto, esecutiva e ausiliaria.

L'ingresso nelle carriere, per tutte le categorie, avviene mediante pubblico concorso, mentre il passaggio, nell'ambito della stessa carriera, da una qualifica inferiore a quella superiore, avviene mediante scrutinio a ruolo aperto:

per la carriera direttiva, la prima volta al compimento del tredicesimo anno e, in caso di insuccesso, una seconda volta al compimento del quindicesimo anno e una terza volta al compimento del diciottesimo anno;

per i dipendenti della carriera di concetto ed esecutiva, la prima volta al compimento del diciassettesimo anno e, per gli scrutini successivi, al compimento del diciannovesimo e del ventiduesimo anno;

per i dipendenti della carriera ausiliaria, la prima volta al compimento del diciottesimo anno e, per gli scrutini successivi, al compimento del ventesimo e del ventitreesimo anno.

Nell'ambito di ogni qualifica vi è poi una progressione economica basata su posizioni tabellari che si conseguono ogni biennio. Tali posizioni tabellari sono in numero di (compresa l'iniziale):

- 6 per i consiglieri;
- 10 per i referendari;
- 4 per i segretari capo, per i coadiutori-capo e per i commessi capo;
- 12 per i segretari e per i coadiutori;
- 13 per i commessi.

Alla qualifica di segretario generale, la quale ovviamente ha una sola posizione tabellare, si accede per nomina da parte del Consiglio di Presidenza, su proposta del Presidente. La scelta deve avvenire nell'ambito dei consiglieri parlamentari con almeno quattro anni di anzianità nella qualifica.

Trattamento retributivo

Le retribuzioni riportate nell'allegata tabella sono quelle complessive annue corrispondenti alla posizione iniziale e finale di ognuna delle qualifiche esistenti. Esse sono composte dai seguenti elementi: stipendio, indennità per lavoro straordinario, scala mobile.

L'indennità per lavoro straordinario viene corrisposta forfettariamente e copre, ovviamente, qualsiasi prestazione eccedente il normale orario di lavoro. Essa costituisce parte integrante del trattamento retributivo.

L'indennità di scala mobile fu istituita con delibera del Consiglio di presidenza del 18 marzo 1954 con la quale si stabilì che gli aumenti per tale voce operassero in un aumento percentuale della retribuzione tabellare corrispondente agli aumenti del costo della vita. Con delibera del Consiglio di presidenza del 30 giugno 1976 al meccanismo venne introdotto un duplice riduttore consistente in una compressione progressiva degli effetti degli aumenti degli indici del costo della vita e nella determinazione di un tetto massimo di incremento annuale del 10%. Più precisamente, si stabilì che soltanto il primo 4% dell'incremento del costo della vita fosse coperto per intero; che la copertura fosse ridotta al 75% per gli incrementi dal 4,01 all'8%; che la copertura fosse ulteriormente ridotta, rispettivamente al 50 e al 25%, per gli incrementi dall'8,01 al 12% e dal 12,01 al 16%; che oltre il 16% non esistesse più alcuna copertura.

Peraltro, a seguito del decreto legge 1° febbraio 1977, n. 12 convertito in legge 30 marzo 1977, n. 91, con delibera del Consiglio di presidenza del 29 marzo 1977, è stato abolito il precedente sistema di scala mobile e al suo posto è stata prevista per i dipendenti del Senato l'indennità di contingenza uguale a quella spettante ai lavoratori dell'industria.

La retribuzione massima complessiva annua riportata nella tabella in calce corrisponde all'ul-

tima posizione di ciascuna qualifica. Successivamente spettano soltanto gli scatti biennali nella misura del 2,50% calcolati sempre sulla base dell'indicata posizione tabellare.

A un limitato numero di dipendenti, in relazione a particolari incarichi, spetta una indennità di funzione, per 12 mensilità e non pensionabile, nella misura lorda mensile (tra parentesi il numero delle persone che ne usufruisce):

Carriera direttiva	vice segretario generale (1)	364.000
	direttore di servizio (5)	218.000
	consigliere vicario (5)	123.000
Carriera ausiliaria	assistente capo (2)	89.000
	assistente principale (7)	51.000

Liquidazione di fine servizio

E' costituita da:

- a) un trattamento, liquidato dall'Enpas, e disciplinato dalla normativa vigente per i dipendenti pubblici, che stabilisce una corresponsione di tanti dodicesimi dell'80% delle competenze relative ad un anno (con esclusione delle mensilità aggiuntive, della scala mobile e dell'indennità di funzione) per quanti sono gli anni di servizio utili ai fini pensionistici;
- b) una gratificazione interna, corrisposta nella misura di tanti trentacinquesimi del complessivo trattamento dell'ultimo anno quanti sono gli anni di servizio utili ai fini pensionistici.

Trattamento di quiescenza

Tale trattamento è gestito direttamente dall'amministrazione del Senato ed è costituito dal 90% di tutte le voci retributive con l'esclusione dell'indennità di funzione. Il raggiungimento della quota massima pensionabile avviene al 35° anno di servizio. La normativa concernente la valutazione del servizio utile a pensione è più restrittiva rispetto a quella di altre amministrazioni. Infatti il periodo minimo per potersi dar luogo a pensionamento anticipato a domanda è fissato in 20 anni di servizio materialmente prestato presso il Senato.

Fondo di previdenza per il personale

All'interno dell'amministrazione opera uno speciale «Fondo di previdenza per il personale», destinato a finalità previdenziali, mutualistiche, assistenziali e di agevolazioni creditizie a favore dei dipendenti (in analogia alla normativa che, nella stessa materia, vige nel rapporto di impiego pubblico tramite l'Enpas, ed in sostituzione di questo).

Il patrimonio del Fondo, è costituito dagli accantonamenti delle quote della gratificazione interna di cui al punto b) del precedente paragrafo maturate annualmente dai dipendenti iscritti, da un contributo posto a carico degli iscritti stessi, nonché dagli interessi attivi corrisposti dai dipendenti a fronte delle operazioni creditizie praticate a loro favore.

E' in stato di avanzata formulazione una normativa tendente ad affidare al predetto Fondo la gestione di un servizio di assistenza sanitaria integrativa basato sul principio della mutualità, finanziato da contributi che i dipendenti verseranno in misura percentuale alla loro retribuzione e con esclusione di oneri a carico del bilancio del Senato.

SENATO DELLA REPUBBLICA
Retribuzioni annue complessive lorde (1976)

Qualifiche		Totale
Segretario generale	—	61.557.000
Consigliere	min.	32.512.000
	max.	46.904.000
Referendario	min.	14.255.000
	max.	29.824.000
Segretario capo	min.	25.923.000
	max.	32.165.000
Segretario	min.	11.336.000
	max.	24.102.000
Coadiutore capo	min.	19.594.000
	max.	23.582.000
Coadiutore	min.	9.363.000
	max.	18.380.000
Commesso capo	min.	16.039.000
	max.	19.160.000
Commesso	min.	7.629.000
	max.	15.085.000

CAMERA DEI DEPUTATI
(Situazione al 31 dicembre 1976)

Aspetti normativi del rapporto di impiego

Il personale in servizio presso la Camera dei deputati è articolato in cinque carriere: direttiva, di concetto, esecutiva, stenodattilografica ed ausiliaria.

Come per il Senato, anche per la Camera dei deputati, l'ingresso nelle carriere avviene per pubblico concorso, mentre il passaggio nell'ambito della stessa carriera, da una qualifica inferiore a quella superiore, avviene attraverso un colloquio e uno scrutinio per merito comparativo. Per la carriera direttiva il colloquio ha luogo, per la promozione a consigliere e qualifiche equiparate, tra i primi referendari e qualifiche equiparate che abbiano almeno due anni di anzianità nella qualifica (11 anni dall'ingresso nella stessa carriera).

Per le carriere di concetto, esecutiva e stenodattilografica il colloquio ha luogo per la promozione a ragioniere principale (e qualifiche equiparate), ad archivista principale (e qualifiche equiparate) e a stenodattilografo principale (e qualifiche equiparate) fra i ragionieri capo, ar-

chivisti capo, stenodattilografi capo (e qualifiche equiparate), con almeno un anno di anzianità nella qualifica (17 anni dall'ingresso nella stessa carriera).

Le promozioni nella carriera ausiliaria, per assistente, primo operaio e prima guardarobiera hanno luogo fra i commessi d'aula, gli operai e le guardarobiere con 13 anni di anzianità nella qualifica.

Tutti coloro che non superano il colloquio lo possono ripetere per una sola volta a distanza di due anni. Anche coloro che non superano il colloquio, tuttavia, godono di una progressione economica basata su posizioni tabellari che si conseguono ogni biennio. Tali posizioni tabellari sono in numero di (compresa l'iniziale):

8 per i consiglieri;

15 per i vice referendari, i referendari e i primi referendari;

5 per i ragionieri principali, per gli archivisti principali, per gli stenodattilografi principali e per i dattilografi principali;

16 per i ragionieri, gli archivisti, gli stenodattilografi e i dattilografi;

7 per gli assistenti;

16 per i commessi.

Come si può notare rispetto al Senato, i dipendenti della Camera dei deputati hanno nelle qualifiche un maggior numero di posizioni retributive. Raggiunta l'ultima posizione tabellare sulla quale sono stati calcolati i massimi riportati in tabella, è prevista un'ulteriore progressione economica attraverso scatti biennali del 2,50% dell'ultima posizione tabellare.

Alla qualifica di segretario generale, la quale ovviamente ha una sola posizione tabellare, si accede per nomina da parte dell'ufficio di presidenza, su proposta del presidente. La scelta deve avvenire nell'ambito dei consiglieri capi servizio e dei consiglieri con almeno otto anni di anzianità nella qualifica.

Trattamento retributivo

Le retribuzioni corrisposte ai dipendenti della Camera dei deputati nel corso del 1976 sono quelle contenute nella allegata tabella che indica i minimi e i massimi raggiungibili in ogni qualifica. Esse non coincidono soprattutto nei massimi con quelle corrispondenti del Senato perché nei due rami del Parlamento, come si può notare dalla tabella, non è del tutto identica l'articolazione delle carriere.

Le retribuzioni sono composte da tre distinti elementi: stipendi, indennità per lavoro straordinario e scala mobile.

L'indennità per lavoro straordinario è corrisposta forfettariamente e copre, ovviamente, qualsiasi prestazione eccedente il normale orario di lavoro. Essa inoltre costituisce parte integrante del trattamento tabellare.

L'indennità di scala mobile fu istituita con decreto presidenziale del 25 marzo 1954 con il quale si stabilì, come per i dipendenti del Senato, che gli aumenti del costo della vita determinassero aumenti percentuali delle retribuzioni tabellari. Con decreto del presidente della Camera del 18 ottobre 1975 fu stabilita la sospensione del computo dell'indennità integrativa speciale, a partire dalla rilevazione dei dati del secondo semestre dell'anno suindicato (1° luglio). Successivamente con decreto del Presidente della Camera del 12 agosto 1976 furono apportati dei correttivi al sistema in precedenza sospeso consistente in una compressione progressiva degli effetti degli aumenti degli indici del costo della vita e nella determinazione di un tetto massimo di incremento annuale del 10%.

Peraltro, con decreto del Presidente della Camera 24 marzo 1977, è stato abolito il precedente sistema di scala mobile e introdotto quello previsto nei contratti collettivi vigenti per il settore industriale.

Inoltre, a un limitato numero di dipendenti, in relazione a particolari incarichi ricoperti, spetta un'indennità di funzione, corrisposta per 12 mensilità, non pensionabile, nella seguente misura lorda mensile (tra parentesi il numero delle persone che ne usufruisce):

Carriera direttiva	Segretario generale (1)	375.000
	Vice segretario generale (1)	142.000
	Consigliere capo servizio (18)	113.000
	Consigliere vicario (23)	65.000
Carriera ausiliaria	Assistente superiore (2)	37.000
	Assistente capo o capo officina	

Trattamento di quiescenza

E' direttamente gestito dall'Amministrazione della Camera. La base pensionabile è pari ai 9/10 delle ultime competenze tabellari lorde. La misura del trattamento di quiescenza è pari a tanti trentacinquesimi della anzidetta base pensionabile quanti sono gli anni di servizio utile, fino a un massimo di 35 anni. La normativa concernente la valutazione del servizio utile a pensione è più restrittiva rispetto a quella di altre amministrazioni. Infatti, il periodo minimo necessario per potersi dar luogo a pensionamento anticipato a domanda è fissato in 20 anni di servizio materialmente prestato presso la Camera.

Liquidazione di fine servizio

E' costituita da:

- a) un trattamento liquidato dall'Enpas sulla base delle disposizioni contenute nel decreto presidente della repubblica 29 dicembre 1973, n. 1032, consistente nella corresponsione di tanti dodicesimi dell'80% delle competenze relative ad un anno quanti sono gli anni di servizio utile a pensione, escludendosi dalle competenze stesse le mensilità aggiuntive, la scala mobile e l'indennità di funzione:
- b) una gratificazione interna con carattere di retribuzione differita, che è calcolata sulla base di un trentacinquesimo di annualità delle competenze lorde di attività godute al momento del collocamento a riposo per quanti sono gli anni di servizio utile a pensione.

Fondo di previdenza per il personale

Con decorrenza 1° gennaio 1976 è stato istituito - in sostituzione del soppresso fondo di quiescenza per il personale - un fondo di previdenza per la corresponsione della gratificazione di cui al punto b) del precedente paragrafo ai dipendenti e agli aventi diritto. Il fondo è alimentato da una ritenuta, provvisoriamente determinata nella misura del 3%, operata sull'ammontare complessivo lordo delle retribuzioni percepite dal personale in attività di servizio e dai titolari di pensioni ordinarie e di reversibilità. Al fondo potranno essere attribuite altresì finalità mutualistiche e assistenziali in favore dei dipendenti dell'amministrazione della Camera in attività e in quiescenza secondo modalità analoghe a quelle vigenti per il Senato.

CAMERA DEI DEPUTATI
Retribuzioni complessive annue lorde (1976)

Qualifiche		Totale
Segretario generale	—	59.700.000 (1)
Vice Segr. generale	—	49.404.000 (2)
Consigliere	min.	33.210.000
	max.	46.170.000 (3)
Primo referendario	min.	21.600.000
	max.	41.850.000 (4)
Referendario	min.	17.820.000
	max.	20.925.000
Vice Referendario	min.	17.385.000
	max.	—
Ragioniere principale	min.	28.529.000
	max.	34.020.000
Ragioniere	min.	16.254.000
	max.	34.020.000 (5)
Aiuto Ragioniere	min.	13.149.000
	max.	13.554.000
Archivista principale	min.	19.764.000
	max.	25.920.000
Archivista capo	min.	16.713.000
	max.	25.920.000 (6)
Archivista	min.	10.800.000
	max.	16.254.000

(1) Comprensiva anche dell'indennità di carica di L. 375.000 lorde corrisposte per 12 mensilità e non pensionabile.

(2) Comprensiva anche dell'indennità di carica di L. 142.000 lorde corrisposte per 12 mensilità e non pensionabile.

(3) Per le posizioni finali di consigliere i dati della Camera e quelli del Senato non possono considerarsi omogenei. La carriera giuridica ed economica di consigliere al Senato si articola in 6 posizioni tabellari biennali, e al termine delle quali in scatti, sempre biennali, del 2,50% mentre quella di consigliere alla Camera si articola in 8 posizioni tabellari biennali, e al termine delle quali in scatti sempre biennali del 2,50%.

(4) Anche per le posizioni finali di «referendario» (nella carriera del Senato) e di «Primo referendario» (nella carriera della Camera) è da osservare che i dati non possono considerarsi omogenei. Dopo 13 anni di carriera al Senato e 11 alla Camera si accede ai meccanismi previsti per la promozione a Consigliere. Solo i non promossi proseguono la carriera giuridica ed economica di «referendario» (che al Senato comprende complessivamente 10 posizioni tabellari biennali e, al termine delle quali, scatti, sempre biennali, del 2,50%) e di «Primo referendario» (che alla Camera comprende complessivamente 15 posizioni tabellari biennali, e al termine delle quali, scatti sempre biennali del 2,50%).

(5) Per la posizione finale di «ragioniere» valgono le considerazioni espresse a proposito della carriera di primo referendario. Dopo 17 anni di carriera si può sostenere il colloquio per «Ragioniere principale» e qualifiche equiparate. Solo i non promossi proseguono la carriera giuridica ed economica di «ragioniere» e qualifiche equiparate che comprende 16 posizioni tabellari e, al termine delle quali, scatti, sempre biennali, del 2,50%. Per la carriera di «ragioniere» e qualifiche equiparate, a differenza di quella di «primo referendario», la 16ª posizione di stipendio che, ovviamente si consegue in un arco di tempo più lungo, coincide con quella massima di «ragioniere principale».

(6) Valgono le stesse osservazioni svolte a proposito della carriera di «ragioniere» e qualifiche equiparate.

Segue : CAMERA DEI DEPUTATI
Retribuzioni complessive annue lorde (1976)

Qualifiche		Totale
Applicato	min.	10.206.000
	max.	10.530.000
Stenodattilografo principale	min.	16.650.000
	max.	23.325.000
Stenodattilografo capo	min.	15.045.000
	max.	23.325.000 (7)
Primo stenodattilografo	min.	9.720.000
	max.	14.625.000
Stenodattilografo	min.	9.185.000
	max.	9.477.000
Dattilografo principale	min.	16.720.000
	max.	22.035.000
Dattilografo capo	min.	14.205.000
	max.	22.035.000 (8)
Primo dattilografo	min.	9.180.000
	max.	13.815.000
Dattilografo	min.	8.670.000
	max.	8.940.000
Assistente superiore	—	17.820.000
Assistente capo	min.	16.710.000
	max.	16.980.000
Assistente	min.	12.285.000
	max.	16.980.000 (9)
Commesso d'Aula	min.	9.765.000
	max.	16.980.000
Commesso	min.	8.505.000
	max.	9.180.000

(7) Valgono le stesse osservazioni svolte per la carriera di « ragioniere capo » e qualifiche equiparate.

(8) Valgono le stesse osservazioni svolte per la carriera di « ragioniere capo » e qualifiche equiparate.

(9) Valgono le stesse osservazioni svolte per la carriera di « ragioniere » e qualifiche equiparate. È da notare che per la carriera ausiliaria il colloquio per diventare assistente si svolge al compimento del 13° anno di anzianità nella qualifica e che, per chi non lo supera, è prevista una carriera giuridica ed economica articolata in 16 posizioni tabellari (la 16ª posizione tabellare coincide con la posizione tabellare massima della qualifica superiore di « assistente capo »).

CORTE COSTITUZIONALE

Il rapporto d'impiego dei dipendenti della Corte trova la sua disciplina nel regolamento degli uffici e del personale adottato dalla Corte con delibera 8 aprile 1960 e successive modifiche, tra cui in particolare la delibera corte 16 dicembre 1975 che ha riordinato le carriere e le qualifiche, soppresso il rapporto d'impiego con contratto a termine (1), stabilito il nuovo ruolo organico e le dotazioni degli «uffici».

Il rapporto di impiego dei dipendenti di ruolo della Corte (e dei contrattisti ad esaurimento entro la fine del 1977) è un rapporto di impiego pubblico a disciplina parzialmente differenziata rispetto a quella dei dipendenti civili dello Stato. L'art. 99 del regolamento degli Uffici e del personale opera, infatti, un rinvio generale allo statuto degli impiegati civili dello Stato «per tutto ciò che non è disposto».

E' consentito, altresì, il comando, presso la segreteria del presidente o dei giudici, di dipendenti civili dello Stato e di giudici, in qualità, rispettivamente, di assistenti di studio o segretari particolari ed addetti di segreteria, nonché di dipendenti militari dello Stato addetti ai servizi di sicurezza del palazzo della consulta o, temporaneamente, a funzioni di polizia giudiziaria.

Il personale in servizio alla Corte alla data del 1° maggio 1977 è così ripartibile, tenuto conto del rispettivo rapporto di servizio:

Segretario generale	—	1
Personale di ruolo	—	152
Carriera direttiva	19	—
Carriera di concetto	15	—
Carriera esecutiva	28	—
Carriera ausiliaria	90	—
Personale a contratto ed assimilato (ad esaurimento)	—	8
Personale comandato	—	71
Magistrati (assistenti di studio)	18	—
Dipendenti civili dello Stato	9	—
Personale militare	44	—
	Totale	232

A) Aspetti normativi del rapporto d'impiego

Qualifiche e carriere

L'accesso alle qualifiche iniziali di tutte le carriere può avvenire solo mediante concorso pubblico: per tutte le carriere, salvo che per quella ausiliaria, è prevista la riserva del trenta per cento dei posti vacanti in favore dei dipendenti della Corte appartenenti alla qualifica inferiore ed in possesso dei prescritti requisiti e condizioni.

L'accesso, mediante concorso pubblico, alle qualifiche iniziali della carriera direttiva è riservato a coloro che siano già funzionari direttivi o magistrati ordinari o amministrativi e si attua attraverso prove scritte ed orali.

Per l'accesso alla qualifica terminale di direttore è, del pari, previsto un concorso pubblico per titoli ed esami, cui possono partecipare, oltre ai funzionari direttivi della Corte, i corrispondenti dirigenti dello Stato e, per taluni posti, anche i magistrati di tribunale con almeno otto anni di anzianità nella funzione.

(1) I dipendenti che avevano un contratto a termine sono stati inquadrati in un ruolo ad esaurimento; il loro trattamento retributivo si differenzia dai dipendenti di ruolo (v. tabella allegata).

Alla qualifica di Segretario Generale - posta fuori organico - si accede «per chiamata» della Corte con il voto favorevole dei due terzi dei giudici in carica». La scelta della Corte può cadere solo sui magistrati con funzioni non inferiori a quelle di magistrato di cassazione o equiparato ovvero su dirigenti dello Stato con funzioni non inferiori a quelle di direttore generale.

Le carriere sono quattro: direttiva, di concetto, esecutiva ed ausiliaria.

Le qualifiche della carriera direttiva sono tre: 1) consigliere o cancelliere o ragioniere; 2) Vice direttore di cancelleria (qualifica intermedia esclusiva dell'ufficio di cancelleria, conseguibile solo a mezzo di concorso interno per titoli ed esami, in relazione alla vacanza del posto); 3) direttore o capo ufficio studi (direttori: di ufficio amministrativo, di cancelleria, di biblioteca o di ragioneria).

La carriera di concetto coincide con la qualifica unica di segretario.

La carriera esecutiva si svolge in due qualifiche: 1) coadiutore; 2) coadiutore principale.

Nella carriera ausiliaria sono previsti due livelli di qualifica: 1) commesso o autista o agente tecnico; 2) capo servizio automezzi o assistente alla vigilanza. Ma il secondo livello di qualifica non è stato attivato.

In conseguenza del riordinamento delle carriere inferiori e per la qualifica iniziale della carriera direttiva sono previste «classi di stipendio» che si conseguono a ruolo aperto per anzianità, previo giudizio di merito assoluto.

Progressioni economiche

Le progressioni economiche avvengono attraverso classi di stipendio nell'ambito della stessa qualifica, così sintetizzabili:

per la qualifica iniziale della carriera direttiva, due classi di stipendio, la prima iniziale e la seconda dopo sei anni;

per la qualifica unica della carriera di concetto, tre classi di stipendio di cui la prima iniziale, la seconda dopo sei anni e la terza dopo altri otto anni;

per la qualifica iniziale della carriera esecutiva (coadiutore) tre classi di stipendio, di cui la prima iniziale, la seconda dopo cinque anni e la terza dopo altri quattro anni;

per la qualifica terminale della carriera esecutiva (coadiutore principale) due classi di stipendio, di cui la prima iniziale e la seconda dopo tre anni;

per la qualifica iniziale della carriera ausiliaria, quattro classi di stipendio di cui la prima iniziale, la seconda dopo cinque anni, la terza dopo altri quattro anni e la quarta dopo altri quattro anni.

A tutti i dipendenti sono inoltre attribuiti aumenti periodici, in ragione del 2,50% dello stipendio iniziale stabilito per la relativa qualifica, per ogni biennio di permanenza nella stessa qualifica e classe.

In ogni carriera gli stipendi sono aumentati del 2% al compimento dei 27 anni di servizio e dell'8% al compimento dei 33 anni.

Trattamento di quiescenza

E' gestito direttamente - per i dipendenti di ruolo - dalla Corte. Spetta nella misura di tanti trentacinquesimi dell'ultimo stipendio per ciascun anno di servizio (1); la pensione inoltre viene automaticamente perequata al trattamento economico del personale in servizio.

Il conseguimento del diritto a pensione è disciplinato secondo una sostanziale bipartizione attraverso la individuazione di un diverso limite minimo di servizio, così stabilito:

1) - in caso di dimissioni volontarie (di decadenza dall'impiego e di destituzione) si richiedono

(1) Il sistema di reclutamento di secondo grado (concorso riservato ai dipendenti dello Stato) per la carriera direttiva, comporta l'immissione in servizio di personale che porta con sé un precedente periodo di servizio cumulabile con quello effettuato presso la Corte.

quindici anni di servizio effettivo di ruolo presso la Corte con esclusione della ricongiunzione degli eventuali servizi pregressi.

2) - in tutti gli altri casi di cessazione dal servizio si richiedono quindici anni di servizio effettivo (con ricongiunzione ai soli fini dell'acquisto del diritto al trattamento di quiescenza dei servizi pregressi).

La medesima bipartizione si ripete per il limite minimo di servizio richiesto per il conseguimento del diritto all'indennità una tantum in luogo di pensione: gli anni di servizio effettivi di ruolo presso la Corte sono, in tal caso, fissati a cinque.

Naturalmente la suaccennata disciplina differenziata attiene soltanto alla valutabilità dei «servizi effettivi» (quelli che concorrono a determinare il conseguimento del diritto al trattamento di quiescenza) o non tocca in nulla la disciplina della valutabilità dei «servizi utili» (quelli sulla base dei quali il trattamento di quiescenza viene calcolato) che, in tutto, corrisponde a quella degli impiegati civili dello Stato.

Al fine di evitare, inoltre, - dato il sistema di reclutamento vigente per alcune qualifiche - il cumulo tra trattamento di quiescenza dello Stato e retribuzione o trattamento di quiescenza della Corte, è previsto che:

a) - al personale proveniente da altre amministrazioni sia decurtato lo stipendio di una somma pari alla pensione goduta o che lo stesso sia costretto a versare alla Corte l'indennità una tantum eventualmente riscossa;

b) - con il collocamento a riposo presso la Corte, sia corrisposta al personale che già godeva di una pensione dello Stato, una pensione differenziale a carico della Corte, in misura proporzionata ai servizi complessivi ricongiunti.

Indennità di buonuscita

A tutti i dipendenti cessati per qualunque causa dal servizio è concessa un'indennità sulla base di una mensilità dell'ultimo stipendio lordo per ogni anno di servizio.

Il computo dei servizi che concorrono a determinare il conseguimento del diritto all'indennità di buonuscita avviene con i medesimi criteri previsti per il personale statale. Anche l'indennità di buonuscita è soggetta ad una disciplina differenziata, nel senso che in casi di dimissioni volontarie, decadenza dall'impiego e destituzione, non spetta se il dipendente non abbia compiuto quindici anni di servizio effettivo di ruolo presso la Corte.

Per coloro cui l'indennità sia stata, per i servizi pregressi liquidata dall'amministrazione di provenienza essa è corrisposta dalla Corte in misura pari alla differenza tra quella spettante per tutti i servizi ricongiunti e quella anteriormente liquidata.

Indennità integrativa speciale

E' corrisposta nella stessa misura e con il medesimo meccanismo previsto per gli statali: essa è stata, tuttavia, introdotta soltanto a partire del 1° gennaio 1976 e, pertanto, l'importo relativo risulta notevolmente inferiore a quello corrisposto ai dipendenti statali (1).

B) Retribuzioni

Il trattamento economico del personale nel 1976 risulta dalla allegata tabella: tali competenze sono esclusivamente tabellari e non tengono, quindi, conto degli scatti biennali, o di altri elementi retributivi per anzianità. Esse, corrisposte in 14 mensilità, sono tuttavia onnicomprensive, includendo anche il corrispettivo per qualunque prestazione di servizio extra orario ovvero festivo o notturno, in quanto tutti i dipendenti sono tenuti incondizionatamente e senza limiti a fornire le prestazioni richieste dalle esigenze di servizio.

(1) E' da rilevare, però, che è corrisposta anche per la tredicesima e quattordicesima mensilità.

Indennità di mansione

In relazione a mansioni di particolare disagio o di notevole rischio ovvero all'assunzione di responsabilità contabili per maneggio di valori, vengono corrisposte a un ristretto numero di dipendenti, per lo più della carriera ausiliaria, le seguenti indennità, non pensionabili o relative a sole dodici mensilità:

economo cassiere.....	50.000
vice cassiere.....	5.000
autisti.....	30.000
agenti tecnici addetti al minuto mantenimento.....	30.000
operatori macchine fotoriproduzione e stampa.....	15.000
commessi anticamera Presidente.....	17.500
portieri.....	12.000

Indennità al personale comandato

Al personale comandato presso la Corte - magistrati, funzionari, impiegati e militari - viene corrisposta una indennità mensile, «in relazione con le mansioni espletate presso la Corte, e senza alcun riferimento ai compensi percepiti presso le Amministrazioni di provenienza».

Tale indennità mensile, comprensiva del compenso per lavoro straordinario, viene corrisposta per quattordici mensilità ed aumentata ogni due anni del 2,50%.

Le indennità mensili di Corte corrisposte ai comandanti alla data del 31 dicembre 1976 sono le seguenti:

Mansioni	Misura lorda dell'indennità (per 14 mens.)	Acconto lordo sui futuri miglioramenti (D. Corte 20.5.76)	Misura della indennità aggiuntiva di funzione (per 12 mensilità)
Assistente di studio (magistrato o funzionario)	123.610	7.500	60.000
Segretari particolari e Comandante Nucleo C.C.	109.883	7.500	—
Dattilografi, autisti ed assimilati	76.909	7.500	—
Agenti addetti ai Giudici e CC. addetti alla sicurezza	45.932	7.500	—
Sott. di P.S. addetti alla vigilanza esterna	30.978	7.500	—
Appuntati e Guardie di P.S. addetti vigilanza esterna	24.555	7.500	—

Al personale comandato viene inoltre corrisposta, all'atto della cessazione dal comando, una indennità:

commisurata ad una mensilità della indennità di comando per ciascun anno di servizio comandato o frazione di anno superiore a sei mesi, in favore di tutti i militari e civili con mansioni esecutive;

commisurata a mezza indennità mensile di comando per ciascun anno di servizio comandato o frazione superiore a sei mesi, per i segretari particolari e gli assistenti di studio.

CORTE COSTITUZIONALE

Retribuzioni complessive annue lorde (1976) (in migliaia di lire)

Qualifiche	Min. Max.	Totale annuo complessivo
Segretario generale	—	22.863
Direttore	—	14.387
Vice Direttore	—	12.983
Consigliere	min.	9.523
Ragioniere	max.	11.324
Cancelliere	min.	7.651
Segretario	max.	9.573
Coadiutore principale	min.	8.612
	max.	9.573
Commesso	min.	5.511
	max.	7.484
PERSONALE DEL RUOLO AD ESAURIMENTO		
Capo Segreteria Presidente	—	9.523
Assistente di studio	—	8.562
Segretario particolare	—	7.601
Addetto di segreteria con mansioni di concetto	—	7.601
Addetto segreteria con mansioni esecutive	—	7.051

PARTE QUINTA

INDAGINE SULLE STRUTTURE E SUI LIVELLI DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI CONDOTTA IN COLLABORAZIONE CON L'ISTAT

Come chiarito nel testo i dati riportati in questa parte quinta sono provvisori e parziali. L'elaborazione completa e definitiva dei dati dell'indagine condotta in collaborazione con l'Istat costituirà oggetto di un volume a parte allegato alla relazione.

Oltre ai dati accertati con le audizioni dirette svolte dalla commissione o dai suoi comitati, è stata condotta per la prima volta in Italia un'indagine statistica attraverso l'invio di un questionario a circa mille società ed enti pubblici e privati. L'indagine è stata realizzata attraverso tre distinti modelli che, unitamente alle istruzioni esplicative, sono riportati nelle pagine seguenti.

Con il primo modello (mod. 1) sono state richieste notizie di carattere generale relative all'ente preso in considerazione, con particolare riferimento alla distribuzione del personale in attività di servizio secondo la «posizione» statistica (carriera, parametro e simili), ai meccanismi di promozione, alla struttura del trattamento retributivo e normativo, al trattamento di assistenza malattia, alla pensione e alla indennità di buonuscita o di fine rapporto.

Con il secondo modello (mod. 2) sono stati richiesti dati analitici relativi al trattamento retributivo e normativo di due dipendenti per ogni «posizione», coloro, cioè, che al 31 dicembre 1976 avessero occupato, rispettivamente, il primo e l'ultimo posto in graduatoria, per ogni «posizione». Al fine di evitare l'influenza perturbatrice di eventuali riduzioni della retribuzione subite dai dipendenti nel corso del 1976 (a causa, ad esempio, di aspettativa per motivi di famiglia) o di eventuali aumenti «personalizzati» della stessa (per avanzamento di carriera nell'anno, ad esempio), la rilevazione è stata circoscritta ai dipendenti che in ciascuna «posizione» fossero risultati presenti al lavoro per tutto l'anno 1976 e che, nel contempo, avessero sempre rivestito la stessa «posizione». Nei casi in cui in una «posizione» è risultato compreso un solo dipendente (direttore generale, amministratore delegato, ecc.) o è stato possibile individuare un unico dipendente, se ricorrevano le circostanze anzidette si è ugualmente proceduto alla raccolta delle informazioni (dipendente di livello U).

Con il terzo modello infine (mod. 3) è stato richiesto di esporre in maniera riassuntiva e globale i dati elencati nel modello 2.

Gli enti e le società presi in considerazione ai fini dell'indagine non costituiscono necessariamente, fatta eccezione per le regioni e gli enti parastatali globalmente censiti, campioni rappresentativi del complesso o dei singoli settori investigati, in quanto la loro scelta è stata effettuata tenendo conto di varie esigenze connesse ai compiti assegnati dalla legge alla commissione. I questionari da riempire sono stati inviati con lettera del 1° dicembre 1976 e per la consegna è stato assegnato il termine del 20 febbraio 1977. La gran maggioranza ha risposto nei termini stabiliti. Solo in un limitato numero di casi è stato necessario ricorrere a solleciti o alla convocazione dei legali rappresentanti.

Comunque alla fine tutti gli interpellati hanno fornito le notizie richieste.

L'elaborazione dei questionari è stata affidata all'Istat, il quale ha dato la sua collaborazione alla commissione anche per quanto riguarda la preparazione dei questionari e, in generale, l'impostazione dell'indagine.

L'elaborazione completa, data la sua complessità, potrà essere pronta soltanto per la fine del 1977. L'Istat però è stato in grado di fornire fin d'ora una prima elaborazione consistente in alcune tabelle che, *pur essendo provvisorie*, non dovrebbero discostarsi sensibilmente dai risultati definitivi.

Prima di soffermarsi sui punti più significativi del metodo adottato per procedere all'indagine (la cui conoscenza più completa, peraltro, può desumersi dalle «istruzioni» ai modelli, alle quali si rinvia), si dà qui di seguito l'elenco degli enti interessati all'indagine.

Raggruppamento di enti	Numero enti	
	Oggetti della indagine	Considerati ai fini della prima elaborazione
Comuni	188	167
Province	66	63
Regioni	20	19
Aziende municipalizzate	100	99
Enti del parastato	87	83
Istituti di credito	76	75
Camere di commercio	61	59
Ospedali e cliniche	105	81
Università	11	8
Enti pubblici di gestione	10	8
Finanziarie	12	10
Industrie Iri	37	37
Altre industrie a partecipazione statale	43	38
Industrie private	130	108
Aziende assicurative	15	14
Automobile club provinciali	20	20
Federazione italiana dei consorzi agrari e consorzi agrari provinciali	8	8
COMPLESSO	989	897

I motivi per cui dei 989 enti interpellati sono stati presi in considerazione ai fini della prima elaborazione soltanto 897 sono i seguenti: modelli non pervenuti in tempo utile (61 enti); modelli errati, incompleti o solo parzialmente completati (25 enti); enti di dimensioni eccessivamente ridotte (6 enti con meno di cinque dipendenti). Esclusi questi ultimi, i rimanenti 86 enti saranno inseriti nell'elaborazione finale.

Tutto il personale degli enti e delle società indagati è stato ripartito in otto «posizioni» statistiche: dirigente di livello superiore, dirigente, funzionario dirigente, funzionario, dipendente molto qualificato, dipendente qualificato, personale ausiliario, altro personale dipendente. Le caratteristiche della «posizione» statistica, la descrizione funzionale della relativa attività, nonché la ripartizione del personale all'interno di ogni posizione secondo la natura dell'attività esplicita sono contenute nella «Guida per il raggruppamento delle posizioni individuali rilevate» alla quale si rinvia.

E' appena il caso di sottolineare che la classificazione e il raggruppamento del personale sono avvenuti secondo criteri empirici i quali hanno dovuto tener conto delle notevoli differenze esistenti fra i vari settori e, in particolare, fra il settore pubblico e il settore privato. Ai fini pratici, pertanto, può essere che l'individuazione da parte dei soggetti interpellati delle varie posizioni nelle quali inserire il personale non sia avvenuta sempre secondo criteri omogenei. E ciò sia per cause di obiettiva difficoltà, sia perché non si può escludere che per far apparire la situazione retributiva in una luce diversa da quella effettiva, alcuni enti o soggetti indagati abbiano messo a profitto i margini di discrezionalità che il tipo di classificazione consentiva.

Il metodo seguito dalla commissione per rilevare i livelli retributivi è stato, come già si è accennato, quello di chiedere per ogni posizione statistica il trattamento retributivo relativo ai dipendenti che per il 1976 avessero occupato, rispettivamente, il primo e l'ultimo posto in graduatoria e che nello stesso anno avessero rivestito sempre la stessa posizione.

La commissione ha ben coscienza che i dati relativi alle retribuzioni più alte e più basse di ogni singola posizione possono in concreto essere influenzati da fattori particolari. Ciò vale soprattutto per le posizioni più alte (si pensi ad esempio alla influenza nell'anno del numero particolarmente alto delle ore di lavoro straordinario, di premi eccezionali ecc.).

Certamente un dato più rappresentativo sarebbe stato offerto dalla media ponderata delle retribuzioni per ogni posizione. Tuttavia la commissione ha ritenuto che suo compito principale non fosse quello di fornire una rappresentazione completa della distribuzione dei redditi di lavoro in Italia, ma quello di accertare nelle linee generali l'assetto retributivo delle varie categorie e di cogliere gli aspetti anomali e patologici di questo.

E' da aggiungere che l'indagine statistica condotta in collaborazione con l'Istat ha interessato un gruppo molto vario di società ed enti, parte dei quali privi di un sistema meccanizzato delle retribuzioni e, pertanto, sarebbe stato difficile e oneroso per essi elaborare valori ponderati, tenuto altresì conto dei tempi ristretti entro i quali le notizie venivano richieste.

La commissione, peraltro, al fine di limitare gli effetti distorsivi che possono derivare dal metodo adottato nell'indagine, di cogliere soprattutto le oscillazioni retributive all'interno delle varie qualifiche, messe a confronto, ha anche individuato, per ciascun gruppo di enti, la distribuzione del personale per qualifica. Tale tavola, collegata all'altra (tavola A) che espone i valori medi di tutte le posizioni più alte e, distintamente, di tutte le posizioni più basse di ciascuna qualifica, permette di avere un quadro abbastanza vicino alla realtà dell'articolazione retributiva del personale delle società e degli enti rilevati.

Va aggiunto che nelle indagini dirette svolte dalla commissione attraverso i singoli comitati (v. apposite relazioni) sono stati acquisiti, per alcune società ed enti di particolare importanza, anche i valori medi ponderati delle retribuzioni relative a ciascuna qualifica.

Infine, relativamente a un gruppo significativo di enti (amministrazioni statali, tutte le regioni, i sei comuni con popolazione superiore ad un milione e relative province, i sei enti del parastato con un numero di dipendenti superiore a 3000), è stata condotta a parte un'indagine fondata sull'analisi della distribuzione del personale per fasce retributive (v. apposita relazione).

Ritornando alle caratteristiche dell'indagine statistica condotta in collaborazione con l'Istat, va tenuto presente che, avendo la commissione richiesto i dati retributivi relativi alla persona collocata al primo posto del ruolo, non sempre tale persona coincide con quella che nel corso del 1976 ha percepito la retribuzione più elevata. Ciò ad esempio si è potuto accertare in un ente del parastato, dove la retribuzione più alta per il ruolo dei dirigenti non è quella indicata nella risposta al questionario. Essa, infatti, era percepita da una persona che non occupava la prima posizione del ruolo, ma che, appartenendo al ruolo degli avvocati e dei procuratori, percepiva, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, le indennità connesse allo svolgimento dell'attività legale.

Sempre per quanto riguarda le retribuzioni massime (specialmente per le qualifiche più elevate), va tenuta presente un'altra avvertenza. Poiché la rilevazione è stata circoscritta ai dipendenti che avessero ricoperto per tutto l'anno la qualifica ciò ha fatto sì che alcune posizioni non fossero rilevate a causa delle modifiche intervenute nel corso dell'anno circa la persona investita della qualifica stessa. In alcuni casi specifici, ad esempio, è risultato che nel corso dell'anno, essendo stato sostituito il direttore generale, nessuna persona è stata rilevata in tale qualifica; inoltre poiché la qualifica di direttore generale era stata assegnata al dirigente di grado immediatamente più elevato (vice direttore generale), neppure la posizione di tale persona ha potuto costituire oggetto di rilevazione in quanto per l'appunto anche la qualifica di «vice direttore generale» non era stata ricoperta per l'intero anno.

Per quanto concerne la retribuzione rilevata nell'indagine, questa è costituita dall'importo to-

tale della retribuzione in moneta (al lordo delle imposte e dei contributi di sicurezza sociale a carico dei lavoratori) e degli eventuali compensi in natura - quando degli stessi se ne è potuta effettuare una precisa valutazione monetaria - percepiti nel corso dell'anno 1976 per competenze afferenti esclusivamente allo stesso anno. Essa, pertanto, non comprende gli arretrati corrisposti ai dipendenti nel 1976 ma relativi a competenze dagli stessi maturate in anni precedenti, mentre comprende gli importi delle competenze maturate dai dipendenti nel 1976 e agli stessi corrisposti nel 1977.

Il contenuto delle tavole esposte nelle pagine successive è il seguente:

Tav. A - VALORI MEDI E ASSOLUTI MASSIMI E MINIMI DELLE RETRIBUZIONI LORDE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER «POSIZIONI» STATISTICHE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI - Valori in lire.

Fornisce, per raggruppamento di enti, i valori medi delle retribuzioni annue al netto degli assegni per carichi di famiglia dei dipendenti che, per ciascuna «posizione», ricoprivano nel '76 il primo posto (media A) ovvero l'ultimo posto (media B). La stessa tavola fornisce i valori medi delle analoghe retribuzioni relative ai dipendenti di livello U, cioè di quei dipendenti che nel 1976 ricoprivano da soli la «posizione» rilevata, oppure dei dipendenti unici che è stato possibile rilevare in quanto aventi le caratteristiche richieste dall'indagine.

La tavola fornisce, inoltre, sempre per raggruppamento di enti e per «posizioni», la retribuzione, come sopra indicata, massima e minima corrisposta nell'anno.

Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER «POSIZIONI» STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

Fornisce i valori medi delle retribuzioni lorde annue al netto degli assegni per carichi di famiglia dei dipendenti rilevati ripartiti per «posizioni» e per classi di ampiezza degli enti o delle società di appartenenza (numero dei dipendenti al 31 dicembre 1976).

Ciascun valore indicato nella tavola deriva dalla media aritmetica dei valori medi della retribuzione lorda annua al netto degli assegni per carichi di famiglia, calcolati sui due valori minimi e massimi forniti da ciascun ente del raggruppamento, per ogni singola «posizione».

La tavola, pertanto, non rappresenta i valori medi ponderati delle retribuzioni stesse, ma i valori medi calcolati con riferimento all'oscillazione minima e massima per ogni «posizione» delle retribuzioni stesse.

Tav. C. - STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO MEDIO PER «POSIZIONI» STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ED ELEMENTI DEL COSTO - Valori in lire

Fornisce, per raggruppamento di enti e per le stesse «posizioni» della tavola precedente, i valori medi, calcolati come nella tav. B, degli importi che nel 1976 gravavano sugli enti rilevati per retribuzioni, assegni familiari e oneri sociali.

Per quanto concerne il costo del lavoro relativo al raggruppamento dell'università - poiché la gestione dei relativi fondi di accantonamento è di competenza dello Stato, che, a sua volta, non dispone degli elementi contabili necessari alla determinazione degli importi individuali - esso risulta limitato alle voci retribuzione e assegni familiari.

Tav. D. - DIPENDENTI IN FORZA PRESSO GLI ENTI RILEVATI AL 31 DICEMBRE 1976 PER POSIZIONI E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI

La tavola fornisce per i singoli raggruppamenti di enti la distribuzione per «posizioni» dei dipendenti occupati presso tali enti.

E' peraltro, da chiarire che poiché gli enti e le società indagate, come è specificato nella nota illustrativa, non costituiscono necessariamente, fatta eccezione per le regioni e gli enti parastatali globalmete censiti, un campione rappresentativo dei singoli settori, anche le percentuali riportate nella tabella sono rappresentative del personale degli enti e delle società censite, ma non dell'intero settore.

Tav. A - VALORI MEDI E ASSOLUTI MASSIMI E MINIMI DELLE RETRIBUZIONI LORDE AL NETTO DEGLI ASSEGLI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI RETRIBUZIONI	"POSIZIONI" STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti (a)	Dirigenti (b)	Dirigenti (c)	Funzionari Dirigenti (a)	Funzionari Dirigenti (b)	Funzionari Dirigenti (c)	Funzionari (a)
COMUNI								
Retribuzione media «A»	13703604	10928603	11152659	12529858	9387522	9384807	9110443	6972226
Retribuzione media «B»	9654818	10413301	10427880	11010174	7801818	7502450	7145941	5791492
Retribuzione media «U»	11699494	11399293	9856324	11308237	8284170	8663217	9308787	6313508
Retribuzione massima	27899001	22936290	18123733	22619346	35964137	18443985	23038410	15739668
Retribuzione minima	7597077	5265562	5255095	4396167	3819852	4132794	2762779	3619316
PROVINCE								
Retribuzione media «A»	14259213	10486406	11119643	11878699	9012254	8980604	9474956	6999758
Retribuzione media «B»	12370943	8792605	9785158	10145957	7189346	7665546	8101524	5721350
Retribuzione media «U»	11918714	11228838	8597522	11056326	8950849	8468107	10000669	7091831
Retribuzione massima	23314385	16030730	19831505	21133004	12636203	17867146	23849683	9811857
Retribuzione minima	6420976	4919405	6052179	4378459	4298776	4638510	5143341	4045846
REGIONI								
Retribuzione media «A»	16543110	12660861	12806432	—	10433012	8616689	—	8524435
Retribuzione media «B»	14102269	9561981	10391231	—	7394898	8287785	—	5544640
Retribuzione media «U»	15062005	13649546	11922528	—	10033433	7852291	—	8841780
Retribuzione massima	20589627	15654196	16465138	—	12507082	11652183	—	10754056
Retribuzione minima	12626777	5714175	8566230	—	4766024	5337279	—	3915910
AZIENDE MUNICIPALIZZATE								
Retribuzione media «A»	25021064	19277557	19439776	18946683	14274361	13571496	11015310	10884269
Retribuzione media «B»	21643752	15756018	16822149	16507438	12423523	11145292	9793796	9045890
Retribuzione media «U»	19688580	15048628	15455015	—	11179966	11538952	10789270	8811138
Retribuzione massima	46384744	33474796	28887341	24700680	28043224	26070693	14630754	18397241
Retribuzione minima	10403508	8138403	10612192	11453946	7064008	4554957	6870012	6684907
PARASTATO								
Retribuzione media «A»	17457671	13323838	12294446	12983726	11200108	11424646	12722664	7562189
Retribuzione media «B»	16079250	12048042	10718680	8590727	9788808	9879179	9463985	6452009
Retribuzione media «U»	13733482	10351470	10142701	12336694	7539192	7872537	11577641	6667539
Retribuzione massima	26232514	17816484	16768195	24402095	16097206	16293867	22758082	13620198
Retribuzione minima	6276282	4945250	7474596	5227096	5004012	4892846	5819561	3402782
ISTITUTI DI CREDITO								
Retribuzione media «A»	89459167	58667210	32794451	48568549	36282744	31515808	46723602	22214741
Retribuzione media «B»	75060750	52983713	30086298	46528576	31141488	26885163	43656521	18796726
Retribuzione media «U»	72171747	44683738	32689186	—	27311038	12561700	37328512	19486346
Retribuzione massima	166454692	109919941	33472616	48568549	59565857	43633513	53101314	47533284
Retribuzione minima	23250000	19865723	30086298	46528576	11071175	12561700	35585620	9092343

Per il significato delle «posizioni» statistiche si rinvia alle pagine 417 e 449-450.

Segue: Tav. A - VALORI MEDI E ASSOLUTI MASSIMI E MINIMI DELLE RETRIBUZIONI LORDE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI RETRIBUZIONI	"POSIZIONI" STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti (a)	Dirigenti (b)	Dirigenti (c)	Funzionari Dirigenti (a)	Funzionari Dirigenti (b)	Funzionari Dirigenti (c)	Funzionari (a)
CAMERE DI COMMERCIO								
Retribuzione media «A»	—	11209587	—	—	7754679	8403347	5639765	5854086
Retribuzione media «B»	—	9942369	—	—	7224736	7769557	5844860	5519446
Retribuzione media «U»	12370840	10628070	11800983	—	7585936	8187891	6851606	5497834
Retribuzione massima	21275415	15018711	12019020	—	13916485	10716645	7842164	8627361
Retribuzione minima	8990923	7744085	11582946	—	5839778	6360586	5639765	2859597
OSPEDALI E CLINICHE								
Retribuzione media «A»	20198297	12633405	20909386	23768783	9950196	15870336	17011154	7504685
Retribuzione media «B»	19804289	10299706	17042443	19450209	8405655	11869068	12740322	6059440
Retribuzione media «U»	18447257	14850753	14350538	12609166	10384222	10963606	10115345	7163310
Retribuzione massima	28670967	27249323	29579808	54999439	18493530	28911963	27254133	17553198
Retribuzione minima	7201275	7946629	8953035	5744815	5271326	5910582	4558237	2641496
UNIVERSITÀ								
Retribuzione media «A»	—	—	—	—	—	—	—	—
Retribuzione media «B»	—	—	—	—	—	—	—	—
Retribuzione media «U»	9773954	9086085	10228677	11984013	6619990	5782673	9914206	5282403
Retribuzione massima	11080418	18660637	17511232	15954166	12266538	9776877	12272770	10503458
Retribuzione minima	7741167	5210443	4421395	6419271	6014081	5785991	7555641	3650971
ENTI DI GESTIONE								
Retribuzione media «A»	60588369	36053269	—	—	26171243	13881753	—	19948544
Retribuzione media «B»	34966672	25307432	—	—	18227909	11313676	—	15575019
Retribuzione media «U»	55049390	44960636	—	—	—	—	—	9385200
Retribuzione massima	84680749	49447391	—	—	34524524	13881753	—	34965875
Retribuzione minima	20701514	13541726	—	—	11517500	11313676	—	7524077
FINANZIARIE								
Retribuzione media «A»	52870209	35941918	—	—	24799210	—	—	17157343
Retribuzione media «B»	31341553	24376292	—	—	19333154	—	—	12462302
Retribuzione media «U»	62252016	33522021	—	—	19133410	—	—	19154191
Retribuzione massima	78807693	48576697	—	—	34708465	—	—	24191272
Retribuzione minima	24166194	12416892	—	—	10531525	—	—	6803270
INDUSTRIE IRIZZATE								
Retribuzione media «A»	38335701	24845236	23409641	30711019	18331574	18422587	18883255	12191435
Retribuzione media «B»	28644721	18003801	17009420	20916326	13528292	12694144	14969512	9240629
Retribuzione media «U»	28402953	19113047	—	15544186	11631000	—	9636081	10477834
Retribuzione massima	64462723	49274954	34918000	33988123	36332616	25402000	27145996	19488806
Retribuzione minima	17643293	10196440	10973040	15544186	7709352	8845483	9636081	6505630

Segue: Tav. A - VALORI MEDI E ASSOLUTI MASSIMI E MINIMI DELLE RETRIBUZIONI LORDE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI RETRIBUZIONI	"POSIZIONI" STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti (a)	Dirigenti (b)	Dirigenti (c)	Funzionari Dirigenti (a)	Funzionari Dirigenti (b)	Funzionari Dirigenti (c)	Funzionari (a)
ALTRE INDUSTRIE A PP.SS.								
Retribuzione media «A»	27702593	19561942	17911583	19932229	15264795	14205394	11357221	11884193
Retribuzione media «B»	23754962	15921837	14505615	15453222	11524790	10594403	9585947	8254198
Retribuzione media «U»	24914244	17129309	15211195	—	10077206	13726194	12416792	—
Retribuzione massima	37118900	26761450	26372019	25469880	22112219	24782241	12437885	16529104
Retribuzione minima	13548295	11024500	10166000	12183535	7124545	7921590	7211381	6885240
INDUSTRIE PRIVATE								
Retribuzione media «A»	33169660	24404787	23017868	20234737	19135165	19188604	20960563	12489306
Retribuzione media «B»	24692588	16706486	17495327	1524285	12617912	13054026	14930929	12489306
Retribuzione media «U»	36849893	17235785	19371544	33851720	12615393	12216618	—	10306709
Retribuzione massima	151770075	49852619	52211681	42031000	37455000	35497367	31456000	32883414
Retribuzione minima	13369681	9366000	10351747	10296000	6780420	7800254	8829706	5588175
ASSICURAZIONI								
Retribuzione media «A»	66967858	41494711	37293600	46269292	26005791	23605385	—	15950575
Retribuzione media «B»	57337118	37819652	32257236	20156373	23121815	18544596	—	12217663
Retribuzione media «U»	67189309	41278386	38664310	—	22639894	22697600	—	12339000
Retribuzione massima	101177781	57577930	46896641	55751692	43536127	29221981	—	19937314
Retribuzione minima	47485000	19626909	27608857	17722558	13976235	11390060	—	8281789
ACI-PROVINCIALI								
Retribuzione media «A»	—	13261697	—	—	9455483	—	—	6324472
Retribuzione media «B»	—	10196926	—	—	8945400	—	—	5730850
Retribuzione media «U»	18269451	9939720	—	—	12693993	—	—	7502123
Retribuzione massima	30233021	13261697	—	—	13762080	—	—	11676923
Retribuzione minima	11112793	9939720	—	—	7211803	—	—	4392835
CONSORZI AGRARI PROVINCIALI (*)								
Retribuzione media «A»	—	34196914	20643891	—	10421780	12727459	—	10041305
Retribuzione media «B»	—	22528300	20148100	—	8313707	9363474	—	7268773
Retribuzione media «U»	34974843	17866577	19840000	—	—	—	17793657	7793640
Retribuzione massima	80654560	46546027	20643891	—	12884403	13635067	17793657	11515692
Retribuzione minima	16660000	14052000	19840000	—	7378164	8510924	17793657	6309398

(*) Il raggruppamento comprende la Federazione italiana dei consorzi agrari e sette consorzio provinciali.

Segue: Tav. A - VALORI MEDI E ASSOLUTI MASSIMI E MINIMI DELLE RETRIBUZIONI LORDE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI RETRIBUZIONI	"POSIZIONI" STATISTICHE							
	Funzionari (b)	Funzionari (c)	Dipendenti Molto Qualificati (d)	Dipendenti molto Qualificati (e)	Dipendenti Qualificati (f)	Dipendenti Qualificati (g)	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
COMUNI								
Retribuzione media «A»	6603862	6788876	5730478	5260084	4835116	4784762	4162992	3694791
Retribuzione media «B»	5741818	5231443	4677096	4304584	3924071	3925049	3408082	3030181
Retribuzione media «U»	5813075	6670750	5398146	5020674	4364737	4272341	3696828	3416796
Retribuzione massima	12584797	21201836	11030886	9073166	7677715	8202235	6697523	8091484
Retribuzione minima	2482076	4860620	2655620	3656366	2364710	2945188	2358287	2599570
PROVINCIE								
Retribuzione media «A»	7251999	7178915	6073955	5845786	4983111	4950125	4422766	3954944
Retribuzione media «B»	5718731	5875831	5000110	4684969	4038099	3922168	3543800	3022881
Retribuzione media «U»	5995981	6508867	5694436	5565881	4842580	4572511	4337090	3853488
Retribuzione massima	19117470	20218843	8858834	8433006	7600770	7666380	6877900	5417518
Retribuzione minima	3609978	3991942	3203893	2859799	3032925	3032929	2608916	1931816
REGIONI								
Retribuzione media «A»	8737740	8219009	7450988	7429816	6203380	6281454	5461713	4573616
Retribuzione media «B»	6413645	3998317	5445297	5734529	4203431	5626011	4008033	3164939
Retribuzione media «U»	6315671	-	5700326	7056356	5706010	5738745	4221697	2434520
Retribuzione massima	16274379	8219009	12707194	13851524	9775086	9254033	8418300	7708516
Retribuzione minima	4682924	3998317	28094146	3005846	2515796	2826682	2497230	2319741
AZIENDE MUNICIPALIZZATE								
Retribuzione media «A»	11368588	9647123	8330329	8961969	6869859	7136937	6527675	6014047
Retribuzione media «B»	8811984	7531182	6713784	7205266	5335708	5870363	5218548	4927444
Retribuzione media «U»	9200782	-	7772404	7317706	5739498	6673572	5140780	4882047
Retribuzione massima	16808225	16893761	15705749	15587333	10989786	12959903	9760722	9991471
Retribuzione minima	5494125	5191966	4436693	4610734	4023664	3870697	3199136	2525731
PARASTATO								
Retribuzione media «A»	8241774	9038300	6469627	6573235	5202890	5654902	4934109	4455453
Retribuzione media «B»	6897929	7010873	5209045	5166236	4349084	4638740	4108831	3778018
Retribuzione media «U»	7507926	7760952	5255334	6063042	4177951	5010447	4328076	3800956
Retribuzione massima	12577580	20641127	10385278	10666378	8269399	11001015	9008418	9662114
Retribuzione minima	4439982	4555665	3696184	4103358	3269268	2418916	1953263	1998991
ISTITUTI DI CREDITO								
Retribuzione media «A»	19856896	24657245	11107577	11513631	9038859	8042859	8464265	6441433
Retribuzione media «B»	17888307	21940336	8703623	9516979	7158089	6761012	7122611	5662381
Retribuzione media «U»	19860734	17498145	9046051	8351394	7635950	6534279	7916508	5372600
Retribuzione massima	29430758	29242533	19753476	17470015	17790086	10187580	17180967	9757805
Retribuzione minima	12806405	8304132	4983408	6294491	3068462	3888576	4703924	4464432

Segue: Tav. A - VALORI MEDI E ASSOLUTI MASSIMI E MINIMI DELLE RETRIBUZIONI LORDE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI RETRIBUZIONI	"POSIZIONI" STATISTICHE							
	Funzionari (b)	Funzionari (c)	Dipendenti molto Qualificati (d)	Dipendenti molto Qualificati (e)	Dipendenti Qualificati (f)	Dipendenti Qualificati (g)	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
CAMERE DI COMMERCIO								
Retribuzione media «A»	5177549	5243240	5499838	4901520	4307823	4437451	3932359	3014508
Retribuzione media «B»	5131676	5469512	5125713	4495836	4106931	4166317	3691408	3008615
Retribuzione media «U»	7068932	5450934	5026804	4614612	4025392	4745291	4035184	3250311
Retribuzione massima	9587980	6529348	10738153	7009412	9686505	8247172	7218876	4115350
Retribuzione minima	4606900	4562961	3246272	3445227	2227504	2871850	2646338	2056265
OSPEDALI E CLINICHE								
Retribuzione media «A»	9045032	12267850	6046592	5159272	4784230	4846462	4494934	4009496
Retribuzione media «B»	6156960	8245954	4622438	4186479	3588094	3682920	3451822	3015487
Retribuzione media «U»	5934465	7299072	4916976	5181832	4247751	4175977	3919059	3305020
Retribuzione massima	17067535	18902592	9943121	9175878	7051836	11797655	8559892	6520332
Retribuzione minima	3965096	4272996	3652884	3288923	3046123	3298106	2254998	2683188
UNIVERSITÀ								
Retribuzione media «A»	5803166	—	—	3870235	2884997	3735187	2763274	3535957
Retribuzione media «B»	4113738	—	—	3090187	2883457	3334437	2715818	3546798
Retribuzione media «U»	6063702	5799069	4516201	4360274	3806211	3985058	3637811	3538791
Retribuzione massima	16743347	7438737	8104422	7555645	5375876	6980133	5536651	5150282
Retribuzione minima	3479929	4254379	4131496	2500000	2748648	2671468	2467569	2566886
ENTI DI GESTIONE								
Retribuzione media «A»	12409315	—	11082973	7399551	9431666	7931655	9307397	7785206
Retribuzione media «B»	10238141	—	7859708	6464417	6419281	4961948	6675571	6713478
Retribuzione media «U»	—	—	17974995	—	7806699	—	7273747	—
Retribuzione massima	12409315	—	18193645	7399551	14504285	7931655	13188619	7785206
Retribuzione minima	10238141	—	4780246	6464417	4252550	4961948	4446278	6713478
FINANZIARIE								
Retribuzione media «A»	12298853	—	11367802	10741966	9457610	6448828	7689353	8798803
Retribuzione media «B»	9825558	—	6941460	7962347	5776025	3971302	5961437	5086626
Retribuzione media «U»	—	—	—	—	9565773	9418420	4904778	—
Retribuzione massima	12890892	—	14693758	15167919	14296208	9418420	12306835	9683563
Retribuzione minima	8425283	—	4759370	5516519	4202314	3316599	2934760	4995564
INDUSTRIE IRIZZATE								
Retribuzione media «A»	12769299	13160847	9732486	10355415	7207891	7977902	6273281	4975568
Retribuzione media «B»	8534601	9447387	6055696	6388109	5056266	4924574	4359337	3744318
Retribuzione media «U»	—	1101415	—	12243609	6707488	4336594	4208767	3867495
Retribuzione massima	16352684	27247910	16710878	26066411	18623857	12558264	10148352	7998569
Retribuzione minima	6130299	5024990	4589734	3084302	2709790	3628337	2838897	2646439

Segue: Tav. A - VALORI MEDI E ASSOLUTI MASSIMI E MINIMI DELLE RETRIBUZIONI LORDE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI RETRIBUZIONI	"POSIZIONI" STATISTICHE							
	Funzionari (b)	Funzionari (c)	Dipendenti molto Qualificati (d)	Dipendenti molto Qualificati (e)	Dipendenti Qualificati (f)	Dipendenti Qualificati (g)	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
ALTRE INDUSTRIE A PP.SS.								
Retribuzione media «A»	10925991	11105259	8844594	8096513	6157550	6550798	5645581	4927140
Retribuzione media «B»	8454597	8348323	5962694	5735511	4433030	4574182	4249774	3979831
Retribuzione media «U»	—	—	5316553	6557850	46002022	5441903	4156328	3256958
Retribuzione massima	16725623	14485883	12717105	16125659	13267941	11952131	13626139	12111038
Retribuzione minima	6117653	5903255	3951928	4155022	3262410	3587931	3125604	2804909
INDUSTRIE PRIVATE								
Retribuzione media «A»	12376179	14295848	9225554	8678023	6490173	6223456	5641118	4801698
Retribuzione media «B»	8267614	8242334	5896772	5882144	4470206	4752126	4389437	3891088
Retribuzione media «U»	10675633	7892071	6431093	5456765	4894123	4125690	4319022	3754740
Retribuzione massima	25383670	36719000	24181830	23356440	13037840	11180000	12626000	8709628
Retribuzione minima	5224564	6270945	4047527	4004640	2884114	3350000	2521924	2007000
ASSICURAZIONI								
Retribuzione media «A»	17250764	—	11560384	10983691	9495824	8281663	8796496	5197484
Retribuzione media «B»	11461428	—	7480333	7326218	4844982	4287982	4892836	3818031
Retribuzione media «U»	—	—	—	8702325	5903091	4580859	6698683	5248183
Retribuzione massima	22540282	—	16519614	19191585	23662810	17145983	13940345	7015373
Retribuzione minima	9449445	—	3657167	4806953	2719979	2692395	2095297	2409448
ACI-PROVINCIALI								
Retribuzione media «A»	—	—	5597019	6038560	4332454	3515570	4132509	3824569
Retribuzione media «B»	—	—	5207864	5694000	3930914	3446869	3952693	3464922
Retribuzione media «U»	—	—	7107737	5036523	4197183	—	3895677	3517322
Retribuzione massima	—	—	8415674	6038560	5972344	3515570	5944154	4925871
Retribuzione minima	—	—	3572297	5036523	2954542	3446869	3009766	2235000
CONSORZI AGRARI PROVINCIALI (*)								
Retribuzione media «A»	9462802	—	8181620	7376693	6721251	6296808	6166731	4441133
Retribuzione media «B»	6841798	—	5521382	5215094	4727154	4063426	4416061	3611575
Retribuzione media «U»	—	—	—	4758108	—	3991077	5893317	—
Retribuzione massima	10477290	—	11886922	9430607	12940947	9057669	13527704	7010136
Retribuzione minima	6606708	—	4278371	4648894	3145720	3152125	2385196	3137642

(*) Il raggruppamento comprende la Federazione italiana dei consorzi agrari e sette consorzi agrari provinciali.

NOTE

Dirigenti, Funzionari Dirigenti e Funzionari

(a) Esplicanti funzioni inerenti servizi organizzativi, patrimoniali o contabili con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.

(b) Esplicanti funzioni inerenti servizi tecnici, di ricerca, di assistenza o sociali con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico.

(c) Esplicanti attività che comportano l'assunzione, a norma di legge, di una personale responsabilità di natura professionale e richiedono l'iscrizione ad un albo professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo professionale.

Dipendenti molto qualificati

(d) Esplicanti mansioni di natura amministrativa con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.

(e) Esplicanti mansioni di natura tecnico-professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico o professionale.

Dipendenti qualificati

(f) Esplicanti attività lavorative di natura amministrativa con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.

(g) Esplicanti attività lavorative di natura tecnico-professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico o professionale.

T.iv. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
COMUNI								
Fino a 20 dipendenti	—	—	3753428	4570890	4822651	4065657	3495169	1095000
Da 21 a 50 dipendenti	—	7067041	6327338	4852337	4403682	3839983	3508225	2965079
Da 51 a 100 dipendenti	8473286	6540113	6589545	5463506	4363422	3885613	3367443	2879796
Da 101 a 200 dipendenti	—	8548345	6831685	5261832	4617592	3949427	3577287	3086977
Da 201 a 500 dipendenti	11065168	9569157	8151598	6289483	4887866	4353415	3801899	3354712
Da 501 a 1000 dipendenti	11847504	9533703	9218965	5733734	4993920	4214510	3677368	3108453
Da 1001 a 2000 dipendenti	10548034	11218500	9355106	6744353	5343541	4536116	4051634	3766615
Da 2001 a 3000 dipendenti	12915021	9554455	8798491	6417286	5077772	4262570	3856339	3565888
Da 3001 a 5000 dipendenti	—	12471378	8128536	6840376	6159943	5291874	4169646	3854380
Da 5001 a 10000 dipendenti	—	13269287	9267022	5997905	4785104	4391570	4028505	3751089
Oltre 10000 dipendenti	20374575	14444721	9789137	7655204	5050323	4629492	4197719	3607821
TOTALE	11901496	11223165	8746413	6383865	5172574	4509658	3963423	3533480
PROVINCIE								
Fino a 20 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Da 21 a 50 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Da 51 a 100 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Da 101 a 200 dipendenti	—	11085264	—	6902465	4727280	3724450	4602277	3405794
Da 201 a 500 dipendenti	11722835	11288335	8943448	6351793	5113060	4249442	3855098	3302762
Da 501 a 1000 dipendenti	11106694	9469797	8457014	6483042	5369121	4475999	4085193	3469705
Da 1001 a 2000 dipendenti	12989359	11845687	8961367	6437123	5809551	4783471	4165366	3735947
Da 2001 a 3000 dipendenti	14970431	12298733	8697724	6553106	5695786	4803190	4554513	3842189
Da 3001 a 5000 dipendenti	15829484	11717888	8888588	7112156	5321293	5011338	4675861	3705978
Da 5001 a 10000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 10000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALE	12638762	10781704	8925161	6603851	5590591	4638873	4236875	3647456

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
REGIONI								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 51 a 100 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 101 a 200 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 201 a 500 dipendenti	-	-	7499274	-	6226899	4905836	3991649	-
Da 501 a 1000 dipendenti	-	9230897	-	6607021	5678142	4474242	3974331	2474388
Da 1001 a 2000 dipendenti	14661734	12068675	8870185	7133485	6480501	5581047	4801771	3819233
Da 2001 a 3000 dipendenti	-	9223465	7188512	7111274	6007267	4230932	3770861	2707221
Da 3001 a 5000 dipendenti	-	-	-	9398907	6779437	5593996	4247102	3884543
Da 5001 a 10000 dipendenti	16984320	12390289	10253065	7275530	6861996	6373833	6412493	-
Oltre 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	15441186	11934167	8993318	7425574	6670223	5770679	4887819	3797533
AZIENDE MUNICIPALIZZATE								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 51 a 100 dipendenti	15005863	12024504	9249205	8103245	7205941	5864782	5457336	4843426
Da 101 a 200 dipendenti	14054988	13772564	9419330	8846805	6700190	5653878	5195032	5037540
Da 201 a 500 dipendenti	18428894	16478453	12239836	9188433	7593545	6071482	5505764	4964755
Da 501 a 1000 dipendenti	21313675	15948607	11976412	10342126	9263547	7282715	6519056	5749424
Da 1001 a 2000 dipendenti	26727812	18679372	17800323	10415572	8570170	7339425	6287201	6049639
Da 2001 a 3000 dipendenti	27394606	19067961	14739740	11476288	8575739	7075626	6365127	6188599
Da 3001 a 5000 dipendenti	30132120	21049167	14263668	10523607	7870075	6613446	5730472	4668023
Da 5001 a 10000 dipendenti	33620012	18563861	13022688	9656184	8545176	6916631	6235258	5507711
Oltre 10000 dipendenti	29605607	22542390	14108105	12037097	7920223	6926277	5906005	5836031
TOTALE	19927325	16797141	12372164	9882530	7973134	6556885	6009784	5591307

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
PARASTATO								
Fino a 20 dipendenti	9884838	8361659	—	7749111	4957131	4329970	3864799	—
Da 21 a 50 dipendenti	12863955	9221606	9104831	6412375	5521704	4398375	4313025	—
Da 51 a 100 dipendenti	14971713	9793395	8911113	6388722	5382449	4505493	4216426	3717231
Da 101 a 200 dipendenti	12795752	11571322	10760944	7649654	6027843	4779302	4627771	3922418
Da 201 a 500 dipendenti	13878356	11709392	9988103	6896044	5550001	5026931	4603284	3778981
Da 501 a 1000 dipendenti	12322864	12574556	11468170	7225695	6146058	4961256	4577115	5439760
Da 1001 a 2000 dipendenti	10728721	12886335	10747123	6720407	5924523	4901406	4385794	4912401
Da 2001 a 3000 dipendenti	12819711	12615800	10884587	7276915	6275511	5133378	4651616	4452255
Da 3001 a 5000 dipendenti	15495113	12017004	11447484	7774710	6201681	5244935	4467180	4320589
Da 5001 a 10000 dipendenti	15985846	11421383	10672310	7611778	5731819	4938063	4464111	—
Oltre 10000 dipendenti	17170227	11820872	10302650	8223244	5932574	4830316	4717891	2586902
TOTALE	14172024	11809394	10569928	7418019	5908750	4940228	4645392	4164027
ISTITUTI DI CREDITO								
Fino a 20 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Da 21 a 50 dipendenti	45773624	—	—	21045205	8033421	6384840	—	—
Da 51 a 100 dipendenti	50399828	—	19843460	14943542	7997879	6127818	6400647	—
Da 101 a 200 dipendenti	50585662	35367962	23837906	20439815	9410731	8418675	7608442	5281372
Da 201 a 500 dipendenti	57873749	41672172	31795870	20094038	9975658	7990627	7747438	5748554
Da 501 a 1000 dipendenti	73207084	49249546	33461162	20489309	9916278	7884093	7799470	5338114
Da 1001 a 2000 dipendenti	71833048	48382689	30074807	19214785	10076845	7474959	7490917	6261886
Da 2001 a 3000 dipendenti	69357169	42419612	28905434	19864870	9754306	8184147	7306798	6135327
Da 3001 a 5000 dipendenti	107322592	61987944	35457784	20264157	11036055	7776211	8829050	6283176
Da 5001 a 10000 dipendenti	116474256	63647064	38765756	21860421	10535709	8637488	8382557	6204104
Oltre 10000 dipendenti	102265120	75828632	39013189	22227287	9381084	7892640	6984983	6102274
TOTALE	73851730	50866141	32829884	20692696	10190022	8237146	8077606	6073347

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
CAMERE DI COMMERCIO								
Fino a 20 dipendenti	—	—	8199114	6457683	5287755	3711340	—	—
Da 21 a 50 dipendenti	12269427	11116234	7570740	5697818	5228954	4144237	3897333	3200012
Da 51 a 100 dipendenti	12434223	10678812	7589325	5713136	5150465	4243122	4014996	3198071
Da 101 a 200 dipendenti	—	12523714	7818433	5115784	5560369	4506625	4126808	—
Da 201 a 500 dipendenti	—	8254875	7126732	5371614	4971375	4054737	3620121	2759651
Da 501 a 1000 dipendenti	—	—	7642429	5232767	5280609	4390922	3667557	—
Da 1001 a 2000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Da 2001 a 3000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Da 3001 a 5000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Da 5001 a 10000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 10000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALE	12511123	109722438	7688669	5777186	5312988	4328931	4137440	3326565
OSPEDALI E CLINICHE								
Fino a 20 dipendenti	7201275	12962234	5317828	—	3213510	1766031	2891356	2446465
Da 21 a 50 dipendenti	—	—	—	—	3589996	3189140	3271612	2468653
Da 51 a 100 dipendenti	17902952	14460449	10749363	5612971	4171755	3936764	3218277	2998778
Da 101 a 200 dipendenti	12315073	20191543	9390734	5016870	5188652	3814710	3749008	2951832
Da 201 a 500 dipendenti	14088364	17630471	11315000	8578182	5005055	4277270	3882195	3744240
Da 501 a 1000 dipendenti	18825554	17217870	11876616	8342674	4822370	4204453	4061378	3544420
Da 1001 a 2000 dipendenti	19461572	15918625	12100163	8065212	4959340	4278527	4012609	3411059
Da 2001 a 3000 dipendenti	17154041	19664929	15148798	9043588	4960696	4133205	3797690	3436252
Da 3001 a 5000 dipendenti	21289926	17165463	12911634	8389416	5373023	4709941	4077350	4229577
Da 5001 a 10000 dipendenti	23764256	15830969	10762339	8482742	4983767	4995089	4607427	4659876
Oltre 10000 dipendenti	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALE	18757742	17107812	12256677	8139318	5008951	4328512	4129745	3589305

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
UNIVERSITÀ								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 51 a 100 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 101 a 200 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 201 a 500 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 501 a 1000 dipendenti	-	9698830	6516865	4718151	4049081	3601485	3417570	-
Da 1001 a 2000 dipendenti	-	10453696	565891	3841040	4310442	3669887	3702963	3471405
Da 2001 a 3000 dipendenti	-	9364306	7195010	5077513	4306320	3538981	3249498	3549329
Da 3001 a 5000 dipendenti	9410792	9398153	7346465	5878684	4575088	4597105	3816447	3314721
Da 5001 a 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Oltre 10000 dipendenti	10500277	12217425	6428906	7389773	5136370	4349407	3970909	3751028
TOTALE	9949621	10312660	6475155	5814145	4501254	3957008	3748203	3731746
ENTI DI GESTIONE								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	44179220	32495496	19230769	13777474	10269218	6926403	7430544	-
Da 51 a 100 dipendenti	49774447	25510081	21548776	11152971	8325376	5340625	8804276	-
Da 101 a 200 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 201 a 500 dipendenti	66942433	37975637	26144592	14863250	10447093	10257507	-	-
Da 501 a 1000 dipendenti	-	41098892	-	26003180	11849892	9729719	8020032	7571235
Da 1001 a 2000 dipendenti	22573007	18058375	12597715	10667721	7458603	6446802	5405724	-
Da 2001 a 3000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 3001 a 5000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 5001 a 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Oltre 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	151802331	32802219	21312140	16815662	9884878	8046633	8018730	7571235

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
FINANZIARIE								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	21505477	-	-	7160838	4020858	5127775	-
Da 51 a 100 dipendenti	47537420	35023598	24416147	18205624	8709126	7372295	6291436	-
Da 101 a 200 dipendenti	38844449	28388471	22098639	14215380	8743491	8028433	7285689	7339574
Da 201 a 500 dipendenti	56264187	32281273	20117434	12912475	10006046	8169897	6479674	6545856
Da 501 a 1000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 1001 a 2000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 2001 a 3000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 3001 a 5000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 5001 a 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Oltre 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	46838198	30978206	22050466	14820961	9301697	7941630	6891013	6969885
INDUSTRIE IRIZZATE								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	21013545	-	10790926	7963013	3892564	-	-
Da 51 a 100 dipendenti	-	14208502	-	10968313	6768902	4497600	5853626	-
Da 101 a 200 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 201 a 500 dipendenti	26173357	19165021	17164248	10024721	6787680	5628761	4901398	3768441
Da 501 a 1000 dipendenti	23573817	16982657	13150291	10728580	6910597	5209760	5162625	4165188
Da 1001 a 2000 dipendenti	32129877	19813955	15472714	10502319	6845330	5669732	4929779	3871270
Da 2001 a 3000 dipendenti	26550291	19333562	14201060	10707217	8059223	6683804	5485538	4437310
Da 3001 a 5000 dipendenti	22394500	19017050	14514731	10959864	7464048	6280517	5491392	4547032
Da 5001 a 10000 dipendenti	44838233	21303632	14230888	11442537	7608740	6058153	5425583	4453884
Oltre 10000 dipendenti	37755339	27550729	19748150	11816411	9407181	6196442	5375635	4747838
TOTALE	31757440	21113243	16091443	11152033	8428271	6230632	5461577	4517396

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
ALTRE INDUSTRIE A PP.SS.								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 51 a 100 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 101 a 200 dipendenti	16709000	13842957	10548255	9844586	6594091	5160334	4979047	3975441
Da 201 a 500 dipendenti	30294102	14224487	12186576	8903516	6939046	4805353	4384601	3705063
Da 501 a 1000 dipendenti	22745913	16788823	14834634	10764267	7760994	6181944	5723631	5167531
Da 1001 a 2000 dipendenti	27654924	17436764	11062073	8383098	6392042	5611877	4616588	3962773
Da 2001 a 3000 dipendenti	31596911	19039256	14745132	9476737	7227595	5653491	6104463	5055997
Da 3001 a 5000 dipendenti	25133834	19129820	14390645	11457418	6710558	5227824	4311556	3782277
Da 5001 a 10000 dipendenti	26404520	17021143	11125994	9710108	7234047	5317888	4811988	4744560
Oltre 10000 dipendenti	21797000	17045000	12913101	9216830	7151120	6297195	5113755	4686710
TOTALE	25572206	17315541	12982466	10039375	7170961	5580388	5080757	4497734
INDUSTRIE PRIVATE								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	22061052	13868215	-	-	6413813	4984136	6632074	-
Da 51 a 100 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 101 a 200 dipendenti	19486995	14852544	16516071	10143330	6719303	7112628	4807463	-
Da 201 a 500 dipendenti	28308982	14930851	13770555	9326113	7352099	5363954	4780204	4312169
Da 501 a 1000 dipendenti	26260696	20156388	16351866	10817384	7731695	5835423	5614284	4655092
Da 1001 a 2000 dipendenti	40205544	21344744	16118182	10531017	7192484	5281821	4875852	4219619
Da 2001 a 3000 dipendenti	28190925	20633351	14950227	10564782	7255147	5316472	4951302	4019334
Da 3001 a 5000 dipendenti	34106073	20229518	15487509	10089709	7251620	5116080	4799476	3905005
Da 5001 a 10000 dipendenti	32464034	25088582	17052635	10488056	7278303	5343138	4649000	4502848
Oltre 10000 dipendenti	38978180	22068772	15787103	10470578	7685211	5517108	4711427	3942519
TOTALE	32757759	20529778	16101051	10638990	7572661	5579258	5160117	4434329

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
ASSICURAZIONI								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 51 a 100 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 101 a 200 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 201 a 500 dipendenti	77925440	35019490	22804263	14151993	9351905	6939086	6675268	4736939
Da 501 a 1000 dipendenti	64735908	40511375	22152217	13943665	9395130	7968876	7705269	5589326
Da 1001 a 2000 dipendenti	66696966	37317682	24088635	13944355	9083530	6355757	6905631	5404355
Da 2001 a 3000 dipendenti	56637761	44373561	27590470	13960526	9262115	4968593	7309802	4502372
Da 3001 a 5000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 5001 a 10000 dipendenti	60000000	38354869	16255156	14230184	9533964	6492932	5611969	2997506
Oltre 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	66290624	39391065	24110645	14233204	9488547	6766762	6996155	4764733
ACI PROVINCIALI								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	6736734	5921294	3472580	4003527	3443184
Da 21 a 50 dipendenti	12149044	9939720	-	9522255	5386025	3994044	3591981	3382115
Da 51 a 100 dipendenti	17142868	-	13762080	4562546	5385545	3971546	3865751	3322453
Da 101 a 200 dipendenti	22999884	-	10499226	6458177	5008098	4275986	3956683	3635378
Da 201 a 500 dipendenti	24409502	11729312	9143073	7071500	6547716	4803094	4824470	4110110
Da 501 a 1000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 1001 a 2000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 2001 a 3000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 3001 a 5000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 5001 a 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Oltre 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	18538124	11036281	10543288	7162802	5752590	4242490	4216681	3712750

Segue: Tav. B - RETRIBUZIONI LORDE MEDIE ANNUE AL NETTO DEGLI ASSEGNI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER «POSIZIONI» STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI E CLASSI DI AMPIEZZA DEGLI ENTI - Valori in lire.

RAGGRUPPAMENTO DI ENTI CLASSI RAGGRUPPATE IN AMPIEZZA	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti Qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
CONSORZI AGRARI PROVINCIALI (*)								
Fino a 20 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 21 a 50 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 51 a 100 dipendenti	22045000	17866577	9144165	7769917	5769030	4524431	3801645	3595298
Da 101 a 200 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 201 a 500 dipendenti	31529750	18697828	11045467	8990096	6471414	5236459	4468719	4045995
Da 501 a 1000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 1001 a 2000 dipendenti	80654560	32530980	14027857	8191859	7096482	6090516	5809942	4334915
Da 2001 a 3000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 3001 a 5000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Da 5001 a 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Oltre 10000 dipendenti	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	34974843	23836284	11017995	8636760	6746389	5509949	5515383	4087775

(*) Il raggruppamento comprende la Federazione italiana dei consorzi agrari e sette consorzi agrari provinciali

Tav. C - STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO MEDIO PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ED ELEMENTI DEL COSTO - Valori in lire

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ELEMENTI DEL COSTO	"POSIZIONI" STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
COMUNI								
Retribuzioni lorde	11901496	11223165	8746413	6383865	5172574	4509658	3963423	3533480
Assegni carichi famig.	203162	223444	203443	172691	134256	154727	200312	161225
Oneri sociali	2667088	2447191	1904963	1504795	1288197	1119436	1037998	914805
Totale costo del lav.	14771746	13893800	10854819	8061351	6595027	5783821	5201733	4609510
PROVINCE								
Retribuzioni lorde	12638762	10781704	8925161	6603851	5590591	4638873	4236875	3647456
Assegni carichi famig.	254593	213584	183646	157718	148326	128715	185620	109276
Oneri sociali	3387197	2448697	2343696	1769966	1449592	1187895	1125785	1026863
Totale costo del lav.	16280552	13443985	11452503	8531535	7188509	5955483	5548280	4783595
REGIONI								
Retribuzioni lorde	15441186	11934167	8993318	7425574	6670223	5770679	4887819	3797533
Assegni carichi famig.	263322	277905	270812	176120	176569	176562	200683	197272
Oneri sociali	3797085	3087411	2236156	1820408	1618377	1325915	1127176	913097
Totale costo del lav.	19501593	15299483	11500286	9422102	8465169	7273156	6215678	4907902
AZIENDE MUNICIPALIZZATE								
Retribuzioni lorde	19927325	16797141	12372164	9882530	7973134	6556885	6009784	5591307
Assegni carichi famig.	267136	272914	255866	250021	234168	229590	244134	247435
Oneri sociali	8374379	7637424	6087642	4776320	3763059	3077679	2857265	2641895
Totale costo del lav.	28568840	24707479	18715672	14908871	11970361	9864154	9111183	8480637

Segue: Tav. C - STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO MEDIO PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ED ELEMENTI DEL COSTO - Valori in lire

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ELEMENTI DEL COSTO	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
PARASTATO								
Retribuzioni lorde	14172024	11809394	10569928	7418019	5908750	4940228	4645392	4164027
Assegni carichi famig.	208029	196208	208086	150933	107283	102359	177947	96632
Oneri sociali	5414135	4249251	3759623	2595412	2064891	1700416	1550342	1545253
Totale costo del lav.	19794188	16254853	14537637	10164364	8080924	6743003	6373681	5805912
ISTITUTI DI CREDITO								
Retribuzioni lorde	73851730	50866141	32829884	20692696	10190022	8237146	8077606	6073347
Assegni carichi famig.	283154	297578	385591	322296	248488	230625	261447	179635
Oneri sociali	43746901	33555490	23269530	14323658	6291540	4762764	4903023	3229827
Totale costo del lav.	117881785	84719209	56485005	35338650	16730050	13230535	13242076	9482809
CAMERE DI COMMERCIO								
Retribuzioni lorde	12511123	10972438	7688669	5777186	5312988	4328931	4137440	3326565
Assegni carichi famig.	140283	224764	163505	157239	126524	130000	211774	171753
Oneri sociali	2902573	2622449	1791961	1289694	1238152	1008284	952085	705872
Totale costo del lav.	15553979	13819651	9644135	7224119	6677664	5467215	5301290	4204190
OSPEDALI E CLINICHE								
Retribuzioni lorde	18757742	17107812	12256677	8139318	5008951	4328512	4129745	3589305
Assegni carichi famig.	205483	205445	181122	108310	81627	91542	164605	105723
Oneri sociali	4308137	3651224	2726240	1975413	1458315	1256212	1188006	1084485
Totale costo del lav.	23271362	20964481	15164039	10223041	6548893	5676266	5482356	4779513

Segue: Tav. C - STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO MEDIO PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ED ELEMENTI DEL COSTO - Valori in lire

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ELEMENTI DEL COSTO	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti qualificati	Personale Ausiliario	Altro personale Dipendente
UNIVERSITÀ								
Retribuzioni lorde	9949621	10312660	6475155	5814145	4501254	3957008	3748203	3731746
Assegni carichi famig.	175667	124741	110868	97183	101193	81805	136057	192667
Oneri sociali								
Totale costo del lav.	10125288	10437401	6586023	5911328	4602447	4038813	3884260	3924413
ENTI DI GESTIONE								
Retribuzioni lorde	51802331	32802219	21312140	16815662	9884878	8046633	8018730	7571235
Assegni carichi famig.	388876	336833	312794	193468	129523	243074	232313	321893
Oneri sociali	16656247	14952947	9324329	8459389	4838550	3617216	3816513	3584839
Totale costo del lav.	68847454	48091999	30949263	25468519	14852951	11906923	12067556	11477967
FINANZIARIE								
Retribuzioni lorde	46838198	30978206	22050466	14820961	9301697	7941630	6891013	6969885
Assegni carichi famig.	255398	301730	250900	176973	123363	175604	202804	27170
Oneri sociali	22674284	15621780	11383669	8310349	5655234	4831571	3731257	3863003
Totale costo del lav.	69767880	46901716	33685035	23308283	15080294	12948805	10825074	10860058
INDUSTRIE IRIZZATE								
Retribuzioni lorde	31757440	21113243	16091443	11152033	8428271	6230632	5461577	4517396
Assegni carichi famig.	302132	286579	262214	244540	168632	180058	172956	178864
Oneri sociali	13031724	11375846	9485236	6979443	5179292	3832145	3345313	2327711
Totale costo del lav.	45091296	32775668	25838893	18376016	13776195	10242835	8979846	7023971

Segue: Tav. C - STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO MEDIO PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ED ELEMENTI DEL COSTO - Valori in lire

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ELEMENTI DEL COSTO	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
ALTRE INDUSTRIE A PP. SS.								
Retribuzioni lorde	25572206	17315541	12982466	10039375	7170961	5580388	5080757	4497734
Assegni carichi famig.	322565	337732	283962	247449	207732	162686	187655	185105
Oneri sociali	13014399	8281444	7250103	5874392	4079842	2971583	2583443	2139840
Totale costo del lav.	38909170	25934717	20516531	16161216	11458535	8714657	7851855	6822679
INDUSTRIE PRIVATE								
Retribuzioni lorde	32757759	20529778	16101051	10638990	7572661	5579258	5160117	4434329
Assegni carichi famig.	293646	291284	285635	223632	192533	137542	166734	140294
Oneri sociali	16187792	11078494	9168583	6204915	4581061	3191453	2939041	2349602
Totale costo del lav.	49239197	31899556	25555269	17067537	12346255	8908253	8265892	6924225
ASSICURAZIONI								
Retribuzioni lorde	66290624	39391065	24110645	14233204	9488547	6766762	6996155	4764733
Assegni carichi famig.	108680	212076	256656	180380	160289	100852	170530	86180
Oneri sociali	53943127	25477549	14575414	10283583	5921213	3936678	3806557	2630230
Totale costo del lav.	120342431	65080690	38942715	24697167	15570049	10804292	10973242	7481071
ACI PROVINCIALI								
Retribuzioni lorde	18538124	11036281	10543288	7162802	5752590	4242490	4216681	3712750
Assegni carichi famig.	268673	201765	178330	187272	152460	105618	212014	171744
Oneri sociali	5682346	3550404	3329581	2144610	1837601	1326437	1350264	1247006
Totale costo del lav.	24489143	14788450	14051199	9494684	7742651	5674545	5778959	5131500

Segue: Tav. C - STRUTTURA DEL COSTO DEL LAVORO MEDIO PER "POSIZIONI" STATISTICHE RAGGRUPPATE, RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ED ELEMENTI DEL COSTO - Valori in lire

RAGGRUPPAMENTI DI ENTI ELEMENTI DEL COSTO	«POSIZIONI» STATISTICHE							
	Dirigenti liv. sup.	Dirigenti	Funzionari Dirigenti	Funzionari	Dipendenti molto Qualificati	Dipendenti qualificati	Personale Ausiliario	Altro Personale Dipendente
CONSORZI AGRARI PROVINCIALI (*)								
Retribuzioni lorde	34974843	23836284	11017995	8636760	6746389	5509949	5515383	4087775
Assegni carichi famig.		158837	154798	197141	207770	111837	171646	61421
Oneri sociali	15683463	10662212	5697830	4213074	3345909	2674404	2510719	2084720
Totale costo del lav.	50658306	34657333	16870623	13046975	10300068	8296190	8197748	6233916

(*) Il raggruppamento comprende la Federazione italiana dei consorzi agrari e sette consorzi agrari provinciali.

Tav. D - DIPENDENTI IN FORZA AL 31 DICEMBRE 1976 PRESSO GLI ENTI RILEVA'

« POSIZIONI » STATISTICHE RAGGRUPPATE	COMUNI		PROVINCE		REGIONI		AZIENDE MUNICIPALIZZAT	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
10 - Dirig. di livello superiore	52	0,02	51	0,08	19	0,05	88	0,08
20 - Dirigenti	604	0,28	341	0,53	1.049	2,63	232	0,22
30 - Funzionari dirigenti	2.824	1,32	894	1,40	2.491	2,25	597	0,56
40 - Funzionari	6.761	3,15	2.200	3,44	4.632	11,62	2.594	2,42
50 - Dipen. molto qualificati	38.351	17,88	10.497	16,41	14.284	35,82	10.053	9,38
60 - Dipendenti qualificati	64.677	30,16	20.087	31,40	10.232	25,66	63.070	58,82
70 - Personale ausiliario	52.142	24,31	16.391	25,62	6.050	15,17	17.228	16,07
80 - Altro personale dipend.	49.067	22,88	13.516	21,12	1.116	2,88	13.358	12,46
TOTALE	214.478	100	63.977	100	39.873	100	107.220	100

« POSIZIONI » STATISTICHE RAGGRUPPATE	ENTI PUBBLICI DI GESTIONE		FINANZIARIE		INDUSTRIE I.R.I.		ALTRE INDUSTRIE A PP. SS.	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
10 - Dirig. di livello super.	43	1,57	87	4,01	111	0,04	37	0,11
20 - Dirigenti	186	6,77	124	5,71	641	0,21	408	1,19
30 - Funzionari dirigenti	296	10,77	138	6,36	2.193	0,74	1.272	3,71
40 - Funzionari	557	20,26	291	13,41	13.267	4,46	2.518	7,35
50 - Dipend. molto qualificati	1.065	38,74	818	37,70	87.547	29,41	6.723	19,62
60 - Dipendenti qualificati	411	12,95	396	18,25	100.184	33,76	10.093	31,90
70 - Personale ausiliario	173	6,29	244	11,24	81.694	27,94	9.704	28,31
80 - Altro pers. dipendente	18	0,65	72	3,32	12.032	4,04	2.676	7,81
TOTALE	2.749	100	2.170	100	297.669	100	34.271	100

(1) Il raggruppamento comprende la federazione italiana dei consorzi agrari e sette consorzi agrari provinciali.

PER «POSIZIONI» STATISTICHE RAGGRUPPATE E RAGGRUPPAMENTI DI ENTI

ENTI DEL PARASTATO		ISTITUTI DI CREDITO		CAMERE DI COMMERCIO		OSPEDALI E CLINICHE		UNIVERSITÀ	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
90	0,11	93	0,05	45	0,88	134	0,10	8	0,03
2.996	3,54	505	0,28	39	0,76	2.350	1,80	3.361	10,99
3.121	3,68	1.661	0,92	244	4,77	3.780	2,89	1.737	5,21
8.993	10,62	21.263	11,82	301	5,88	10.199	7,79	7.720	23,17
39.905	47,14	127.165	70,67	1.449	28,32	8.993	6,87	4.739	14,23
23.416	27,66	13.723	7,63	2.358	46,08	52.354	39,99	6.514	19,55
5.917	6,99	11.849	6,59	631	12,33	21.771	16,63	7.479	22,45
218	0,26	3.675	2,04	50	0,98	31.321	23,93	1.457	4,37
84.656	100	179.925	100	5.117	100	130.902	100	33.315	100

INDUSTRIE PRIVATE		ASSICURAZIONI		A.C.I. PROVINCIALI		CONSORZI AGRARI (1) PROVINCIALI		TOTALE GENERALE	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
402	0,08	16	0,07	10	0,50	7	0,21	1.293	0,08
2.981	0,60	221	0,88	3	0,15	62	1,86	16.403	0,95
5.648	1,14	519	2,07	28	1,38	174	5,21	27.617	1,60
19.012	3,83	1.347	5,38	23	1,14	354	10,61	102.032	5,92
89.987	18,14	10.914	43,58	230	11,35	1.378	41,31	454.089	26,36
144.820	29,19	9.838	39,28	915	45,16	669	20,05	524.597	30,45
185.384	37,36	8.832	3,32	338	16,68	539	16,16	418.366	24,28
47.948	9,66	1.358	4,42	479	23,64	153	4,59	178.514	10,36
496.182	100	25.045	100	2.026	100	3.336	100	1.722.911	100



SENATO DELLA REPUBBLICA - CAMERA DEI DEPUTATI

Roma, 1° dicembre 1976

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI
TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI (Leggi 11 di-
cembre 1975, n. 625 e 26 agosto 1976, n. 642)

Al legale rappresentante di

La Commissione parlamentare di inchiesta sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi, istituita con legge 11 dicembre 1975, n. 625, e prorogata con legge 26 agosto 1976, n. 642, ha stabilito, ai fini delle sue indagini, di chiedere a un certo numero di enti e società notizie e dati particolari sui trattamenti del personale dipendente aggiornati al 31 dicembre 1976.

A tale proposito sono stati predisposti gli allegati questionari che dovranno essere compilati, sotto la personale responsabilità del rappresentante legale dell'ente o della società destinatari, in triplice copia, di cui una dovrà essere trattenuta presso l'ente o la società, mentre le altre due dovranno pervenire alla Commissione entro il termine massimo del 20 febbraio 1977.

Poichè il rispetto del suddetto termine è essenziale ai fini dell'elaborazione che dovrà essere svolta dalla Commissione, la stessa non potrà giustificare eventuali ritardi e, pertanto, si consiglia la consegna direttamente alla segreteria della Commissione (Roma, Palazzo della Sapienza, Corso del Rinascimento, 40), che ne rilascerà ricevuta.

Si fa presente che qualora gli enti e le società destinatari non facciano pervenire alla Commissione nel termine predetto il questionario compilato in tutte le sue parti, o forniscano dati non veritieri, la stessa provvederà a convocare gli inadempienti in seduta pubblica e si avvarrà dei poteri della autorità giudiziaria ad essa conferiti dall'articolo 4 della legge.

La compilazione dei questionari dovrà avvenire secondo le allegate istruzioni.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE
(Sen. Dionigi Coppo)



SENATO DELLA REPUBBLICA - CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI
TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI (Leggi 11 di-
cembre 1975, n. 625 e 26 agosto 1976, n. 642)

MOD. 1 (Questionario
di Ente)

INDAGINE SULLE STRUTTURE E SUI LIVELLI DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMA-
TIVI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI CHE FORMANO OGGETTO DELLA INCHIESTA

N.B. - Per fornire risposta ai quesiti seguiti da quadratino barrare così X quello che fa al caso. Se necessario, barrare due o più quadratini.
- Per fornire risposta ai quesiti per i quali sono previste caselle inserire una cifra in ciascuna di esse.
(Es.: 28 = | | | 2 | 8 | ; 3,50 = | | 3 | , | 5 | 0 |).
- Gli spazi « Riservato elaborazione » non devono essere compilati per alcun motivo.

QUADRO I. - Notizie di carattere generale

1. DENOMINAZIONE DELL'ENTE, SEDE LEGALE, INDIRIZZO
2. PROVVEDIMENTI RELATIVI ALLA PERSONALITÀ GIURIDICA DELL'ENTE
3. COMPITI ISTITUZIONALI DELL'ENTE
4. ARTICOLAZIONE TERRITORIALE DELL'ENTE
5. FONTI DI FINANZIAMENTO DELL'ENTE
6. AMMINISTRAZIONI CHE ESERCITANO LA VIGILANZA SULL'ENTE IN MATERIA DI TRATTA-
MENTO ECONOMICO E NORMATIVO
7. FONTE NORMATIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO VIGENTE NEL 1976 PER LA MAGGIOR PARTE DEL PERSONALE
I responsabili degli Enti o delle Società che non facciano pervenire nel termine indicato nella lettera di ac-
compagnamento i questionari compilati in tutte le loro parti, o forniscano dati non veritieri, saranno convocati
in seduta pubblica dalla Commissione, la quale si avvarrà anche degli altri poteri dell'autorità giudiziaria ad
essa conferiti dall'art. 4 della legge 11 dicembre 1975, n. 625, prorogata con legge 26 agosto 1976, n. 642.

Numero progressivo	« POSIZIONE » (b)					Numero dipendenti al 31 dic. 1976	NORME GENERALI PER L'AVANZAMENTO DI CARRIERA (d)						
	Denominazione	Codice « posizione » statistica (c)	Riservato elaborazione		Anzianità minima nella « posizione » precedente per accedere alla « posizione » indicata alla col. 2		Sistemi di avanzamento						
			A	B			Merito assoluto	Merito comparativo	Esami	Altro sistema			
1	2	3	4	5	6	Anni	Mesi	7	8	9	10	11	12
<i>Riporto numero dipendenti</i>													
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI										<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(a) Fanno parte del personale tutti i dipendenti di ruolo, non di ruolo o con ordinamento particolare che hanno un rapporto di lavoro subordinato, anche se di carattere transitorio o a tempo parziale. Non rientrano quindi nell'indagine i Presidenti degli Enti, i membri dei consigli di amministrazione, quelli dei collegi sindacali ed assimilati.

(b) Se il personale è inquadrato in più ruoli, elencare nel prospetto prima le « posizioni » del primo ruolo, poi quelle del secondo e così via premettendo ad ogni ruolo la sua denominazione; se per una stessa « posizione » è prevista una suddivisione in parametri o classi di stipendio, devono essere specificati i singoli livelli.

Nell'ambito di ciascun ruolo le « posizioni » devono essere indicate secondo due criteri generali:

- 1) gli Enti che adottano per il loro personale lo stesso ordinamento previsto per i dipendenti civili dello Stato indicheranno le diverse « posizioni » secondo le carriere e le qualifiche:
 - Carriera direttiva: Dirigente generale (o Direttore generale), Dirigente superiore, Primo dirigente, Ispettore generale, ecc.
 - Carriera di concetto: Segretario capo, Segretario principale, Primo segretario, ecc.
 E così di seguito per tutte le rimanenti carriere.
- 2) gli Enti che hanno un ordinamento diverso da quello previsto per i dipendenti civili dello Stato, indicheranno le diverse « posizioni » (con criterio gerarchico decrescente) sotto i seguenti raggruppamenti:
 - Funzionari dirigenti; Funzionari non dirigenti; Impiegati con mansioni di concetto o assimilabili; Impiegati con mansioni esecutive o assimilabili; Dipendenti con mansioni ausiliarie; Operai qualificati; Operai comuni; Altri dipendenti.

(c) Per l'individuazione della « posizione » statistica relativa alla « posizione » indicata alla col. 2 attenersi alle norme riportate nell'apposita guida per il raggruppamento delle diverse « posizioni ».

(d) Gli Enti che adottano per il loro personale le norme di avanzamento previste per i dipendenti civili dello Stato possono omettere la compilazione delle colonne da 7 a 12 apponendo nel prospetto la dicitura « Come per i dipendenti dello Stato ».

QUADRO III. — Notizie relative alla struttura del trattamento retributivo, del trattamento normativo e dell'attività lavorativa del personale in attività di servizio al 31 dicembre 1976.

Riservato
elaborazione

1. VOCI CHE HANNO CONCORSO A FORMARE LA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA DEL PERSONALE NELL'ANNO 1976 ANCHE SE LIMITATE SOLTANTO AD ALCUNI DIPENDENTI									
Codici	VOCI	SI	NO	FONTE GIURIDICA					Estremi dei provvedimenti
				Legge	Regolamento	Altra			
010	— Stipendio	1		—	—	—			
020	— 13ª mensilità	1		—	—	—			
030	— Indennità di scala mobile comunque denominata	1		—	—	—			
040	— Indennità per carichi di famiglia	1		—	—	—			
050	— Mensilità aggiuntive oltre la 13ª	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
060	— Assegno perequativo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
070	— Assegno fisso integrativo dello stipendio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
080	— Altri assegni:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2						
	1.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	2.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	3.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	4.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	5.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	6.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	7.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	8.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	9.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
090	— Indennità di funzione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
100	— Gratifiche diverse:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2						
	1.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	2.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	3.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	4.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	5.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	6.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	7.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	8.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	9.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
110	— Partecipazione agli utili	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
120	— Cottimi diversi:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2						
	1.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	2.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	3.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	4.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	5.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	6.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	7.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	8.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
	9.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
130	— Compensi per lavoro straordinario	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
140	— Premio di produzione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
150	— Premio di efficienza	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
160	— Premio industriale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			

Segue: QUADRO III

N.B. — Le risposte ai quesiti da 2 a 7 devono essere fornite con riferimento alle situazioni vigenti per la maggior parte del personale durante l'anno 1976.
Nel caso di variazioni delle citate situazioni durante il 1976, fare riferimento alle ultime in vigore nello stesso anno.

Riservato
elaborazione

2. INDICARE IL NUMERO DI MENSILITÀ AGGIUNTIVE, OLTRE LA 13ª, CORRISPOSTE NEL 1976

	FONTE GIURIDICA			Estremi dei provvedimenti
	Legge	Regolamento	Altra	
— Nessuna	<input type="checkbox"/>			
— Numero	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	

3. CRITERI SEGUITI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITÀ DI SCALA MOBILE

	FONTE GIURIDICA			Estremi dei provvedimenti
	Legge	Regolamento	Altra	
— Come per i dipendenti statali	<input type="checkbox"/> 1			
— Come per i dipendenti privati:				
a) dell'agricoltura, dell'industria o del commercio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
b) dei settori del credito o assicurazioni	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
— Altro criterio (da specificare)				
.				
.				
.				
.	<input type="checkbox"/> 4			

4. CRITERI SEGUITI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ

	FONTE GIURIDICA			Estremi dei provvedimenti
	Legge	Regolamento	Altra	
— Periodicità	— annuale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	— biennale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	— più che biennale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	— mista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
— Retribuzione mensile di riferimento	— complessiva	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	— stipendio iniziale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	— stipendio iniziale e assegno perequativo o altro assegno similare	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	— altro criterio (da specificare)			
.				
.				
.				
.	<input type="checkbox"/> 4			
— Misura percentuale degli scatti	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
— Percentuale massima complessiva, se prevista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
— Indicare se è prevista la conservazione degli scatti al passaggio di « posizione »				
SI	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
NO	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	

Riservato
elaborazione

Segue: QUADRO III

5. CRITERI SEGUITI PER IL CALCOLO DEI COMPENSI ORARI PER LAVORO STRAORDINARIO

	FONTE GIURIDICA			
	Legge	Regola-mento	Altra	Estremi dei provvedimenti
	--- Retribuzione mensile di riferimento <ul style="list-style-type: none"> --- complessiva . . . <input type="checkbox"/> 1 --- stipendio iniziale . <input type="checkbox"/> 2 --- stipendio iniziale e assegno perequativo o altro assegno simile . <input type="checkbox"/> 3 --- altro criterio (da specificare) <input type="checkbox"/> 4 	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
--- Numero ore mensili utilizzato per la determinazione del compenso orario <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
--- Maggiorazione % per la determinazione del compenso orario diurno feriale <input type="text"/> %	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
--- Maggiorazione % per la determinazione del compenso orario notturno o festivo <input type="text"/> %	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	

6. AGEVOLAZIONI VARIE DI CUI POSSONO FRUIRE I DIPENDENTI E MODALITÀ DI GODIMENTO

Codici	Agevolazioni	SI	NO	In modo gratuito	A prezzo ridotto	A prezzo intero
10	--- Prestiti agevolati (In caso affermativo, indicare il tasso prevalentemente applicato nel 1976%)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	—	—	—
20	--- Viaggi (biglietti ferroviari, aerei, marittimi)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	—
30	--- Trasporto collettivo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
40	--- Asili nido e scuole	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
50	--- Colonie marine e montane	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
60	--- Assistenza scolastica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
70	--- Altre agevolazioni:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2			
	1.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	2.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	3.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	4.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	5.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	6.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

7. PRESTAZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE

--- Orario ordinario settimanale ore minuti

--- Numero dei giorni lavorativi per settimana

--- Numero dei giorni di ferie retribuiti di cui fruisce il personale

--- Indicare se il numero dei giorni di ferie si calcola includendo le domeniche e le altre festività comprese nel periodo di godimento delle ferie stesse.
 SI 1
 NO 2

8. INCARICHI DIVERSI (es.: consigliere di amministrazione, membro di collegio sindacale, ecc.) ESPLETATI DAL PERSONALE A SEGUITO DI DESIGNAZIONE O AUTORIZZAZIONE DELL'ENTE

«Posizioni» di cui al Quadro II				Numero dipendenti designati o autorizzati	Indicare se gli emolumenti sono	
Numero progressivo (Col. 1)	Denominazione (Col. 2)	Codice spozione statistica (Col. 3)	Riservato elabor.		attribuiti al dipendente	incamerati dall'ente
					<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
					<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
					<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
					<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
					<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

Riservato elaborazione

QUADRO IV. — Notizie relative al trattamento di assistenza malattie, alla pensione ed alla indennità di buonuscita o di fine rapporto.

N. B. — Le risposte ai quesiti devono essere fornite con riferimento alle situazioni vigenti per la maggior parte del personale durante l'anno 1976. Nel caso di variazioni delle citate situazioni intervenute durante il 1976 fare riferimento alle ultime in vigore nello stesso anno.

A) ASSISTENZA MALATTIE

1. Quale è l'Ente che gestisce il trattamento di assistenza malattie?

.....
.....
.....

Riservato
elaborazione

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

B) PENSIONE

1. È previsto per il personale un regime di pensione ordinaria?

SI 1

NO 2

In caso affermativo, quale è l'Ente che lo gestisce?

.....
.....
.....

Riservato
elaborazione

2. È previsto per il personale, oltre quello di pensione ordinaria, anche un regime di pensione integrativa?

SI 1

NO 2

In caso affermativo, quale è l'Ente che lo gestisce?

.....
.....
.....

Riservato
elaborazione

C) INDENNITÀ DI BUONUSCITA O DI FINE RAPPORTO

1. Quale è l'Ente o il Fondo che gestisce l'indennità di buonuscita o di fine rapporto?

.....
.....
.....

Riservato
elaborazione

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Luogo e data di compilazione del modello il 1977

QUALIFICA E FIRMA DEL DIRIGENTE
DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI

QUALIFICA E FIRMA DEL LEGALE
RAPPRESENTANTE DELL'ENTE

.....
.....

.....
.....

INDAGINE SULLE CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E
SUI LIVELLI DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI DEL
PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI CHE FORMANO
OGGETTO DELL'INCHIESTA

Riservato
elaborazione

Numero progressivo
del modello

Denominazione dell'Ente, sede legale, indirizzo

N.B. — Per fornire risposta ai quesiti seguiti da quadratino barrare con quello o quelli che fanno al caso.
— Le notizie contenute nei riquadri a doppio filo devono essere riportate sul Mod. 3.

SEZIONE I — NOTIZIE RELATIVE AL DIPENDENTE DI LIVELLO A 1 ovvero U 5 (*)

RUOLO	* POSIZIONE *		
	Numero progressivo	Denominazione	Codice *posizione* statistica
<i>(Riportare la dizione del ruolo indicata al Quadro II del Mod. 1 e, nell'ordine, gli elementi indicati alle coll. 1, 2 e 3 dello stesso Quadro).</i>			

Riservato
elaborazione

QUADRO I. — Notizie individuali relative al dipendente di cui alla presente sezione del modello.

1. DATA DI NASCITA
giorno _____ mese (indicare: gen. = 01; febr. = 02; ecc.) _____ 19 ____ anno ____

2. SESSO
— Maschio 8
— Femmina 9

3. STATO CIVILE
— Celibe o nubile 1
— Coniugato 2
— Vedovo 3
— Separato o già coniugato 4

4. TITOLO DI STUDIO
— Laurea 1
— Diploma di scuola media superiore 2
— Licenza di scuola media inferiore 3
— Licenza elementare 4
— Nessun titolo 5
(Indicare il più elevato titolo di studio conseguito avendo valore legale)

5. ANNO DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO DI STUDIO
19 ____

6. ANNO DELLA PRIMA ASSUNZIONE, IN SERVIZIO DI RUOLO O NON DI RUOLO, PRESSO UNA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA
19 ____

7. DATA DI ASSUNZIONE, IN SERVIZIO DI RUOLO O NON DI RUOLO, PRESSO L'ENTE
giorno _____ mese (indicare: gen. = 01; febr. = 02; ecc.) _____ 19 ____ anno ____

8. DATA DI NOMINA O PROMOZIONE ALLA * POSIZIONE * INDICATA NELLA TESTATA DEL MODELLO
giorno _____ mese (indicare: gen. = 01; febr. = 02; ecc.) _____ 19 ____ anno ____

9. PERSONE PER LE QUALI IL DIPENDENTE HA PERCEPITO L'INDENNITÀ PER CARICHI DI FAMIGLIA
— Nessuna 1
— Coniuge 2
— Figli 3 n. ____
— Genitori 4 n. ____

10. MANSIONI SVOLTE
Indicare in dettaglio le mansioni svolte dal dipendente quali risultano dalla legge, dal regolamento, dal contratto collettivo, dall'accordo sindacale, dal contratto aziendale.
In caso di discordanza tra le mansioni svolte e le normative, indicarne in appresso i motivi:

QUADRO II. — Importi lordi degli elementi costituenti la retribuzione globale effettivamente percepita nell'anno 1976 dal dipendente di cui alla presente sezione del modello.

N.B. — Non devono essere indicati nel prospetto gli importi di eventuali arretrati afferenti ad anni precedenti il 1976 e percepiti dal dipendente nello stesso anno.
— Nel prospetto devono essere indicate le eventuali totalizzazioni delle voci di cui si codici 080, 100, 120, 170 e 210.

Codici	VOCI	IMPORTI PERCEPITI (Lire)	Codici	VOCI	IMPORTI PERCEPITI (Lire)
010	— Stipendio 010			<i>riporto . . .</i>	
020	— 13ª mensilità 020				
030	— Indennità di scala mobile comunque denominata 030				
040	— Indennità per carichi di famiglia 040				
050	— Mensilità aggiuntive oltre la 13ª 050				
060	— Assegno perequativo 060		130	— Compensi per lavoro straordinario 130	
070	— Assegno fisso integr. dello stipendio 070		140	— Premio di produzione 140	
080	— Altri assegni 080		150	— Premio di efficienza 150	
1.			160	— Premio industriale 160	
2.			170	— Altri premi 170	
3.			1.		
4.			2.		
5.			3.		
6.			4.		
7.			5.		
8.			6.		
9.			7.		
090	— Indennità di funzione 090		8.		
100	— Gratifiche diverse 100		9.		
1.			180	— Diritti casuali, straordinari o forfettizzati 180	
2.			190	— Compensi in natura (a) 190	
3.			200	— Compensi per particolari condizioni di lavoro 200	
4.			210	— Altri emolumenti non compresi nelle voci precedenti 210	
5.			1.		
6.			2.		
7.			3.		
8.			4.		
9.			5.		
110	— Partecipazione agli utili 110		6.		
120	— Cottimi diversi 120		7.		
1.			8.		
2.			9.		
3.					
4.					
5.					
<i>a riportare . . .</i>			220	TOTALE COMPLESSIVO ANNUO 220	

(a) Se l'Ente non è in grado di quantificare il valore dei compensi, ne specifichi in dettaglio i tipi

QUADRO III. — Oneri sociali a carico dell'Ente, relativi al dipendente di cui alla presente sezione del modello, per l'anno 1976.

ONERI A CARICO DELL'ENTE		Lire
301	— Previdenza, infortuni, malattia, ecc. 301	
302	— Accantonamenti per indennità di buonuscita 302	
303	— Altri oneri 303	
310	TOTALE COMPLESSIVO ANNUO 310	

(*) — Il dipendente A, le cui notizie devono essere riportate nella Sezione I del presente modello, è colui che nell'ambito di ciascuna «posizione» di un determinato ruolo occupava, al 31 dicembre 1976, il primo posto in graduatoria e che nello stesso anno abbia sempre rivestito la stessa «posizione» e non abbia avuto interruzioni di servizio che abbiano comportato riduzioni o sospensioni della retribuzione.
— Il dipendente B, le cui notizie devono essere riportate nella Sezione II del presente modello, è colui che nell'ambito di ciascuna «posizione» di un determinato ruolo occupava, al 31 dicembre 1976, l'ultimo posto in graduatoria e che nello stesso anno abbia sempre rivestito la stessa «posizione» e non abbia avuto interruzioni di servizio che abbiano comportato riduzioni o sospensioni della retribuzione.
— Il dipendente U, le cui notizie devono essere riportate nella Sezione I del presente modello, è colui che da solo occupava, al 31 dicembre 1976, una data «posizione», ovvero uno dei due dipendenti prima definiti se in una «posizione» comprendente più dipendenti risponde alle stabilite caratteristiche uno solo di essi. Il dipendente U deve aver rivestito la stessa «posizione» per tutto il 1976 e nello stesso anno non deve aver avuto interruzioni di servizio che abbiano comportato riduzioni o sospensioni della retribuzione.

**SEZIONE II — NOTIZIE RELATIVE AL DIPENDENTE DI LIVELLO B X 3 (*) APPARTENENTE ALLO STESSO RUOLO
E ALLA STESSA « POSIZIONE » DEL DIPENDENTE DI LIVELLO A DI CUI ALLA PRIMA PAGINA DEL PRESENTE MODELLO**

QUADRO I. — Notizie individuali relative al dipendente di cui alla presente sezione del modello.

1. DATA DI NASCITA	
giorno	19 anno
mese (indicare: genn. = 01; febr. = 02; ecc.)	
2. SESSO	
<input type="checkbox"/> Maschio <input type="checkbox"/> 8	
<input type="checkbox"/> Femmina <input type="checkbox"/> 9	
3. STATO CIVILE	
<input type="checkbox"/> Celibe o nubile <input type="checkbox"/> 1	
<input type="checkbox"/> Coniugato <input type="checkbox"/> 2	
<input type="checkbox"/> Vedovo <input type="checkbox"/> 3	
<input type="checkbox"/> Separato o già coniugato <input type="checkbox"/> 4	
4. TITOLO DI STUDIO	
<input type="checkbox"/> Laurea <input type="checkbox"/> 1	
<input type="checkbox"/> Diploma di scuola media superiore <input type="checkbox"/> 2	
<input type="checkbox"/> Licenza di scuola media inferiore <input type="checkbox"/> 3	
<input type="checkbox"/> Licenza elementare <input type="checkbox"/> 4	
<input type="checkbox"/> Nessun titolo <input type="checkbox"/> 5	
(Indicare il più elevato titolo di studio conseguito avente valore legale)	
5. ANNO DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO DI STUDIO	
19.....	
6. ANNO DELLA PRIMA ASSUNZIONE, IN SERVIZIO DI RUOLO O NON DI RUOLO, PRESSO UNA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	
19.....	
7. DATA DI ASSUNZIONE, IN SERVIZIO DI RUOLO O NON DI RUOLO, PRESSO L'ENTE	
giorno	19 anno
mese (indicare: genn. = 01; febr. = 02; ecc.)	
8. DATA DI NOMINA O PROMOZIONE ALLA « POSIZIONE » INDICATA NELLA TESTATA DEL MODELLO	
giorno	19 anno
mese (indicare: genn. = 01; febr. = 02; ecc.)	
9. PERSONE PER LE QUALI IL DIPENDENTE HA PERCEPITO L'INDENNITÀ PER CARICHI DI FAMIGLIA	
<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> 1	
<input type="checkbox"/> Coniuge <input type="checkbox"/> 2	
<input type="checkbox"/> Figli <input type="checkbox"/> 3 n.	
<input type="checkbox"/> Genitori <input type="checkbox"/> 4 n.	
10. MANSIONI SVOLTE	
Indicare in dettaglio le mansioni svolte dal dipendente quali risultano dalla legge, dal regolamento, dal contratto collettivo, dall'accordo sindacale, dal contratto aziendale.	
In caso di discordanza tra le mansioni svolte e la normativa, indicarne in appresso i motivi:	
Riservato elaboraz.	
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []	
11. EVENTUALI INCARICHI ESPLETATI DAL DIPENDENTE A SEGUITO DI DESIGNAZIONE O AUTORIZZAZIONE DELL'ENTE	
Incarichi	Emolumenti
	Attrib. al dipend. locamer. dell'Ente
1. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
2. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
3. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6

QUADRO II. — Importi lordi degli elementi costituenti la retribuzione globale effettivamente percepita nell'anno 1976 dal dipendente di cui alla presente sezione del modello.

N.B. — Non devono essere indicati nel prospetto gli importi di eventuali arretrati afferenti ad anni precedenti il 1976 e percepiti dal dipendente nello stesso anno.
— Nel prospetto devono essere indicate le eventuali totalizzazioni delle voci di cui ai codici 080, 100, 120, 170 e 210.

Codici	VOCI	IMPORTI PERCEPITI (Lire)	Codici	VOCI	IMPORTI PERCEPITI (Lire)
010	— Stipendio	010			
020	— 13ª mensilità	020		riporto	
030	— Indennità di scala mobile comunque denominata	030		6.	
040	— Indennità per carichi di famiglia	040		7.	
050	— Mensilità aggiuntive oltre la 13ª	050		8.	
060	— Assegno perequativo	060		9.	
070	— Assegno fisso integr. dello stipendio	070		130 — Compensi per lavoro straordinario	130
080	— Altri assegni	080		140 — Premio di produzione	140
1.				150 — Premio di efficienza	150
2.				160 — Premio industriale	160
3.				170 — Altri premi	170
4.				1.	
5.				2.	
6.				3.	
7.				4.	
8.				5.	
9.				6.	
090	— Indennità di funzione	090		7.	
100	— Gratifiche diverse	100		8.	
1.				9.	
2.				180 — Diritti casuali, straordinari o forfettizzati	180
3.				190 — Compensi in natura (a)	190
4.				200 — Compensi per particolari condizioni di lavoro	200
5.				210 — Altri emolumenti non compresi nelle voci precedenti	210
6.				1.	
7.				2.	
8.				3.	
9.				4.	
110	— Partecipazione agli utili	110		5.	
120	— Cottimi diversi	120		6.	
1.				7.	
2.				8.	
3.				9.	
4.					
5.				220 TOTALE COMPLESSIVO ANNUO	220
a riportare					

(a) Se l'Ente non è in grado di quantificare il valore dei compensi, ne specifichi in dettaglio i tipi

QUADRO III. — Oneri sociali a carico dell'Ente, relativi al dipendente di cui alla presente sezione del modello, per l'anno 1976.

ONERI A CARICO DELL'ENTE		Lire
301	— Previdenza, infortuni, malattia, ecc.	301
302	— Accantonamenti per indennità di buonuscita	302
303	— Altri oneri	303
310	TOTALE COMPLESSIVO ANNUO	310

(*) Cfr. corrispondente nota riportata nella prima pagina del modello.

Luogo e data di compilazione del modello 1977

QUALIFICA E FIRMA DEL DIRIGENTE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI

QUALIFICA E FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE DELL'ENTE



SENATO DELLA REPUBBLICA - CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI
TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI (Leggi 11 di-
cembre 1975, n. 625 e 26 agosto 1976, n. 642)

MOD. 3

**INDAGINE SULLE STRUTTURE E SUI LIVELLI DEI TRATTAMEN-
TI RETRIBUTIVI E NORMATIVI DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEGLI ENTI CHE FORMANO OGGETTO DELLA INCHIESTA**

Riservato
elaborazione

Denominazione dell'Ente, sede legale, indirizzo

.....

.....

ELENCO DEI QUESTIONARI DI DIPENDENTE (Modd. 2) COMPILATI

N.B. — Per ciascuna «posizione» rilevata con i Modd. 2 indicare gli estremi della stessa alle coll. 2 e 3 del presente modello; alle coll. 6, 7 ed 8 riportare gli importi indicati sugli stessi Modd. 2 secondo le seguenti modalità: al primo rigo quelli relativi al dipendente di livello A ed al secondo quelli relativi al dipendente di livello B se per la «posizione» indicata sono stati rilevati due dipendenti; riportare invece al terzo rigo gli importi relativi al dipendente di livello U se per la «posizione» indicata è stato rilevato un solo dipendente.

Codice pro- gressivo (Riservato elabora- zione)	«POSIZIONE» e RUOLO Riportare gli elementi indicati nella testata dei Modd. 2		Riser- vato elabo- razione	LIVELLO DEI DI- PENDENTI RILEVATI NELLA «POSIZIONE» (barrare il quadratino che fa al caso)	IMPORTO LORDO ANNUO DELLA RETRIBUZIONE PERCEPITA DAL DIPENDENTE (Lire) Riportare, rispettivamente, i valori indicati alla voce «Totale complessivo annuo» ed al codice 040 del Quadro II del Mod. 2		TOTALE COMPLESSIVO ANNUO DEGLI ONERI SOCIALI A CARICO DELL'ENTE Riportare il valore indicato alla stessa voce del Quadro III del Mod. 2
	Denominazioni	Co- dice «posi- zione» stati- stica			COMPLESSIVA	— di cui: INDENNI- TÀ PER CARICHI DI FAMIGLIA	
1	2	3	4	5	6	7	8
01				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
02				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
03				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
04				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
05				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
06				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
07				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
08				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
09				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			

Segue retro

Codice progressivo (Riservato elaborazione)	«POSIZIONE» e RUOLO Riportare gli elementi indicati nella testata dei Modd. 2		Riservato elaborazione	LIVELLO DEI DIPENDENTI RILEVATI NELLA «POSIZIONE» (barrare il quadratino che fa al caso)	IMPORTO LORDO ANNUO DELLA RETRIBUZIONE PERCEPITA DAL DIPENDENTE (Lire) Riportare, rispettivamente, i valori indicati alla voce «Totale complessivo annuo» ed al codice 040 del Quadro II del Mod. 2		TOTALE COMPLESSIVO ANNUO DEGLI ONERI SOCIALI A CARICO DELL'ENTE Riportare il valore indicato alla stessa voce del Quadro III del Mod. 2
	Denominazioni	Codice «posizione» statistica			COMPLESSIVA	— di cui: INDENNITÀ PER CARICHI DI FAMIGLIA	
1	2	3	4	5	6	7	8
10				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
11				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
12				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
13				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
14				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
15				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
16				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
17				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
18				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
19				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			
20				A <input type="checkbox"/> 1 B <input type="checkbox"/> 3 U <input type="checkbox"/> 5			

TOTALI DI CONTROLLO DEL PRESENTE MODELLO						
AVVERTENZA In ciascun Mod. 3 deve figurare la somma dei soli elaborati riportati nello stesso. Pertanto, se l'Ente compila più di un Mod. 3, i totali di controllo non devono essere cumulati tra i vari modelli.	Riservato elaborazione	Numero dei quadratini barrati per livello			SOMMA DEGLI IMPORTI INDICATI PER COLONNA	
		A	B	U		
	99					

Luogo e data di compilazione del modello B 1977

QUALIFICA E FIRMA DEL DIRIGENTE
DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI

QUALIFICA E FIRMA DEL LEGALE
RAPPRESENTANTE DELL'ENTE

.....
.....

.....
.....



SENATO DELLA REPUBBLICA - CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI
TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI (Leggi 11 di-
cembre 1975, n. 625 e 26 agosto 1976, n. 642)

ALLEGATO I

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEI QUESTIONARI RELATIVI ALL'INDAGINE SULLE STRUTTURE, SULLE CON- DIZIONI E SUI LIVELLI DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI

1. Generalità

Le informazioni e i dati che le Società e gli Enti interessati all'indagine dovranno fornire si articolano in due gruppi. Il primo gruppo di informazioni (che dovranno essere fornite con il Mod. 1) si riferisce a notizie di carattere generale riguardanti gli stessi Enti o Società, mentre le informazioni del secondo gruppo (che dovranno essere rilevate con il Mod. 2 e, in parte, riportate sul Mod. 3) si riferiscono alle caratteristiche individuali ed agli aspetti retributivi di un certo numero di dipendenti che ciascun Ente o Società dovrà scegliere secondo le norme in appresso indicate.

Per una corretta esecuzione dell'indagine è necessario procedere prima alla compilazione del Mod. 1, poi a quella del Mod. 2 e, infine, a quella del Mod. 3.

2. Avvertenze particolari

Poiché l'indagine riguarda un campione di unità estremamente differenziate sia per attività economica esercitata, sia per normativa contrattuale prevista per il personale, per esigenze di uniformità si è dovuta adottare, in taluni casi, una terminologia per quanto possibile idonea ad individuare aspetti comuni a tutte le unità.

Si ritiene quindi opportuno fornire i seguenti chiarimenti:

— il termine «Enti» designa ogni unità rilevata anche se trattasi di società, azienda commerciale o finanziaria, industria, clinica ospedaliera e così via;

— il termine «posizione» designa l'elemento classificatorio (parametro, coefficiente, qualifica, grado, attribuzione, classe di stipendio, ecc.) attraverso il quale viene fissato il trattamento retributivo di ciascun dipendente e che permette l'inquadramento degli stessi dipendenti in carriere, gruppi, categorie, ruoli e simili;

Così, ad esempio, la «posizione» dei dipendenti degli Enti pubblici si identifica, in linea di massima, con la *qualifica* alla quale, di norma, corrisponde l'ammontare della retribuzione; la qualifica, a sua volta, permette l'inquadramento dei singoli dipendenti in carriere e ruoli;

— il termine «posizione statistica» indica il raggruppamento in cui inserire le diverse attività lavorative al fine di omogeneizzare le stesse rispetto a determinate caratteristiche (Cfr. Allegato II).

3. Norme per la individuazione dei dipendenti da rilevare

Il Mod. 2 dovrà essere compilato, in linea di massima, per due dipendenti appartenenti a ciascuna «posizione» che risulterà elencata al Quadro II del Mod. 1. Fanno eccezione il caso in cui nella «posizione» risulti compreso un unico dipendente che, se si trova nelle condizioni più oltre specificate, sarà comunque rilevato ed il caso in cui per una «posizione» prevista in organico (e che dovrà essere sempre indicata al Quadro II del Mod. 1) non risultavano dipendenti in forza al 31 dicembre 1976.

Al fine di evitare l'influenza perturbatrice di eventuali riduzioni o sospensioni della retribuzione complessiva annua lorda percepita nel corso dell'anno 1976 dai dipendenti rilevati, questi ultimi dovranno essere scelti, secondo le modalità che seguono, tra il personale che nell'anno indicato non ha subito interruzioni di servizio (originarie da qualsiasi causa) che hanno comportato riduzioni o sospensioni della retribuzione.

Ciò premesso, i due dipendenti da rilevare per ciascuna «posizione» sono:

— *dipendente di livello A*: colui che al 31 dicembre 1976 occupava il primo posto in graduatoria e che nello stesso anno abbia rivestito sempre la stessa «posizione»;

— *dipendente di livello B*: colui che al 31 dicembre 1976 occupava l'ultimo posto in graduatoria e che nello stesso anno abbia sempre rivestito la stessa «posizione».

Per quanto riguarda l'eventuale unico dipendente compreso in una «posizione» (dipendente di livello U), lo stesso sarà rilevato se ha rivestito la stessa «posizione» per tutto il 1976.

Nel caso in cui il dipendente di livello A, il dipendente di livello B o entrambi, come sopra definiti, avessero subito riduzioni o sospensioni della retribuzione nel corso del 1976 o non avessero rivestito la stessa «posizione» per tutto l'anno, si considereranno, rispettivamente, il secondo ed il penultimo in graduatoria e così via fino ad individuare quello o quelli per i quali risultano verificate le richieste condizioni.

Nel caso particolare che in una «posizione» comprendente più dipendenti uno solo possedesse i requisiti richiesti, lo stesso dovrà essere rilevato come *dipendente di livello U*.

4. Avvertenze generali

Sia i due questionari — Modd. 1 e 2 — sia il Mod. 3 devono essere compilati in *triplice copia*: due da restituire alla Commissione, una da trattenere agli atti dell'Ente per propria documentazione.

Segue retro

Qualora il numero di modelli di rilevazione trasmessi non dovesse risultare sufficiente, dovrà inoltrarsi tempestiva richiesta di integrazione alla Commissione che provvederà a rimettere l'ulteriore fabbisogno.

Per quanto concerne la compilazione dei due questionari, è prevista, per alcuni quesiti, la possibilità di fornire risposte diverse da quelle già riportate a stampa e precodificate. Qualora gli spazi a tal fine destinati non fossero sufficienti, dovrà allegarsi ai questionari un apposito foglio sul quale sarà indicato, per i diversi casi, « Ulteriori risposte al quesito n. del Quadro del Mod. ».

Il predetto foglio dovrà recare in alto a destra l'esatta e completa denominazione dell'Ente e dovrà essere firmato come previsto per i modelli di rilevazione.

5. Norme per la revisione dei dati rilevati

Ultimata la compilazione dei modelli, prima che gli stessi siano restituiti alla Commissione, dovrà procedersi ad una accurata revisione delle notizie e dei dati riportati negli stessi. Particolare cura dovrà porsi nei controlli in appresso indicati.

MOD. 1 (QUESTIONARIO DI ENTE)

— Quadro I

- a) Deve risultare *almeno* una risposta a tutti i quesiti previsti.
- b) Al riquadro 1 deve essere indicata, se esiste, anche la sigla ufficiale dell'Ente.
- c) Ai quesiti 2 e 7 devono risultare indicati gli estremi dei provvedimenti giuridici o normativi richiesti.
- d) Ai quesiti 3 e 5 dovranno risultare specificate le eventuali risposte « Altra funzione » o « Altra fonte normativa ».

— Quadro II

- a) Per ciascuna « posizione » indicata alla col. 2 dovrà risultare il codice di « posizione » statistica (col. 3) anche se una stessa « posizione » risulta trascritta più volte perché prevista in ruoli diversi o perché per la stessa sono previsti più livelli retributivi.
- b) Deve risultare quadrato il numero totale complessivo dei dipendenti indicato alla col. 6.

— Quadro III

- a) Al quesito 1 tutte le voci per le quali è prevista sia la risposta affermativa, sia quella negativa, devono recare la barratura del rettangolo relativo ad una sola risposta.
- b) Per tutte le voci dello stesso quesito per le quali si è data risposta affermativa (quadrato SI o quadrato senza codice numerico) devono essere indicate le rispettive fonti giuridiche.
- c) Per i quesiti da 2 a 7 devono risultare specificate le risposte date a mezzo della barratura dei quadratini « Altro criterio » o le « Altre agevolazioni » eventualmente indicate al quesito 6.
- d) Per tutti i quesiti per i quali si è fornita risposta devono risultare indicate le rispettive fonti giuridiche.
- e) Al quesito 8, se uno stesso dipendente ha esplicato più incarichi di diversa natura, questi dovrà essere conteggiato tante volte per quanti sono gli incarichi espletati.

MOD. 2 (QUESTIONARIO DI DIPENDENTE)

- a) Deve risultare indicato, su ciascun modello, il numero progressivo dello stesso nell'apposito riquadro riportato in alto a destra della testata. Tale numero deve rispettare, nella sua progressione, l'ordine con cui le singole « posizioni » sono state indicate nel Quadro II del Mod. 1.
- b) Deve risultare barrato il quadratino A o il quadratino U che individua il livello del dipendente le cui notizie sono riportate nella Sezione I.
- c) Qualora risulti barrato il quadratino A deve risultare compilata anche la Sezione II; se risulta barrato il quadratino U, la Sezione II deve risultare annullata con un tratto trasversale.
- d) Nel caso in cui l'ordinamento dell'Ente preveda un unico ruolo, deve risultare indicata nell'apposito riquadro della Sezione I la dizione « Unico » seguita dalla specificazione: amministrativo, tecnico, ecc.
- e) Considerato che il Mod. 2 permette la trascrizione delle notizie relative all'unico o ai due dipendenti rilevati per una stessa « posizione », ovvero che ciascun Modello 2 riguarda una sola « posizione », il numero di Modd. 2 che ciascun Ente dovrà compilare (in triplice copia) è pari al numero delle « posizioni » indicate al Quadro II del Mod. 1 meno il numero delle eventuali « posizioni » per le quali non si sono rilevati dipendenti.

MOD. 3 (ELENCO DEI MODD. 2 COMPILATI)

- a) Tutte le notizie che figurano sul Mod. 3 devono essere le stesse indicate sui relativi Modd. 2 dai quali esse sono state stralciate. Considerato, come detto, che ciascun Mod. 2 riguarda una sola « posizione », alla col. 2 del Mod. 3 dovranno risultare compilate tante righe quanti sono i Modd. 2 compilati.
- b) Deve risultare quadrata la somma degli importi indicati per colonna nel riquadro dei totali di controllo.



SENATO DELLA REPUBBLICA - CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI
TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI (Leggi 11 di-
cembre 1975, n. 625 e 26 agosto 1976, n. 642)

ALLEGATO II

**GUIDA PER IL RAGGRUPPAMENTO DELLE « POSIZIONI »
INDIVIDUALI RILEVATE (Col. 2 del Quadro II del Mod. 1)
IN « POSIZIONI » STATISTICHE (Codificazione della Col. 3
dello stesso Quadro II)**

NUMERO PROGRES- SIVO	« POSIZIONE » STATISTICA	CARATTERISTICHE DELLA « POSIZIONE » STATISTICA	DESCRIZIONE FUNZIONALE DELL'ATTIVITÀ NELLA « POSIZIONE » STATISTICA	ALCUNE DECLARATORIE ESEMPLIFICATIVE	RIPARTIZIONE SECONDO LA NATURA DELL'ATTIVITÀ	CODICE DA INDICARE ALLA COL. 3 DEL QUADRO II DEL MOD. 1
1	DIRIGENTI DI LIVELLO SUPERIORE	Funzionari che in virtù di una larga delega di poteri dispongono di ampia facoltà di decisione a livello del complesso di un ente o organismo pubblico (o di uno o più settori essenziali degli stessi) o di una azienda finanziaria, commerciale o industriale.	Direzione* tecnica e/o amministrativa di un ente o organismo pubblico (o di uno o più settori essenziali degli stessi) o di una azienda finanziaria, commerciale o industriale con potestà decisoria e assunzione delle responsabilità in ordine alle materie comprese nella sfera di competenza.	Dirigenti generali che esercitano le funzioni di capo delle direzioni generali o degli uffici centrali o periferici di livello pari o superiore - Direttori generali - Amministratori delegati.	—	10
2	DIRIGENTI	Funzionari, direttamente dipendenti dalle persone appartenenti alla precedente « posizione », che nell'ambito di un notevole livello di responsabilità godono di autonomia di decisione sia al livello della unità organica (ufficio o ente periferico di particolare importanza, settore, servizio, unità locale, ecc.) di cui curano l'attività e il controllo, sia nelle funzioni di studio, ricerca, consulenza o progettazione, sia nell'opera di coordinamento dell'attività funzionale di più unità operative.	Intervento coordinativo e di controllo di organi complessi costituiti da appartenenti alle « posizioni » inferiori nell'ambito di una notevole capacità di trattare problemi ed informazioni complessi.	Dirigenti superiori che esercitano le funzioni di vicario dei titolari di uffici diretti dalle persone appartenenti alla precedente « posizione » - Direttori centrali - Condirettori - Direttori di sede - Capi ripartizione di enti locali di massime dimensioni - Primari ospedalieri - Titolari di cattedra - Appartenenti alle carriere direttive con qualifica di ispettore generale o equivalente e figure assimilabili.	EsPLICANTI funzioni inerenti servizi organizzativi, patrimoniali o contabili con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.	21
					EsPLICANTI funzioni inerenti servizi tecnici, di ricerca, di assistenza e sociali con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico.	22
					EsPLICANTI attività che comportano l'assunzione, a norma di legge, di una personale responsabilità di natura professionale e richiedono l'iscrizione ad un albo professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo professionale.	23
3	FUNZIONARI DIRIGENTI	Funzionari che in qualità di collaboratori diretti o indiretti di uno o più dirigenti di cui alle precedenti « posizioni » sono in possesso di una specifica preparazione tecnico-scientifica, amministrativa o professionale ed assumono funzioni di coordinamento, controllo, informazione e verifica del lavoro svolto dagli appartenenti alle « posizioni » inferiori con discrezionalità di poteri ed autonomia di decisione in ordine alle materie comprese nella sfera di competenza.	Intervento coordinativo o operativo attuato attraverso l'applicazione di conoscenze tecnico-scientifiche, amministrative o professionali sulla base del coordinamento di un notevole numero di informazioni ricevute.	Primi dirigenti che esercitano o non esercitano le funzioni di direttore di divisione - Procuratori di succursale - Procuratori di filiale - Procuratori di sede - Capi ripartizione di enti locali di grandi e medie dimensioni - Capi movimento e capi deposito - Vice direttori di filiale - Vice direttori di succursale - Membri di direzione di sede - Appartenenti alle carriere direttive con qualifica di direttore di divisione o equivalente e figure assimilabili.	EsPLICANTI funzioni inerenti servizi organizzativi, patrimoniali o contabili con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.	31
					EsPLICANTI funzioni inerenti servizi tecnici, di ricerca, di assistenza o sociali con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico.	32
					EsPLICANTI attività che comportano l'assunzione, a norma di legge, di una personale responsabilità di natura professionale e richiedono l'iscrizione ad un albo professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo professionale.	33
4	FUNZIONARI	Funzionari in possesso di una specifica preparazione tecnico-scientifica, amministrativa o professionale che assumono funzioni di informazione, controllo e verifica del lavoro svolto dagli appartenenti alle « posizioni » inferiori nell'ambito delle direttive generali ricevute.	Intervento operativo e di controllo nell'ambito di un apprezzabile grado di autonomia.	Tutto il personale appartenente alle carriere direttive non compreso nelle precedenti « posizioni » - Direttori di sezione - Consiglieri o qualifiche equivalenti e figure assimilabili.	EsPLICANTI funzioni inerenti servizi organizzativi, patrimoniali o contabili con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.	41
					EsPLICANTI funzioni inerenti servizi tecnici, di ricerca, di assistenza o sociali con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico.	42
					EsPLICANTI attività che comportano l'assunzione, a norma di legge, di una personale responsabilità di natura professionale e richiedono l'iscrizione ad un albo professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo professionale.	43

Segue retro

NUMERO PROGRESSIVO	« POSIZIONE » STATISTICA	CARATTERISTICHE DELLA « POSIZIONE » STATISTICA	DESCRIZIONE FUNZIONALE DELL'ATTIVITÀ NELLA « POSIZIONE » STATISTICA	ALCUNE DECLARATORIE ESEMPLIFICATIVE	RIPARTIZIONE SECONDO LA NATURA DELL'ATTIVITÀ	CODICE DA INDICARE ALLA COL. 3 DEL QUADRO II DEL MOD. 1
5	DIPENDENTI MOLTO QUALIFICATI	Membri del personale dipendente in grado di eseguire mansioni richiedenti comprovata preparazione amministrativa o tecnico-professionale che collaborano con le persone appartenenti alle « posizioni » superiori e lavorano sotto la responsabilità delle stesse. Le loro mansioni possono comportare, nei limiti delle direttive ricevute, un certo grado di iniziativa e responsabilità che in taluni casi può anche realizzarsi nel coordinamento e nel controllo del lavoro svolto dal personale appartenente alle « posizioni » inferiori.	Intervento operativo attuato attraverso l'utilizzazione di conoscenze teorico-pratiche che presuppone il coordinamento di più informazioni ricevute dagli appartenenti alle « posizioni » superiori, nell'ambito di un limitato grado di autonomia.	Coadiutori specializzati - Capi settori di magazzino - Programmatori, consollisti e analisti di centri elaborazione dati - Periti, geometri e ragionieri - Disegnatori provetti - Preventisti - Capi-squadra con almeno cinque componenti alle dipendenze o che coordinano il lavoro di più squadre - Analisti di centrale addetti ai controlli chimici e radiochimici - Contabili e addetti ai lavori di segreteria - Segretari - Controllori - Cassieri - Ufficiali amministrativi - Maestri di scuola - Assistenti di cattedra - Segretari economici - Assistenti tecnici - Stenografi resocontisti - Disegnatori progettisti - Interpreti e traduttori - Impiegati di 1ª e 2ª categoria - Impiegati con grado o carica - Capi-ufficio e vice-capi ufficio - Ostetriche - Dietisti - Capi servizi sanitari ausiliari - Calibristi - Attrezzisti - Saldatori elettrici o a gas di elevato standard qualitativo - Addetti al controllo dei tempi - Tecnici commerciali - Impiegati appartenenti alle carriere di concetto o equivalenti e figure assimilabili.	Esplicanti mansioni di natura amministrativa con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.	51
					Esplicanti mansioni di natura tecnico-professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico o professionale.	52
6	DIPENDENTI QUALIFICATI	Membri del personale dipendente in possesso di capacità tecnico-professionali o amministrative che lavorano in base a precise istruzioni ricevute dagli appartenenti alle « posizioni » superiori e le cui mansioni non richiedono in genere iniziativa o autonomia.	Intervento operativo di natura esecutiva attuato attraverso l'utilizzazione di specifiche conoscenze o di una adeguata esperienza teorico-pratica.	Dattilografi e stenodattilografi - Perforatori e codificatori - Operatori di centri elaborazione dati addetti alla immisione dei dati - Disegnatori e lucidisti - Addetti alle macchine elettrofaturatrici - Autisti di linea - Capilinea - Collettori di incassi - Archivistici e protocollisti - Infermieri - Commessi con grado o appartenenti ai livelli superiori - Tecnici di medicina - Tecnici di centri trasfusionali - Impiegati d'ordine o appartenenti alle carriere esecutive o equivalenti e figure assimilabili.	Esplicanti attività lavorative di natura amministrativa con o senza inquadramento in un apposito ruolo amministrativo.	61
					Esplicanti attività lavorative di natura tecnico-professionale con o senza inquadramento in un apposito ruolo tecnico o professionale.	62
7	PERSONALE AUSILIARIO	Membri del personale dipendente in grado di svolgere mansioni semplici o ripetitive per le quali sono in genere richieste soltanto conoscenze a livello di una istruzione elementare e che non presuppongono una autonomia operativa.	Intervento operativo attuato con tecniche di mestiere che possono comportare anche l'impiego di macchine di uso mediamente complesso.	Commessi di magazzino - Autisti - Motocarristi - Addetti ai forni di incenerimento o agli impianti di trasformazione dei rifiuti - Tipografi - Giardinieri - Letturalisti - Addetti all'imbottigliamento - Commessi senza grado o appartenenti ai livelli inferiori - Addetti al presidio di opere civili o idrauliche - Tirafili - Capi cantonieri - Deviatori - Messi - Guardiani - Saldatori a punto e a rotella - Avvolgitori - Operai qualificati - Manovali qualificati e figure assimilabili.	—	70
8	ALTRO PERSONALE DIPENDENTE	Membri del personale dipendente che sulla base di istruzioni elementari svolgono mansioni per le quali non sono in genere richieste né autonomia di iniziativa, né preesistente preparazione professionale.	Intervento operativo attuato con metodo di lavoro elementare anche mediante l'uso di strumenti semplici o con la sola attività manuale che si risolve in mansioni o atti di produzione di carattere ripetitivo o semiripetitivo.	Inservienti addetti alle pulizie - Fattorini - Ausiliari di cucina - Ausiliari di assistenza - Addetti ai lavori di fatica - Pulitori - Ingrassatori - Portantini - Disinfettori - Sterilizzatori - Cucitrici - Necrofori - Camerieri comuni - Manovali generici - Operai non qualificati addetti ad attività generiche e figure assimilabili.	—	80



SENATO DELLA REPUBBLICA - CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI
TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI (Leggi 11 di-
cembre 1975, n. 625 e 26 agosto 1976, n. 642)

**INDAGINE SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI
DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI DEGLI ENTI CHE
FORMANO OGGETTO DELL'INCHIESTA**

FOGLIO DI INFORMAZIONI

Ad integrazione delle istruzioni a suo tempo trasmesse agli Enti interessati all'indagine ed al fine di fornire risposta a taluni quesiti già posti dagli Enti stessi, si riportano in appresso ulteriori chiarimenti per la compilazione dei questionari.

1. Qualora per una o più « posizioni » previste dall'ordinamento dell'Ente ed indicate al Quadro II del Mod. 1 non fosse possibile rilevare alcun dipendente in quanto nessuno di quelli in organico risponde alle caratteristiche fissate al punto 3. dell'Allegato I già trasmesso, i motivi della mancata rilevazione dovranno essere indicati nella lettera di accompagnamento dei questionari che saranno restituiti alla Commissione.
2. Il collocamento in Cassa integrazione guadagni nel corso del 1976 non deve essere considerato come una interruzione di servizio anche se ha comportato una riduzione della retribuzione per i dipendenti. Pertanto, se non sussistono altri motivi che hanno determinato la sospensione della retribuzione nel corso dell'anno a riferimento, i dipendenti eventualmente collocati in Cassa integrazione dovranno essere regolarmente rilevati.
Sarà cura dell'Ente, in tal caso, indicare — nel riquadro riportato in calce al Quadro II del Mod. 2 — il numero di ore o di giorni per i quali il dipendente rilevato è stato collocato in Cassa integrazione.
3. Se per una stessa « posizione » indicata al Quadro II del Mod. 1 l'organico dell'Ente prevede più funzioni (amministrativa, tecnica, professionale) — sebbene tutto il personale risulti inquadrato in un ruolo unico — alla Col. 2 del citato Quadro indicare, dopo la dizione della « posizione », tutti i codici di « posizione » statistica afferenti alle mansioni della « posizione » indicata, avendo cura che l'ultimo di essi occupi la Col. 3 dello stesso Quadro.
Così, ad esempio, se per un Ente è prevista l'unica « posizione » di Vice-direttore ma presso lo stesso coesistono Vice-direttori esplicanti mansioni amministrative, tecniche o professionali, alla Col. 2 del Quadro II si scriverà: Vice-direttore - 21 - 22 - 23 facendo in modo che il codice 23 risulti trascritto nella Col. 3.
4. Al Quadro III del Mod. 1 deve essere fornita risposta affermativa anche per le voci retributive che, sebbene previste nell'ordinamento dell'Ente, non sono state corrisposte — per qualsiasi ragione — ad alcun dipendente nel corso del 1976.
5. Se il dipendente rilevato ha percepito indennità per carichi di famiglia per persone allo stesso legate da una relazione di parentela diversa da quelle indicate al quesito 9, del Quadro I del Mod. 2, il numero di tali persone dovrà essere riportato alla voce « Genitori » dopo aver barrato il quadratino 4. Pertanto, se l'indennità è stata percepita sia per i genitori, sia per altri parenti, il numero da indicare a fianco del quadratino 4 sarà la somma del numero dei genitori e degli altri parenti.
6. Al Quadro II del Mod. 2 devono essere indicati anche gli importi maturati dal dipendente rilevato nell'anno 1976 (esempio, compenso per lavoro straordinario effettuato nel mese di dicembre) ma che saranno allo stesso liquidati nel corso del 1977. Nel caso tali importi non fossero esattamente determinabili, dovrà effettuarsi una stima degli stessi e riportarla alla voce corrispondente.
7. La trasmissione delle due copie di tutti i modelli di rilevazione deve avvenire a mezzo di due plichi separati che, per comodità, potranno essere riuniti in un unico pacco.

A V V E R T E N Z A

Ogni ulteriore quesito concernente le modalità di compilazione del questionario potrà essere formulato alla Commissione per iscritto ovvero telefonando alla stessa nei giorni di lunedì e venerdì ore 9-13 ai seguenti numeri 6706831 e 6706832 (prefisso 06).

PARTE SESTA

UN'ANALISI PER CLASSI RETRIBUTIVE
DEI TRATTAMENTI
NEI PRINCIPALI SETTORI DELL'IMPIEGO PUBBLICO

UN'ANALISI PER CLASSI RETRIBUTIVE DEI TRATTAMENTI NEI PRINCIPALI SETTORI DELL'IMPIEGO PUBBLICO

Premessa

Nelle pagine che seguono vengono analizzati i dati statistici ricavati da un'apposita rilevazione predisposta dalla commissione al fine di completare ed integrare le informazioni ottenute per altra via sul settore del pubblico impiego.

La presente analisi è diversa, nell'impostazione, dalla metodologia adottata dalla commissione nell'indagine statistica condotta in collaborazione con l'Istat. Tale indagine, infatti, ha avuto lo scopo di acquisire informazioni sui valori retributivi minimi e massimi, per ciascuna qualifica, esistenti nei diversi settori; essa, quindi, non fornisce un quadro d'insieme, rappresentativo della intera struttura retributiva nei singoli settori. In questo studio, invece, si è seguita un'ottica di tipo statistico-economico, volta ad accertare l'entità, la composizione e la struttura delle retribuzioni ai diversi livelli di entrata, all'interno del settore considerato, in modo da ottenere un quadro diversamente rappresentativo delle articolazioni e differenziazioni retributive in vigore, e delle diseguaglianze esistenti tra i lavoratori pubblici. In conseguenza, anche i dati sono stati raccolti ponendosi da questo particolare punto di vista: non si sono richiesti quindi i valori retributivi minimi e massimi per qualifica, ma si sono ricostruite le distribuzioni del personale per ammontare di reddito, in modo da poter ricavare istogrammi, funzioni di distribuzione, indici di concentrazione ecc. La presente indagine, quindi, sia pure limitata per estensione, si presenta come integrativa sul piano metodologico dell'indagine Istat.

Quest'ultima, infatti, come è chiarito nel capitolo della relazione (cfr. parte quinta) in cui sono esposti i risultati di tale indagine, è stata impostata non per fornire una rappresentazione completa della distribuzione dei redditi di lavoro in Italia, ma con lo scopo di accertare nelle linee generali l'assetto retributivo delle varie categorie e di coglierne gli aspetti anomali e patologici.

Natura dei dati statistici

Le statistiche riportate nelle tavole in appendice sono state ottenute facendo ricorso direttamente ai sistemi meccanografici degli enti interessati. Infatti è attualmente molto diffuso, anzi generalizzato, l'uso di liquidare le retribuzioni ai dipendenti di tutti gli enti od imprese con un certo numero di occupati, mediante sistemi di memorizzazione ed elaborazione elettronica. Tali dati sono stati richiesti dalla commissione alle Tesorerie centrale e provinciali per i dipendenti dello Stato, ai ministeri dell'Interno, della Difesa e delle Finanze per le retribuzioni del personale di polizia, dei militari e della guardia di finanza, alle venti regioni, ai sei comuni con più di un milione di abitanti e alle relative provincie, alle aziende statali autonome e agli enti pubblici con un numero di dipendenti superiore a 3.000 unità. Si tratta quindi di un materiale molto vasto, che pur non esaurendo il campo di indagine, (mancano dati sui comuni piccoli e medi, sulle aziende municipalizzate, sugli enti regionali, sugli ospedali, sull'Enel, sulla Cassa per il mezzogiorno e su numerosi altri enti pubblici) consentono tuttavia una prima visione di insieme sul trattamento retributivo di fatto in vigore nel settore pubblico alla fine del 1976. I dati ottenuti si presentano con un livello di aggregazione forse eccessivo rispetto a quello de-

siderabile: con la parziale eccezione dei dipendenti dell'amministrazione dello Stato, per i quali sono disponibili 6 diverse distribuzioni per settore (mancano però statistiche relative ai dirigenti, considerati separatamente dagli altri dipendenti), quasi tutti gli altri enti hanno inviato un'unica tavola in cui sono stati riportati i dati relativi a tutto il personale. Ciò è dovuto al fatto che l'intera ricerca è stata programmata e realizzata negli ultimi tre mesi di vita della commissione, ed è quindi risultato impossibile - per ragioni di tempo - pretendere un maggiore dettaglio.

Per lo stesso motivo, le statistiche ottenute, pur seguendo una identica logica metodologica, non risultano sempre immediatamente ed interamente confrontabili. Infatti, i dati relativi ai dipendenti dello Stato, riguardano soltanto la parte fissa della retribuzione: sono esclusi, cioè, i compensi per lavoro straordinario o per particolari funzioni (partecipazioni a gabinetti ministeriali, e simili) e i compensi ottenuti da terzi, in quanto, per motivi tecnici, non è stato possibile servirsi direttamente delle memorizzazioni relative ai mod. 101. Questo limite non è particolarmente grave per quanto riguarda i dipendenti dello Stato in quanto per la grande maggioranza la parte fissa della retribuzione rappresenta la quasi totalità delle entrate dato che gli incarichi particolari sono molto rari, e lo stesso lavoro straordinario è limitato ad un massimo di trenta ore mensili.

In compenso le retribuzioni dei dipendenti statali sono disponibili disaggregate in tutte le loro componenti. L'unica eccezione a questa parziale limitazione dei dati relativi agli «statali» è rappresentata dai dipendenti dei Ministeri residenti a Roma, per i quali sono disponibili anche i dati relativi ai compensi accessori e da terzi.

Al contrario le regioni, province, comuni e enti pubblici hanno inviato dati alquanto più aggregati (solo gli assegni familiari e il gettito dell'Irpef sono distinti dal complesso della retribuzione), ma relativi all'intera retribuzione (incluso il lavoro straordinario) e ricavati dai mod. 101. Ciò è dipeso dal fatto che la richiesta dei dati a tali enti è stata effettuata solo in un secondo momento (maggio-giugno 1977), quando la ridotta disponibilità di tempo rendeva impossibile ottenere statistiche troppo articolate. D'altra parte, però, questi enti hanno potuto approfittare della contemporanea predisposizione dei mod. 101 per i loro dipendenti per fornire le statistiche richieste.

I dati più completi - anche se di qualità non sempre perfetta - sono quelli inviati dalle amministrazioni del personale militare (esercito e carabinieri, polizia e guardia di finanza) e dalle aziende autonome. Tali dati, infatti, presentano lo stesso livello di disaggregazione di quelli relativi all'amministrazione dello Stato, ma sono onnicomprensivi, includendo straordinario e altri compensi.

Queste diverse caratteristiche dei dati vanno tenute presenti ai fini dell'analisi e del confronto delle situazioni retributive, anche se si deve ritenere che le diversità ricordate non alterino in modo sostanziale né l'entità dei compensi né la struttura retributiva complessiva in un settore rispetto agli altri.

Cenni sulla metodologia seguita

Come si è già detto, le statistiche sono state raccolte richiedendo ai centri elettronici dei vari enti di classificare i dipendenti per classi di retribuzione, riportando in ogni classe il numero di individui che otteneva un reddito compreso tra gli estremi della classe, e le loro entrate complessive (eventualmente disaggregate in base alle diverse componenti). Le classi di reddito sono state stabilite identiche per tutti gli enti, e di eguale ampiezza (due milioni di lire), in modo da poter consentire un immediato confronto tra settori diversi.

E' stato chiesto ai diversi centri elettronici di interrompere la classificazione solo quando il numero di lavoratori riuniti nella ultima classe risultasse inferiore all'1%.

Già da un esame delle tavole statistiche è possibile ricavare una prima idea circa la struttura retributiva nei diversi settori e in particolare circa la dispersione dei redditeri tra le varie classi

di reddito, o il loro addensamento maggiore o minore in corrispondenza di taluni livelli retributivi. Questi fenomeni possono essere meglio evidenziati ricavando dalle tavole statistiche degli istogrammi come quelli riportati nelle figg. 1-7 dai quali emergono visivamente alcune caratteristiche della struttura retributiva nei diversi settori: poiché le classi di reddito sono identiche il confronto diretto è del tutto legittimo.

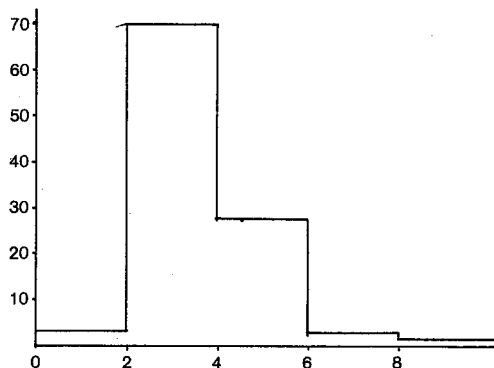


Fig. 1. Amministrazione Centrale e periferica dello Stato - 1976

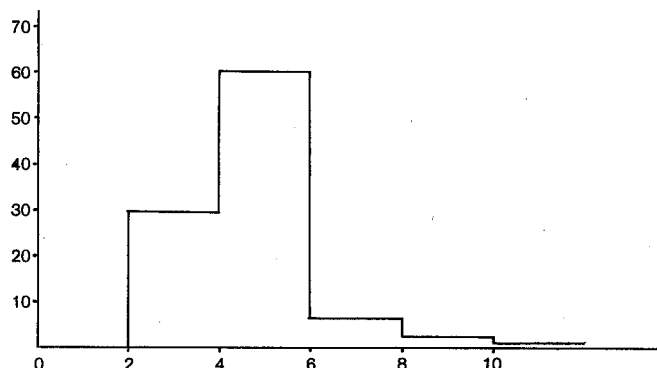


Fig. 2. Forze Armate - 1976

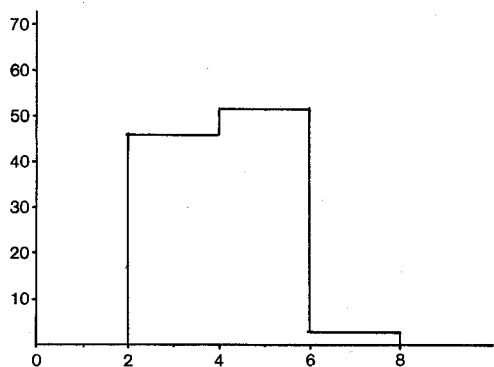


Fig. 3. Aziende Autonome - 1976

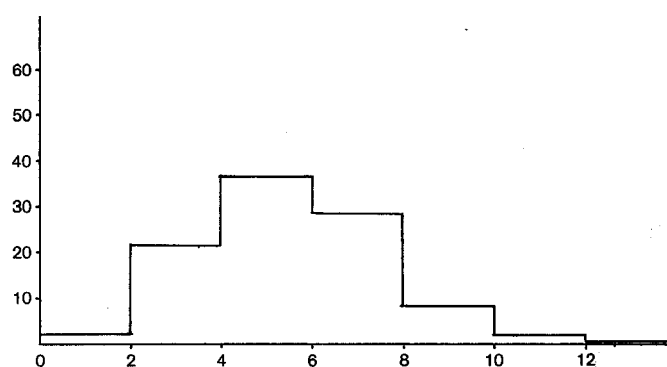


Fig. 4. Regioni - 1976

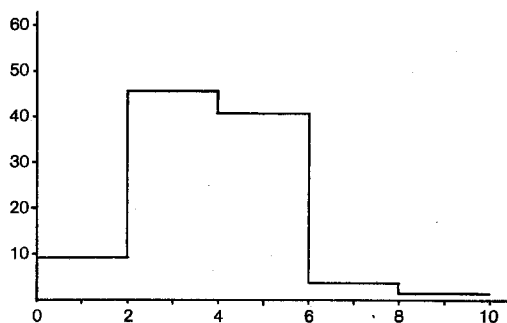


Fig. 5. Comuni - 1976

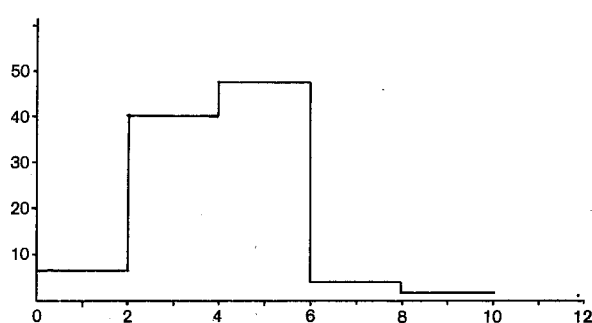


Fig. 6. Provincie - 1976

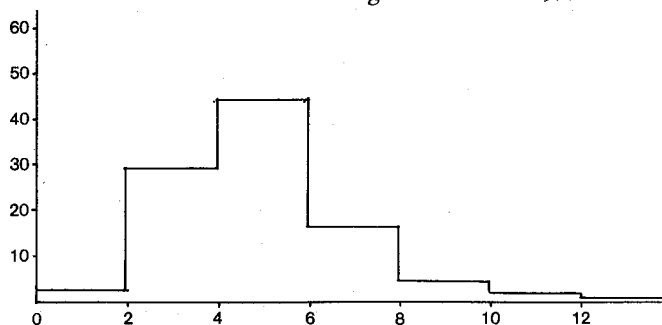


Fig. 7. Enti Parastatali - 1976

Tuttavia il ricorso agli istogrammi non appare sufficiente in quanto, al di là della impressione visiva da essi fornita, sembra necessario riferirsi a criteri di valutazione quantitativi più precisi. A questo proposito la via più semplice e più frequentemente seguita è quella di far riferimento ad eguali percentuali di redditi, verificando l'entità delle rispettive quote di reddito e redditi medi. In questo modo, poiché la base di commisurazione (le percentuali di redditi) è identica, è immediatamente possibile rendersi conto delle disuguaglianze ed anomalie retributive esistenti. Ai nostri fini verranno assunti come unità di misura i decili di redditi (cioè le successive quote del 10%, partendo dai lavoratori con minori redditi), ed inoltre si calcoleranno le percentuali di reddito e i redditi medi che corrispondono al 30%, al 5% e all'1% superiore del totale dei percettori di reddito. A tutti i fini di elaborazione, i redditi sono stati classificati a partire dai redditi più bassi e procedendo verso più alti.

La logica del metodo seguito può essere meglio compresa facendo riferimento alla figura 8 nella quale sull'asse orizzontale sono riportate le percentuali dei redditi (N) (il punto O corrisponde allo 0% del totale e il punto C al 100%); mentre sull'asse verticale si riportano le corrispondenti percentuali del reddito posseduto (X).

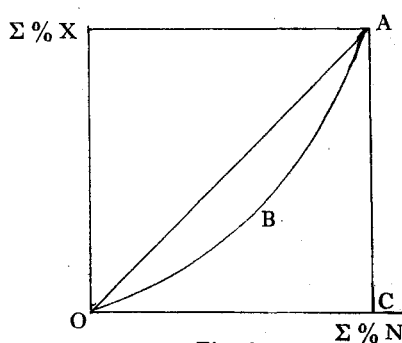


Fig. 8

La figura rappresenta il noto diagramma di Lorenz.

Se sulla OC si scelgono intervalli uguali (che indicano eguali percentuali di redditi), si possono subito verificare nel grafico le corrispondenti percentuali di reddito possedute dai percentili di redditi considerati. Se tali percentuali di reddito risultassero eguali a quelle dei redditi, la rappresentazione grafica della distribuzione coinciderebbe con la retta OA (in questo caso, infatti, il primo 10% dei redditi possiederebbe il 10% del reddito, il secondo 10% dei redditi, sempre il 10% del reddito, e così via). Nella maggior parte dei casi concreti, comunque, l'andamento ricavabile dalle statistiche è del tipo OBA; ciò significa che a successive quote eguali di redditi corrispondono quote crescenti di reddito, e che quindi esiste una disuguaglianza nella distribuzione e una concentrazione verso l'alto. Dalla figura si può anche ricavare un indice sintetico della disuguaglianza (indice Gini-Lorenz) infatti quanto più estesa è l'area compresa tra la OA e la OBA tanto maggiore sarà la disuguaglianza esistente. Tale area può essere nulla nel caso di perfetta eguaglianza (in tal caso l'area della disuguaglianza coinciderebbe con la retta OA), o può raggiungere un massimo (OCA) nel caso (ipotetico) in cui un solo individuo possedesse l'intero reddito. L'indice di disuguaglianza è dato dal rapporto tra l'area effettiva della disuguaglianza e l'area OCA, e può quindi variare tra i limiti di 0 e 1: quanto più l'indice è prossimo a 0, tanto minore è la disuguaglianza esistente nella distribuzione considerata.

Nelle elaborazioni che seguono si riportano - come si è detto - le percentuali di reddito che corrispondono a ciascuna percentuale di redditi: quanto più prossimi risultano i valori percentuali del reddito ai percentili considerati, tanto minore risulterà l'indice di concentrazione. Quanto più i valori di alcune delle percentuali di reddito posseduto sono prossimi gli uni agli altri, tanto minore risulterà la disuguaglianza tra i percentili di redditi considerati, dato il livello complessivo della concentrazione.

Le retribuzioni del personale della amministrazione centrale dello Stato

I dati relativi ai dipendenti della amministrazione dello Stato (che si riferiscono, come tutti gli altri qui analizzati, al 1976) sono riportati nelle tavole A1 - A 7 dell'appendice. Essi riguardano 344.762 dipendenti di ruolo i cui stipendi vengono calcolati e liquidati dai centri elettronici delle ragionerie centrale e provinciali. Si tratta in pratica di tutti i dipendenti dei Ministeri (sia residenti a Roma che in provincia) (tavv. A1 e A2: nella tav. A2 i dipendenti residenti a Roma sono riportati separatamente. Nelle due tavole è compreso anche il personale della Ragioneria generale dello Stato, del Consiglio di Stato, della Presidenza del consiglio, dell'Istituto superiore di sanità e del Pres. Serv. Informaz); di tutti i magistrati (ordinari, consiglieri di Stato e della Corte dei conti); di tutto il personale dell'università (purtroppo non è stato possibile separare il personale docente dai non docenti); di tutto il personale non docente della scuola media di 1° e 2° grado e di una parte (circa 70.000 dipendenti) del personale docente di ruolo della scuola media: è questa la principale lacuna dei dati raccolti, ed è dovuta al fatto che la maggior parte delle retribuzioni degli insegnanti della scuola media (e la totalità di quelli delle scuole elementari e materne) è tuttora gestita dai provveditorati agli studi. Inoltre il campione di 73.698 unità (pari a circa il 10% del totale) non può essere considerato rappresentativo, in quanto riguarda in buona misura insegnanti con lunga anzianità di servizio, e quindi meglio retribuiti rispetto alla media. La tav. A7, infine, riporta la distribuzione dei compensi dei dipendenti residenti in Roma (ministeri), essa - a differenza della tav. A2 - comprende anche le competenze accessorie e da terzi oltre alla parte fissa della retribuzione: tali dati, come si è detto, non sono disponibili per gli altri dipendenti, e consentono di verificare l'influenza dei compensi per straordinario ed altri incarichi sulla distribuzione base riportata nella tav. A2 dell'Appendice. Nella tav. 1 sono esposti i risultati delle elaborazioni compiute. Tali dati confermano che le retribuzioni dei dipendenti dello Stato sono tra le più basse in vigore in tutto il settore del lavoro dipendente, e che - con l'eccezione dei magistrati - il trattamento economico è molto omogeneo tra le varie categorie; infatti le differenze riscontrabili nella tav. 1 dipendono essenzialmente dalle particolari classificazioni del personale, adottate per la compilazione delle tavole A1 - A7.

Il reddito medio complessivo lordo di imposte di tutte le categorie (non considerando i magistrati e gli insegnanti della scuola media) si aggira intorno ai 3,5-4 milioni di lire. Il reddito medio del 10% peggio retribuito raggiunge appena, o supera di poco, i 3 milioni di lire (fa eccezione l'università per la quale il reddito medio del primo decile risulta di 2 milioni: tuttavia ciò dipende dal fatto che nella distribuzione sono compresi gli incaricati universitari «interni», cui spetta un compenso ridotto) (1). I redditi più elevati (ultimo decile), invece, variano tra i 6 e gli 8,5 milioni. Tali retribuzioni sono nettamente al di sotto di quelle riscontrabili sia nel settore privato, che in altri settori del pubblico impiego.

Indipendentemente dal livello assoluto del reddito, anche la struttura delle retribuzioni appare molto perequata: nei primi 7 decili di tutte le distribuzioni non si riscontrano differenze retributive sostanziali, una certa concentrazione esiste invece per il 30% superiore in cui sono classificati i dirigenti (e - nel caso della tav. A 6 - i professori universitari di ruolo). Comunque, il reddito complessivo ottenuto dal 30% dei dipendenti meglio retribuiti risulta pari a circa il 40-45% del totale, mentre la distribuzione della Banca d'Italia relativa a tutti i lavoratori dipendenti del Paese riportata a fini di confronto nella tav. 1, attribuisce al 30% più ricco ben

(segue a pag. 462)

(1) A questo proposito va notato che nella tav. A6 esiste una duplicazione, in quanto molti incaricati «interni» sono anche assistenti o professori di ruolo e, quindi, figurano due volte nella stessa tavola; poiché non è possibile eliminare con precisione tale duplicazione, si è preferito riportare la tavola così come è stata fornita dalla Ragioneria provinciale.

Distribuzione del reddito e valori retributivi medi dei

	PERCENTILI DI				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
1. Personale Amministrazione centrale e periferica					
percentuali di reddito	8,5	8,5	8,5	8,5	8,6
reddito medio (milioni)	3,263	3,363	3,263	3,263	3,302
1.1 Personale dei Ministeri romani					
percentuali di reddito	8	8,2	8,3	8,3	8,4
reddito medio (milioni)	3,232	3,313	3,353	3,353	3,393
2. Magistrati					
percentuali di reddito	6	8,8	8,8	8,9	10,1
reddito medio (milioni)	7,370	10,805	10,809	10,932	12,406
3. Personale docente scuola media					
percentuali di reddito	8,8	9,8	9,8	9,9	9,9
reddito medio (milioni)	4,562	5,080	5,132	5,132	5,132
4. Personale non docente scuola media					
percentuali di reddito	8	8,8	8,9	8,9	
reddito medio (milioni)	2,893	2,995	3,029	3,029	3,029
5. Personale docente e non docente Università					
percentuali di reddito	4,7	4,8	7,3	7,4	7,4
reddito medio (milioni)	1,937	1,978	3,008	3,049	3,049
6. Personale dei Ministeri romani (includendo i compensi accessori e da terzi)					
percentuali di reddito	7,5	7,5	7,5	7,5	7,6
reddito medio (milioni)	3,297	3,297	3,297	3,297	3,341
7. Complesso dei lavoratori dipendenti italiani					
fonte: Banca d'Italia					
percentuali di reddito	2	2,8	3,7	5	7,5

dipendenti dello Stato, per percentili caratteristici

REDDITIERI								Reddito medio complessivo	Indice di concentrazione
REDDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.		
6	7	8	9	10					
8,6 3,302	9,2 3,532	11,9 4,569	12,2 4,684	15,5 5,951	39,6 5,068	9,8 7,525	2,5 9,598	3,839	0,1077
8,4 3,393	8,9 3,596	11,5 4,646	11,1 4,485	18,9 7,636	41,5 5,589	11,1 8,969	3,1 12,525	4,040	0,1462
10,4 12,774	10,4 12,774	10,6 13,020	13 15,968	13 15,968	36,6 14,985	6,8 16,705	1,9 23,338	12,283	0,1066
9,9 5,132	9,9 5,132	10 5,184	10 5,184	12 6,221	32 5,530	6,4 6,636	1,5 7,776	5,184	0,0288
9 3,063	9 3,063	9 3,063	12,5 4,255	16,5 5,616	38 4,311	9 4,127	2 6,808	3,404	0,0979
9,5 3,914	11,9 4,903	11,9 4,903	14,5 5,975	20,5 8,447	46,9 6,442	12,3 10,137	3 12,362	4,120	0,25
9,8 4,309	10,7 4,705	10,9 4,792	11,3 4,968	19,7 8,661	41,9 6,141	11 9,673	3,7 16,268	4,397	0,1645
9,4	10,6	13	16	30	59	19	6	—	0,4244

il 59% del reddito complessivo: ciò significa che nel settore dell'amministrazione statale è stato realizzato un egualitarismo molto accentuato.

Rispetto al quadro tracciato, rappresentano una eccezione soltanto i magistrati che sono di gran lunga i dipendenti meglio retribuiti. Il loro reddito medio supera infatti i 12 milioni, quello del 5% meglio retribuito risulta di 16,7 milioni, e il reddito dell'1% superiore risulta di oltre 23 milioni; quest'ultima cifra può essere confrontata con i 9,6-12,5 milioni calcolati per i ministeriali, con i 7,8 milioni dei professori (e presidi) delle scuole medie, con i 6,8 milioni del personale non docente della scuola e con i 12,4 milioni dei dipendenti universitari. Sempre tra i magistrati, il reddito medio del primo decile (7,4 milioni) risulta superiore o eguale al reddito medio dell'ultimo decile di tutte le altre distribuzioni (con l'eccezione dei dipendenti universitari).

Come si è già accennato, nella tav. 1 appaiono alcune differenze tra le diverse distribuzioni, che però possono essere agevolmente spiegate. Innanzitutto, quanto maggiore è l'omogeneità professionale e di carriera della categoria considerata, tanto minori risultano le diseguaglianze: ciò è molto evidente, sia per gli insegnanti della scuola media (che si ricorderà, rappresentano un campione molto omogeneo, anche in termini di anzianità di servizio), che per il personale non docente della scuola. In ambedue i casi, infatti le quote di reddito possedute risultano quasi uguali alle percentuali di redditi, e quindi i relativi indici di concentrazione sono molto bassi, inferiori a 0,1 (per i professori della scuola media il valore dell'indice è addirittura pari a 0,03 indicando una eguaglianza retributiva pressoché assoluta). In conseguenza queste distribuzioni non devono essere considerate anomale rispetto alle altre.

Nello stesso modo può essere spiegato il fatto che la retribuzione media dei docenti della scuola secondaria è sempre più elevata, per i primi 9 decili, della corrispondente retribuzione di tutti gli altri dipendenti (magistrati esclusi): si tratta infatti di dipendenti molto avanti nella carriera. Nel caso dell'università, invece, le diseguaglianze appaiono molto più pronunciate: il valore dell'indice di Gini-Lorenz è infatti di 0,25 (il più elevato tra quelli riportati nella tav. 1). Questo risultato dipende dal fatto che nella tav. A-6 sono riuniti sia i docenti che i non docenti, vale a dire dipendenti che, pur lavorando nello stesso settore, sono organizzati secondo carriere totalmente differenti, con retribuzioni medie molto diverse. Se avessimo potuto disporre di due distribuzioni separate, una per i docenti universitari e una per i non docenti, è molto probabile che avremmo riscontrato diseguaglianze molto minori e, se anche la struttura retributiva delle due carriere fosse identica, la differenza nelle retribuzioni medie sarebbe sufficiente ad accrescere in misura sostanziale la diseguaglianza complessiva.

Se si considerano, invece, i dipendenti dell'amministrazione in senso stretto (tav. A1 e A2), si può osservare che essi, nonostante le diverse competenze e titoli di studio, rappresentano una carriera molto omogenea, con diseguaglianze interne molto ridotte, tanto che l'indice di concentrazione risulta di poco superiore a 0,1. Le differenze riscontrabili tra la distribuzione A1 e la A2 che si riflettono anche sul valore degli indici di concentrazione, possono essere attribuite al fatto che la tav. A2 comprende i soli dipendenti residenti a Roma, mentre la A1 riguarda tutto il personale dei Ministeri; quindi, poiché la grande maggioranza dei dirigenti risulta classificata nella tav. A2 assieme ad una parte di dipendenti che percepiscono le medesime retribuzioni del personale periferico, il risultato è una accentuazione delle diseguaglianze, soprattutto in corrispondenza degli ultimi decili di redditi.

Infine, sempre per il personale della amministrazione centrale residente a Roma, è possibile verificare l'effetto sulla struttura retributiva dei compensi per lavoro straordinario ed incarichi particolari: è sufficiente, infatti, confrontare le tavv. A2 ed A7. Dal confronto emerge che tali compensi hanno alterato la distribuzione base (tav. A2), rendendola più diseguale in quanto i compensi accessori tendono a concentrarsi maggiormente nelle classi di reddito più elevate (cfr. tav. 2); in conseguenza l'indice di concentrazione è salito da 0,146 a 0,164.

Rapporto tra i redditi medi dei dipendenti dell'Amministrazione centrale residenti a Roma, risultanti dalla Tav. A7 e i redditi della Tav. A2

DECILI DI REDDITIERI										TOTALE
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1,01	0,99	0,98	0,98	0,98	1,3	1,3	1,03	1,11	1,13	1,09

Tuttavia nel complesso la distribuzione che risulta dalla tav. A7 non è molto diversa da quella della tav. A2, sicché si può ritenere che i dati qui raccolti ed analizzati siano sufficientemente indicativi della situazione reale, pur non essendo onnicomprensivi (1).

Le retribuzioni del personale militare

Nelle tavv. A8 - A13 dell'appendice sono riportati i dati relativi al personale delle forze armate, distinto per arma di appartenenza, della polizia e della guardia di finanza. Si tratta di 176.903 militari (di cui 119.979 appartenenti all'esercito o ai carabinieri, 16.797 appartenenti alla marina e 40.127 all'aeronautica) a questi si aggiungono 75.800 persone in forza alla polizia e 42.398 membri della guardia di finanza. Si raggiunge così un totale di 295.101 dipendenti militari. risultano esclusi in pratica soltanto i membri del corpo forestale, e gli agenti di custodia. Nella tav. 3, riportata nella pagine 464, 465 sono esposti i valori caratteristici delle elaborazioni compiute sulle tavv. A8 - A13 e, a fini di confronto, i valori relativi ai dipendenti dell'amministrazione dello Stato e a tutti i lavoratori dipendenti italiani.

Le caratteristiche di queste distribuzioni sono abbastanza simili: il grado di diseguaglianza interno risulta alquanto ridotto, anche se, in media, leggermente più accentuato di quello riscontrato per altre categorie di dipendenti pubblici: gli indici di concentrazione variano infatti tra 0,10 e 0,15. Le diseguaglianze maggiori si riscontrano per il personale della marina e dell'aeronautica.

Rispetto ai dipendenti dell'amministrazione statale la cui distribuzione mostra una notevole uniformità per i primi 7 decili, e una maggiore concentrazione in corrispondenza dei 3 decili superiori, le distribuzioni del personale militare, indicano una sostanziale omogeneità del trattamento economico del 30 - 40% del personale meno retribuito; una ancora più pronunciata uniformità delle quote di reddito relative ai decili compresi fra il quarto (o il quinto) e il nono; e una relativa concentrazione solo in corrispondenza dell'ultimo decile. Ciò indica una diversa struttura delle carriere militari rispetto a quelle dell'amministrazione civile; le prime, infatti, appaiono maggiormente articolate rispetto alle seconde: mentre nell'amministra-

(segue a pagina 466)

(1) Inoltre si può notare che la differenza tra il reddito medio complessivo della tav. A7 e quello della tav. A2 (4,4 milioni rispetto a 4 milioni), corrisponde grosso modo al compenso medio ottenibile dai dipendenti statali per lavoro straordinario.

Distribuzione del reddito e valori retributivi medi dei dipendenti delle forze

	PERCENTILI DI RE				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
1. Personale delle FF.AA. percentuali di reddito reddito medio (milioni)	7 3,370	7,2 3,467	7,3 3,515	10,1 4,863	10,4 5,008
1.1 Personale dell'Esercito percentuali di reddito reddito medio (milioni)	6,2 2,950	6,8 3,235	6,8 3,235	8,8 4,187	11,1 5,281
1.2 Personale della Marina percentuali di reddito reddito medio (milioni)	7,5 3,483	7,7 3,576	7,8 3,622	7,8 3,622	9,2 4,272
1.3 Personale dell'Aeronautica percentuali di reddito reddito medio (milioni)	6,1 3,087	6,2 3,138	9,2 4,656	9,7 4,309	9,8 4,960
2. Personale della Polizia percentuali di reddito reddito medio (milioni)	6 2,671	7,4 3,295	7,9 3,518	10,8 4,809	11 4,898
3. Personale della Guardia di Finanza percentuali di reddito reddito medio (milioni)	5,4 2,385	8,1 3,577	8,3 3,666	10,7 4,725	10,8 4,770
4. Personale dell'amministrazione centrale e periferica dello Stato percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,6 3,302
5. Complesso dei lavoratori dipendenti italiani (fonte Banca d'Italia) percentuali di reddito	2	2,8	3,7	5	7,5

armate, della polizia e della guardia di finanza per percentili caratteristici

DDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.	Reddito medio comples- sivo	Indice di concentra- zione
REDDITIERI									
6	7	8	9	10					
10,4 5,008	10,4 5,008	10,4 5,008	10,4 5,008	16,4 7,897	37,2 5,970	9,5 9,148	2,5 12,037	4,815	0,1218
11,3 5,376	11,3 5,376	11,3 5,376	11,3 5,376	15,1 7,184	37,9 6,011	9 8,564	2,2 10,467	4,758	0,1063
10 4,644	10,5 4,876	10,5 4,876	10,5 4,876	18,5 8,591	39,5 6,115	10,5 9,752	2,5 11,610	4,644	0,1453
9,8 4,960	9,8 4,960	9,8 4,960	13,5 6,833	16,1 8,149	39,5 6,664	10,5 10,629	2,5 12,653	5,061	0,1500
11 4,898	11 4,898	11 4,898	11 4,898	12,9 5,774	34,9 5,180	7,5 6,679	2,7 12,022	4,453	0,098
10,9 4,814	10,9 4,814	11,0 4,858	11,0 4,858	12,9 5,697	34,9 5,138	7,5 6,624	2,5 11,041	4,416	0,1026
8,6 3,302	9,2 3,532	11,9 4,569	12,2 4,684	15,5 5,951	39,6 5,068	9,8 7,525	2,5 9,598	3,839	0,1016
9,4	10,6	13	16	30	59	19	6		0,4244

zione civile si può riscontrare una diversità di trattamento economico tra personale direttivo e dirigente da un lato e altro personale dall'altro, nell'amministrazione militare è individuabile una tripartizione che riguarda presumibilmente i gradi inferiori, quelli intermedi e medio-elevati, e i gradi più alti. Tuttavia, le quote di reddito ottenute dal 30% e dal 5% dei redditi meglio retribuiti sono più elevate nell'amministrazione civile che in quella militare con l'eccezione dell'aeronautica (40% e 35-38% rispettivamente). D'altra parte, la quota del reddito complessivo che va al 30 per cento peggio retribuito è inferiore per il personale militare (20 per cento circa), rispetto a quello civile (25-26%).

Per quanto riguarda i redditi medi, dalla tav. 3 risulta che i livelli retributivi del personale militare (compresa la polizia e la guardia di finanza) sono sempre più elevati delle corrispondenti retribuzioni del personale dell'amministrazione civile: nella media è riscontrabile una differenza del 20-25%. E tale differenza risulta crescente al crescere del reddito per 7 decili su 10 (i primi 6 e l'ultimo), come risulta dalla tav. 4, in cui si confrontano le retribuzioni medie del personale delle forze armate e del personale dell'amministrazione civile.

TAVOLA 4

Rapporto tra le retribuzioni medie delle forze armate e le retribuzioni medie dei dipendenti dell'amministrazione civile

DECILI DI REDDITIERI										TOTALE
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1,03	1,06	1,08	1,49	1,52	1,52	1,42	1,1	1,07	1,33	1,23

Tali diseguaglianze sono probabilmente giustificabili in relazione alla maggiore onerosità e pericolosità del lavoro (di una parte) del personale militare, rispetto a quello civile, e si possono riscontrare anche in altri Paesi. Le differenze retributive più accentuate si riscontrano approssimativamente in corrispondenza dei livelli intermedi delle carriere.

Se si confrontano le retribuzioni delle diverse categorie di militari, è interessante notare che il trattamento retributivo del personale di polizia e della guardia di finanza (che risulta praticamente identico) è alquanto inferiore - per quasi tutti i decili - al corrispondente trattamento delle tre Armi, come si ricava dalla tav. 5

Tali differenze in media risultano del 9%.

Rapporto tra le retribuzioni medie delle forze armate e del personale di polizia

DECILI DI REDDITIERI										TOTALE
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1,26	1,05	1,0	1,01	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,37	1,09

Per quanto riguarda le tre Armi è interessante notare che mentre le retribuzioni medie dell'esercito (con i carabinieri) e dell'aeronautica sono sostanzialmente omogenee per (i primi) 9 decili su dieci, quelle della marina - per gli stessi decili - risultano alquanto inferiori.

Le retribuzioni dell'ultimo decile sono invece considerevolmente più elevate in marina e in aeronautica che non nell'esercito (8,5 - 8,1 e 7,2 milioni rispettivamente); il che fa pensare che il numero di ufficiali superiori (o le loro retribuzioni) siano percentualmente più elevati nelle prime due armi che non nell'esercito.

Nel complesso le retribuzioni dei dipendenti dell'aeronautica risultano le più elevate delle tre armi: la retribuzione media dei militari dell'Arma aerea, infatti, è del 9% più alta di quella dei marinari e del 6% più elevata di quella dell'esercito e dei carabinieri. Anche in questo caso è probabile che la differenza dipenda da una diversa struttura delle carriere.

Le retribuzioni dei dipendenti delle aziende autonome statali

I dati sulle retribuzioni del personale in servizio presso le cinque aziende autonome dello Stato, sono particolarmente interessanti, sia perché riguardano servizi di interesse vitale per il Paese, sia a causa della prevalenza in queste aziende del personale operaio rispetto a quello con funzioni impiegatizie, cosa che consentirebbe - qualora fossero disponibili i relativi dati non aggregati - un confronto con imprese pubbliche o private gestite all'esterno del settore statale. Tuttavia anche in assenza di tali dati, emergono alcuni elementi utili per considerazioni valide a livello aggregato: e precisamente risulta che le retribuzioni del personale operaio delle aziende autonome sono di norma leggermente inferiori (con la probabile eccezione dell'Azienda di stato per i servizi telefonici) rispetto a quelle degli operai dell'industria almeno per quanto si riferisce alle aziende industriali indagate direttamente dalla commissione, che sono fra quelle di maggiori dimensioni del Paese; diverso risultato potrebbe ottenersi dal confronto con i dati medi di tutto il settore industriale.

I dati riguardano le Ferrovie dello Stato, le Poste e le Telecomunicazioni, (1) i Monopoli di Stato, l'Azienda di Stato per i servizi telefonici e l'Anas: si tratta in totale di 285.283 persone, di cui quasi 210.000 (circa il 74%) sono dipendenti delle Ferrovie. Le statistiche di base sono contenute nelle Tav. A 14 - A 19 dell'appendice, mentre alcune elaborazioni sono esposte nella tav. 6 del testo.

(1) Nel caso delle Poste, la statistiche ottenute dalla commissione riguardano soltanto un campione dei dipendenti.

Distribuzione del reddito e valori retributivi medi dei

	PERCENTILI DI RE				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
1. Complesso aziende autonome percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,5 3,555	8,5 3,555	8,5 3,555	8,5 3,555	9,6 4,015
2. Ferrovie dello Stato percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,6 3,602	8,7 3,643	8,7 3,643	8,7 3,643	9,5 3,978
3. Poste e telecomunicazioni (1) percentuali di reddito reddito medio (milioni)	7,3 3,123	8 3,423	8 3,423	8,1 3,466	10,9 4,664
4. Monopoli di Stato percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8 3,491	8,2 3,579	8,3 3,622	8,3 3,622	9,7 4,233
5. Azienda di Stato per i servizi telefonici percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,4 3,249	8,4 3,249	8,4 3,249	8,6 3,493	10,7 4,346
6. A.N.A.S. percentuali di reddito reddito medio (milioni)	9,5 3,487	9,5 3,487	9,5 3,487	9,5 3,487	9,5 3,487
7. Personale dell'Amministrazione centrale e periferica dello Stato percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,6 3,302
8. Complesso dei lavoratori dipendenti italiani (Fonte Banca d'Italia) percentuali di reddito	2	2,8	3,7	5	7,5

(1) Nel caso delle Poste, le statistiche ottenute dalla commissione riguardano soltanto un campione dei dipendenti.

dipendenti delle aziende autonome statali per percentili caratteristici

DDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.	Reddito medio comples- sivo	Indice di concentra- zione
REDDITIERI									
6	7	8	9	10					
10,9 4,559	10,9 4,559	10,9 4,559	10,9 4,559	12,8 5,353	34,6 4,823	7,5 6,273	1,8 7,528	4,182 (4,223)	0,0765
10,8 4,523	11 4,607	11 4,607	11 4,607	12 5,025	34 4,746	6,8 5,695	1,7 7,119	4,188	0,0710
11 4,706	11 4,706	11 4,706	11,1 4,749	13,6 5,819	35,7 5,091	8 6,846	2 8,557	4,279	0,0968
10,5 4,582	10,9 4,757	10,9 4,757	10,9 4,757	14,3 6,241	36,1 5,252	8,7 7,594	2,5 10,910	4,364	0,0931
10,7 4,346	10,8 4,387	10,8 4,387	10,8 4,387	12,4 5,037	34 4,603	7 5,686	2,2 8,936	4,052 (4,970)	0,0739
9,5 3,487	9,5 3,487	10,5 3,854	11 4,038	12 4,405	33,5 4,099	6,5 4,772	2 7,341	3,671	0,0393
8,6 3,302	9,2 3,352	11,9 4,569	12,2 4,684	15,5 5,591	39,6 5,068	9,8 7,525	2,5 9,598	3,839	0,1016
9,4	10,6	13	16	30	59	19	6		0,4244

Va considerato che si tratta di dati particolarmente completi, non solo perché riguardano quasi tutto il personale di ruolo nel 1976 presso le cinque aziende, ma soprattutto perché i dati sulle retribuzioni comprendono tutte le voci che concorrono a formare la busta paga dei dipendenti, comprese quindi le competenze accessorie e i proventi per il lavoro straordinario, che nelle Aziende autonome rappresenta una quota non trascurabile della retribuzione complessiva. L'unica azienda che non è stata in grado di integrare - per motivi tecnico organizzativi - la parte fissa delle retribuzioni del personale, con quella variabile, è l'Asst (Azienda di Stato per i servizi telefonici), che ha però fornito - oltre alla tavola complete, relative alla retribuzione fissa ottenuta dalle varie categorie di dipendenti - un campione, dal quale si può ricavare l'entità media delle competenze accessorie e dello straordinario percepito nel 1976 da un ridotto numero di rappresentanti delle stesse categorie. Operando una ponderazione in base all'entità numerica delle varie categorie si ottiene un valore medio di circa 908.000 lire annue per dipendente, da aggiungere alla retribuzione fissa media. Per questo motivo nella tav. 6, sia per l'Asst, che per il complesso delle Aziende autonome, oltre alla cifra del reddito medio complessivo, abbiamo riportato - tra parentesi - il valore della retribuzione media che si ottiene se si tiene conto delle entrate, non comprese nella retribuzione fissa, percepite dai dipendenti dell'Asst. Purtroppo, non è stato possibile verificare l'entità della parte variabile dei compensi dei dipendenti dell'Asst in ciascuna classe di reddito, e quindi, nella tav. 6 le cifre relative alle retribuzioni dell'Asst, riguardano solo la parte fissa dei compensi, salvo il reddito medio complessivo per il quale - come si è detto - sono riportati due valori diversi.

Da un esame, anche non approfondito, delle elaborazioni riportate nella tav. 6 emergono alcuni dati di un certo interesse: a) innanzitutto si può verificare che la distribuzione complessiva dei compensi delle Aziende autonome è fortemente influenzata da quella delle Ferrovie dello Stato, sia come forma della curva che come valori caratteristici, tanto che le due distribuzioni risultano quasi identiche: è questo un fenomeno facilmente comprensibile, se si tiene presente che i dipendenti delle Ferrovie rappresentano il 73,48% del personale complessivamente occupato dalle cinque aziende e una analoga percentuale delle retribuzioni totali erogate.

b) Le cinque distribuzioni, e quella complessiva, mostrano una pressoché completa eguaglianza retributiva tra i dipendenti: il 50% dei dipendenti peggio retribuito ottiene circa il 44% del reddito in quasi tutte le distribuzioni, e nel caso dell'Anas addirittura il 48%. Il 30% meglio retribuito ottiene nel complesso (tutte le cinque aziende) meno del 35% (34,6%), e solo nel caso delle Poste e dei Monopoli si raggiungono percentuali del 36% circa: queste due aziende, peraltro, mostrano gli indici di concentrazione più elevati (0,0968 e 0,0931, rispettivamente), e i livelli retributivi maggiori per i dipendenti classificati negli ultimi decili e percentili. E' comunque interessante osservare, che in tutte le Aziende autonome l'indice di concentrazione mantiene un valore costantemente inferiore a 0,1, cioè inferiore a quelli già molto contenuti riscontrati per altre categorie di dipendenti dello Stato (cfr. tav. 1). In questo contesto, il caso dell'Anas appare addirittura eccezionale: per sette decili su dieci, infatti, la quota di reddito ottenuta risulta quasi eguale alla percentuale di redditeri corrispondente; soltanto negli ultimi due decili si riscontra una modesta concentrazione in quanto il 20% meglio retribuito dei dipendenti ottiene il 23% del reddito complessivo; in conseguenza, l'indice di concentrazione risulta inferiore a 0,04 (1).

La sostanziale eguaglianza riscontrabile per le distribuzioni delle Aziende autonome, dipende essenzialmente dal fatto che la stragrande maggioranza dei dipendenti (circa l'80-90%) risulta

(1) Come si ricorderà un indice ancora inferiore era stato calcolato per il campione di insegnanti della scuola media riportato nella tav. 1. Tuttavia, in quel caso si trattava di un gruppo di dipendenti dalle caratteristiche particolarmente omogenee, e poco rappresentativo della intera categoria. Nel caso, dell'Anas, invece, come anche per le altre Aziende autonome, (con l'eccezione delle Poste) le statistiche si riferiscono a tutto il personale di ruolo, e quindi a tutte le attività e funzioni esercitate.

essere personale operaio o esecutivo, con retribuzioni contenute, ma molto (e forse troppo) omogenee; in conseguenza, l'influenza sulla struttura della distribuzione, delle retribuzioni, leggermente più elevate, che spettano al personale impiegatizio e dirigente, risulta praticamente trascurabile.

Ciò non si verifica, invece, per il personale della amministrazione centrale e periferica, la cui distribuzione - come si è visto - mostra una non trascurabile concentrazione in corrispondenza degli ultimi tre decili. Tuttavia, dal punto di vista dell'efficienza produttiva, è probabile che la struttura dei compensi in vigore nella amministrazione dello Stato risulti ancora più negativa di quella delle Aziende autonome, in quanto nella amministrazione molto maggiore è l'incidenza del personale impiegatizio per il quale una eccessiva omogeneità retributiva può risultare molto disincentivante.

c) Il livello medio delle retribuzioni risulta alquanto ridotto per tutti i percentili considerati: anche se ci si limita a considerare l'1% meglio retribuito, si può verificare che soltanto i dipendenti dei Monopoli superano i 10 milioni, mentre quelli dell'Asst si avvicinano probabilmente alla stessa cifra se si considerano anche i compensi accessori e per lavoro straordinario; per le altre aziende, invece, si ottengono valori compresi tra i 7 e gli 8,5 milioni. Tuttavia, va tenuto presente, che questi risultati non possono essere interpretati nel senso che i dirigenti superiori delle Aziende autonome sarebbero meno retribuiti di altri funzionari pubblici, in quanto in aziende con parecchie migliaia di dipendenti (e nel caso delle Ferrovie, decine di migliaia), e con personale in prevalenza operaio, l'incidenza delle alte cariche può risultare anche inferiore all'1%.

I livelli retributivi, comunque, per quanto ridotti, non sono tra i più bassi tra quelli verificati per i diversi settori del pubblico impiego presi in considerazione in questa ricerca: la retribuzione media per tutte le aziende risulta infatti di 4,2 milioni, cioè leggermente superiore a quella dei dipendenti della amministrazione dello Stato, e più elevata di quella dei comuni con più di un milione di abitanti (3,9 milioni), che pure hanno nei ruoli un consistente numero di dipendenti con funzioni esecutive od operaie.

Le retribuzioni medie, sia complessive, che per i singoli percentili, risultano sufficientemente omogenee tra azienda ed azienda, con l'eccezione dell'Anas e dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici. L'Anas, infatti, presenta i livelli retributivi più bassi, soprattutto in corrispondenza dei decili superiori al 5°, ma anche complessivamente (3,7 milioni di retribuzione media). L'Asst, invece, se si deve prestar fede ai dati che si ottengono dal campione relativo ai compensi accessori e per lavoro straordinario, presenta una retribuzione media superiore di circa 800.000 lire a quella delle altre Aziende autonome.

Le retribuzioni dei dipendenti delle regioni

Le tavv. A 20 - A 45 bis dell'appendice raccolgono i dati relativi a 40.666 dipendenti regionali. Tutte le venti regioni hanno comunicato i dati richiesti, per cui queste statistiche sono tra le più complete tra quelle raccolte ai fini della presente indagine.

Dall'esame dei dati è facile rilevare una consistente disomogeneità sia nel trattamento economico che nella struttura organizzativa delle diverse regioni. Ciascuna regione sembra seguire propri criteri retributivi che determinano sostanziali differenze nella forma delle singole distribuzioni, e rendono piuttosto complicato operare dei confronti. E' probabile inoltre, che le differenze nelle retribuzioni riflettano anche strutture delle carriere e della organizzazione del lavoro alquanto diverse tra regione e regione.

Questa impressione è confermata da un confronto tra la distribuzione del personale tra le diverse regioni, come risulta dalle statistiche raccolte nell'appendice, e la corrispondente distribuzione della popolazione residente secondo i dati del censimento del 1971. E' facile verificare (cfr. tav. 7) che le due distribuzioni sono del tutto differenti e che alcune regioni pre-

sentano un rapporto dipendenti/popolazione residente molto basso (per esempio in Lombardia vi è un dipendente regionale ogni 3000 abitanti, in Piemonte e nel Veneto, uno ogni 2600 abitanti, in Puglia uno ogni 2000, e in Emilia Romagna uno ogni 1800 abitanti), mentre in altre lo stesso rapporto risulta molto più elevato (in Valle d'Aosta vi è un dipendente regionale ogni 86 abitanti, in Sicilia uno ogni 583, in Basilicata e nel Molise uno ogni 650). Queste cifre indicano che le Regioni hanno seguito criteri organizzativi dei propri uffici molto differenti, pur dovendo far fronte a compiti ed esigenze operative sostanzialmente analoghi (almeno per quanto riguarda le Regioni a statuto ordinario). E' inevitabile che tali differenze si riflettano anche sulla struttura delle retribuzioni. Da un esame della tav. 7 è facile verificare che le regioni che rispetto alla popolazione, hanno assunto un numero di dipendenti maggiore, sono alcune Regioni meridionali e le regioni con un minor numero di abitanti (la Sicilia, per esempio, ha una percentuale di dipendenti regionali rispetto al totale, più che doppia della percentuale della popolazione residente rispetto alla popolazione complessiva del Paese; e per la Valle d'Aosta tale rapporto risulta addirittura di 15 a 1).

TAVOLA 7

Distribuzione percentuale del personale delle Regioni, distribuzione percentuale della popolazione tra le Regioni, e rapporto abitanti-dipendenti per Regione

Regione	Dipendenti regionali %	Popolazione per Regione %	<u>Abitanti</u> <u>Dipendenti</u>
1) Lombardia	6,89	15,78	3.050
2) Campania	7,65	9,34	1.626
3) Lazio	8,25	8,66	1.398
4) Sicilia	19,77	8,65	583
5) Piemonte.....	4,16	8,19	2.618
6) Veneto.....	3,90	7,62	2.603
7) Emilia-Romagna	5,24	7,11	1.804
8) Puglia	4,34	6,62	2.029
9) Toscana	5,69	6,41	1.501
10) Calabria	5,47	3,67	1.894
11) Liguria	2,59	3,42	1.759
12) Sardegna	4,17	2,72	868
13) Marche	3,37	2,51	992
14) Friuli-Venezia Giulia	4,16	2,24	717
15) Abruzzi	3,12	2,15	920
16) Trentino-Alto Adige	2,72	1,55	760
17) Umbria	1,88	1,43	1.013
18) Basilicata.....	2,29	1,11	646
19) Molise	1,21	0,59	652
20) Valle d'Aosta	3,12	0,20	82
Totale	100,00	100,00	1.331

Queste considerazioni risultano confermate da un esame della tav. 8 relativa alla distribuzione percentuale del personale delle singole regioni in base alle funzioni svolte (infatti, per le regioni, le provincie, i comuni e gli enti parastatali, oltre ai dati sulla distribuzione del reddito, è stato possibile ottenere anche informazioni circa la ripartizione dei dipendenti per qualifica). Risulta evidente che la struttura della occupazione non è omogenea tra regione e regione e che

in alcuni casi appare, anzi, molto diversa. E' interessante, inoltre, osservare che nella maggior parte delle regioni, il personale con funzioni ausiliarie ed esecutive rappresenta percentuali molto ridotte rispetto al totale.

TAVOLA 8

Distribuzione percentuale dei dipendenti regionali per qualifica professionale

REGIONI	QUALIFICHE (*)								Totale
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Lombardia	—	9,43	—	9,89	32,38	27,56	19,85	0,89	100
2. Campania **	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3. Lazio	—	—	—	18,51	42,09	29,72	9,69	—	100
4. Sicilia	0,16	2,59	7,49	3,97	40,59	31,12	14,07	—	100
5. Piemonte	—	2,47	5,97	14,77	52,23	21,93	2,48	0,24	100
6. Veneto	—	3,15	8,96	16,79	47,60	7,83	15,66	—	100
7. Emilia-Romagna	—	6,66	4,74	17,82	37,10	25,42	8,26	—	100
8. Puglia	—	—	13,87	4,59	35,73	30,86	5,38	9,57	100
9. Toscana	—	—	15,81	34,4	26,49	12,49	10,76	0,04	100
10. Calabria	9,98	—	—	11,60	43,93	31,34	3,15	—	100
11. Liguria	9,28	2,94	6,17	23,15	32,16	25,43	3,80	6,07	100
12. Sardegna	3,77	5,12	1,53	9,42	24,98	29,94	23,10	2,12	100
13. Marche	—	—	8,75	15,54	36,76	27,79	7,37	3,79	100
14. Friuli-Venezia Giulia	0,95	5,20	—	12,71	32,52	36,55	12,06	—	100
15. Abruzzi	—	—	10,17	4,10	39,04	34,70	9,94	2,05	100
16. Trentino-Alto Adige	0,27	2,8	7,68	4,34	77,98	42,64	24,12	0,18	100
17. Umbria	—	14,88	—	28,46	24,02	28,98	3,39	0,26	100
18. Basilicata	—	7,40	—	9,22	36,40	27,65	19,29	—	100
19. Molise	—	—	12,24	—	34,83	30,55	21,38	—	100
20. Valle d'Aosta	—	1,97	0,08	2,57	18,82	39,77	9,37	27,34	100

(*) Le qualifiche utilizzate sono quelle individuate dall'Istat per la commissione con ulteriori suddivisioni interne e sono le seguenti: 1) Dirigenti di livello superiore; 2) Dirigenti; 3) Funzionari dirigenti; 4) Funzionari; 5) Dipendenti molto qualificati; 6) Dipendenti qualificati; 7) Personale ausiliario; 8) Altro personale dipendente.

(**) Per la Campania, i dati non sono disponibili.

Per quanto riguarda la struttura delle retribuzioni, come si è già accennato, essa risulta piuttosto difforme da regione a regione (cfr. tav. 9). Tuttavia si può dire che i dipendenti regionali sono, in media, consistentemente meglio retribuiti rispetto agli altri dipendenti del settore pubblico, e soprattutto, rispetto ai dipendenti della amministrazione dello Stato. La retribuzione media dei dipendenti regionali risulta infatti di circa 5,5 milioni, cioè di quasi il 40-45% più elevata della retribuzione media degli impiegati presso le amministrazioni centrali e periferiche dello Stato (3, 8-4 milioni). Solo in corrispondenza del primo decile di redditi le retribuzioni statali e regionali appaiono sostanzialmente confrontabili (nella maggior parte dei casi, di poco superiori a 3 milioni); per tutti gli altri decili, invece, le retribuzioni corrisposte dallo Stato appaiono sostanzialmente inferiori (una minore difformità si riscontra invece - almeno in alcune regioni - in corrispondenza del 5% e dell'1% dei dipendenti meglio retribuiti):

Distribuzione del reddito e valori retributivi medi de

	PERCENTILI DI RI				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
1. Complesso delle Regioni					
percentili di reddito	4,6	5,4	8,3	9	9,2
reddito medio (milioni)	2,504	2,963	4,555	4,939	5,049
2. Nord-Ovest					
percentili di reddito	3,5	6,7	6,8	7	10,5
reddito medio (milioni)	1,683	3,222	3,270	3,366	5,049
3. Nord-Est					
percentili di reddito	5,7	6,3	9,2	9,2	9,2
reddito medio (milioni)	3,084	3,409	4,978	4,978	4,978
4. Italia centrale					
percentili di reddito	5,7	4,8	5,0	9,1	9,2
reddito medio (milioni)	3,065	3,656	4,839	4,893	4,947
5. Italia meridionale					
percentili di reddito	5,4	5,8	8,4	8,5	8,9
reddito medio (milioni)	3,079	3,307	4,789	4,846	5,074
6. Isole					
percentili di reddito	4,5	4,5	7,3	9,2	10,7
reddito medio (milioni)	2,649	2,649	4,298	5,418	6,300
7. Lombardia					
percentili di reddito	1,3	6,2	6,5	7,6	9,9
reddito medio (milioni)	0,657	3,137	3,289	3,846	5,010
8. Campania					
percentili di reddito	5	6	8	8	10,3
reddito medio (milioni)	3,138	3,766	5,021	5,021	6,465
9. Lazio					
percentili di reddito	6	9	9	9	9
reddito medio (milioni)	3,239	4,858	4,858	4,858	4,858
10. Sicilia					
percentili di reddito	4,5	4,6	5,7	9,7	10,1
reddito medio (milioni)	2,535	2,591	3,211	5,464	5,690
11. Piemonte					
percentili di reddito	6,5	6,5	6,6	7	11,2
reddito medio (milioni)	3,225	3,225	3,275	3,473	5,558
12. Veneto					
percentili di reddito	6	6	7,5	8,5	8,7
reddito medio (milioni)	3,357	3,357	4,196	4,756	4,867
13. Emilia - Romagna					
percentili di reddito	5	6,4	8,4	9,6	9,6
reddito medio (milioni)	2,537	3,247	4,262	4,871	4,871
14. Puglia					
percentili di reddito	5,5	7,5	7,5	7,5	9,4
reddito medio (milioni)	3,361	4,584	4,584	4,584	5,745
15. Toscana					
percentili di reddito	5,4	7,6	8,4	8,4	8,4
reddito medio (milioni)	3,075	4,327	4,783	4,783	4,783
16. Calabria					
percentili di reddito	5	7	8,3	9,2	9,2
reddito medio (milioni)	2,571	3,599	4,268	4,731	4,731
17. Liguria					
percentili di reddito	5	6,6	6,8	9,6	9,7
reddito medio (milioni)	2,503	3,310	3,410	4,815	4,865

dipendenti delle Regioni, per percentili caratteristici

DDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.	Reddito medio comples- sivo	Indice di concentra- zione
REDDITIERI									
6	7	8	9	10					
9,3 5,103	12,2 6,695	12,2 6,695	12,8 7,024	17 9,329	42 7,683	9,2 10,097	2,5 13,719	5,488	0,1927
10,5 5,049	10,5 5,049	14,9 5,722	14 6,732	18,6 8,944	44,5 7,132	10,4 10,002	2,2 10,579	4,808	0,2286
9,2 4,978	9,2 4,978	12,5 6,764	12,6 6,818	16,9 9,145	42 7,576	9,3 10,065	2 10,822	5,411	0,1653
9,2 4,947	10,5 5,646	12,5 6,721	12,9 6,936	15,1 8,119	40,5 7,259	8,7 9,356	2,3 12,368	5,372	0,1489
9,3 5,302	11,9 6,784	12 6,851	13,3 7,583	16,5 9,407	41,8 7,944	9,5 10,832	2,5 14,253	5,701	0,1867
11,4 6,712	11,6 6,830	11,7 6,888	12,6 7,418	16,5 9,715	40,8 8,007	9,2 10,833	2,5 14,720	5,888	0,290
10 5,060	12 6,072	12,6 6,376	14,4 7,287	19,5 9,868	46,5 7,844	10 10,121	3 15,182	5,060	0,2681
10,7 6,716	10,7 6,716	11,3 7,093	14,2 8,913	15,8 9,918	41,3 8,641	8,7 10,922	2,4 15,065	6,277	0,1782
9,3 5,020	9,3 5,020	12,4 6,694	12,6 6,802	14,4 7,774	39,4 7,090	8 8,742	2 10,797	5,398	0,1180
12,1 6,817	12,2 6,873	12,2 6,873	12,3 6,929	16,6 9,352	41,1 7,718	9 10,141	2,8 15,779	5,633	0,2058
11,2 5,558	11,2 5,558	11,2 5,558	12,5 6,203	16,1 7,989	39,8 6,583	10 9,924	2,7 13,398	4,962	0,1673
8,7 4,867	9,8 5,483	12,5 6,994	14,3 8,001	18 10,071	44,8 8,355	10 11,190	3 16,785	5,595	0,1974
9,6 4,871	9,9 5,023	12,7 6,444	13,2 6,698	15,6 7,916	41,5 7,019	9,1 9,235	2,2 11,165	5,074	0,1695
10,5 6,418	10,5 6,418	11,6 7,090	13,4 8,190	16,6 10,147	41,6 8,476	9,4 11,491	2,8 17,115	6,112	0,1726
10,3 5,865	11,9 6,776	11,9 6,776	12 6,833	15,7 8,940	39,6 7,516	8 9,111	2,2 12,527	5,694	0,1524
9,3 4,782	9,3 4,782	11,6 5,965	13,1 6,736	18 9,256	42,7 7,319	10 10,284	2,5 12,855	5,142	0,1787
9,7 4,865	9,7 4,865	12,8 6,420	13,1 6,571	17 8,527	42,9 7,173	10 10,032	2,8 14,045	5,016	0,1916

	PERCENTILI DI RE				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
18. Sardegna					
percentuali di reddito	5,2	7,8	8,5	9,5	9,5
reddito medio (milioni)	3,688	5,532	6,029	6,738	6,738
19. Marche					
percentuali di reddito	5,9	6	6	9,1	10
reddito medio (milioni)	2,925	2,974	2,974	4,511	4,957
20. Friuli - Venezia Giulia					
percentuali di reddito	6	7,3	9,1	9,3	9,3
reddito medio (milioni)	3,311	4,029	5,023	5,133	5,133
21. Abruzzi					
percentuali di reddito	6,5	6,5	8	9,4	9,4
reddito medio (milioni)	3,480	3,480	4,283	5,032	5,032
22. Trentino - Alto Adige					
percentuali di reddito	5,8	8,4	8,9	9,1	9,1
reddito medio (milioni)	3,264	4,728	5,009	5,122	5,122
23. Umbria					
percentuali di reddito	5,5	6,5	7	9,6	9,3
reddito medio (milioni)	2,832	3,347	3,605	4,944	5,098
24. Basilicata					
percentuali di reddito	2,1	5,9	6,7	8,8	10,1
reddito medio (milioni)	1,047	2,943	3,342	4,390	5,039
25. Molise					
percentuali di reddito	6,1	6,9	7,2	8,8	8,9
reddito medio (milioni)	3,313	3,747	3,910	4,779	4,834
26. Valle d'Aosta					
percentuali di reddito	2,5	7,8	8,7	8,8	8,8
reddito medio (milioni)	0,968	3,021	3,370	3,409	3,409
27. Personale dell'Amministrazione centrale e periferica dello Stato					
percentuali di reddito	8,5	8,5	8,5	8,5	8,6
reddito medio (milioni)	3,263	3,263	3,263	3,263	3,302
28. Complesso dei lavoratori dipendenti italiani (Fonte: Banca d'Italia)					
percentuali di reddito	2	2,8	3,7	5	7,5

DDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.	Reddito medio comples- sivo	Indice di concentra- zione
REDDITIERI									
6	7	8	9	10					
9,5 6,738	9,8 6,951	10,2 7,234	12,9 9,149	17,1 12,128	40,2 9,504	9,7 13,760	3,5 24,823	7,092	0,152
10 4,957	10 4,957	13 6,445	13,5 6,692	16,5 8,180	43 7,106	9,5 9,419	2,5 12,394	4,957	0,1846
9,3 5,133	9,3 5,133	11,6 6,402	12,3 6,789	16,5 9,107	40,4 7,433	10 11,039	2,9 16,007	5,519	0,145
9,4 5,032	9,4 5,032	12,7 6,799	13,1 7,013	15,6 8,352	41,4 7,396	8,3 8,887	2 10,708	5,351	0,1500
9,2 5,178	9,5 5,347	12 6,754	12,2 6,867	15,8 8,893	40 7,504	8,6 9,681	2,2 12,383	5,628	0,1380
9,9 5,098	9,9 5,098	12,7 6,540	13,3 6,849	15,7 8,085	41,7 7,158	8,8 9,064	2,5 12,875	5,150	0,1711
10,4 5,188	11,2 5,587	13,4 6,685	13,5 6,735	17,9 8,930	44,8 7,450	9,6 9,579	2 9,978	4,989	0,2416
8,9 4,834	11,2 6,083	12,8 6,952	12,8 6,952	16,4 8,908	42 7,604	9 9,777	2,5 13,579	5,431	0,1713
9,4 3,641	12 4,648	12 4,648	12 4,648	18 6,973	42 5,423	10 7,748	2,5 9,685	3,874	0,1984
8,6 3,302	9,2 3,532	11,9 4,569	12,2 4,684	15,5 5,951	39,6 5,068	9,8 7,525	2,5 9,598	3,839	0,1016
9,4	10,6	13	16	30	59	19	6		0,4244

Anche le diseguaglianze tra i dipendenti regionali risultano più marcate di quelle esistenti nella amministrazione statale: gli indici di concentrazione, infatti, sono quasi sempre superiori a 0,15 e l'indice relativo al complesso delle regioni raggiunge il valore di 0,1927 (per i dipendenti statali - come si ricorderà - l'indice di concentrazione risultava pari a 0,10 o 0,16 a seconda che si escludessero, o meno, le competenze accessorie rispetto alla retribuzione fissa). Se si raggruppano le regioni in base alla circoscrizione geografica, si può verificare che l'indice di concentrazione più elevato si riscontra per le Isole con un valore di 0,29 la cui elevatezza è da attribuirsi in buona misura all'effetto di aggregazione di due distribuzioni che presentano retribuzioni medie sostanzialmente differenti a tutti i livelli di reddito (come sono appunto quelle della Sicilia e della Sardegna). Nelle Isole, inoltre, si riscontrano anche le retribuzioni più elevate: 5,9 milioni come media, rispetto ai 5,5 milioni del complesso delle regioni.

I livelli retributivi più bassi risultano, invece, in vigore nelle regioni della circoscrizione nord-occidentale che presentano al tempo stesso, un indice di concentrazione alquanto elevato (0,23). Tale situazione riflette la circostanza che le retribuzioni medie nelle singole regioni della circoscrizione sono fra le più contenute del Paese (5,1 milioni in Lombardia, cinque in Liguria e Piemonte, addirittura 3,9 in Valle d'Aosta), mentre le diseguaglianze retributive interne sono alquanto più accentuate che in altre regioni.

In complesso si può verificare che, sia per quanto riguarda le retribuzioni medie, che la struttura delle distribuzioni, le regioni dell'Italia centrale e dell'Italia nord-orientale esprimono più adeguatamente l'andamento della distribuzione relativa a tutte le regioni congiuntamente considerate, mentre le regioni meridionali e le Isole mostrano retribuzioni sostanzialmente più elevate, e una concentrazione leggermente più contenuta in corrispondenza dei decili più elevati. Il contrario si verifica, invece, come si è visto, per le Regioni della circoscrizione nord-occidentale.

Tali considerazioni risultano confermate se si concentra l'analisi sulle singole regioni: infatti la Campania, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia pagano retribuzioni considerevolmente più elevate rispetto alle Regioni dell'Italia centrale e settentrionale: in queste ultime regioni, infatti, le retribuzioni medie del 1976 risultavano di circa 5,4 - 5,5 milioni, mentre nelle regioni meridionali il reddito medio era di 5,7 milioni, e nelle isole di 5,9 milioni.

In base alle retribuzioni medie erogate dalle singole regioni, è possibile individuare approssimativamente tre gruppi di regioni (la Valle d'Aosta rappresenta un caso a parte). In un primo gruppo di regioni tale retribuzione è superiore al valore medio di 5,4 - 5,5 milioni: si tratta della Sardegna che presenta il valore retributivo medio più elevato in assoluto (7,1 milioni), della Campania (6,3 milioni), della Puglia (6,1 milioni), della Toscana (5,7 milioni), della Sicilia, del Veneto e del Trentino-Alto Adige (5,6 milioni). Il caso della Sardegna appare del tutto anomalo rispetto alle altre regioni, anche a statuto speciale: in questa regione infatti si guadagna in media il 30% in più che nelle altre regioni, e differenze dello stesso ordine di grandezza si riscontrano in corrispondenza di quasi tutti i percentili considerati.

Vi sono poi alcune regioni - la maggioranza - in cui le retribuzioni medie sono comprese tra i 5,1 e i 5,5 milioni: si tratta del Friuli-Venezia Giulia (5,5 milioni), del Lazio, degli Abruzzi e del Molise (5,4 milioni), e dell'Emilia-Romagna, Calabria e Umbria che presentano una retribuzione media di 5,1 milioni.

Per l'ultimo gruppo di regioni, invece, le retribuzioni medie lorde si aggirano intorno ai 5 milioni annui. Tale gruppo è composto dalla Lombardia e dalla Liguria (5 milioni), le Marche, la Basilicata e il Piemonte (4,9 milioni).

Infine la Valle d'Aosta rappresenta un caso del tutto particolare con 3,9 milioni di retribuzione media, e retribuzioni altrettanto più ridotte della media delle altre regioni, in corrispondenza di tutti i livelli di reddito (o percentili di redditi).

Va ancora osservato che, poiché la struttura delle singole distribuzioni del reddito varia in misura non trascurabile da regione a regione, i redditi medi calcolati in corrispondenza dei percentili caratteristici, possono risultare considerevolmente diversi, anche se il confronto vie-

ne effettuato tra regioni che presentano la stessa retribuzione media: è il caso - ad esempio - della Toscana, della Sicilia, del Veneto e del Trentino Alto Adige i cui dipendenti ottengono in media una retribuzione di circa 5,6 - 5,7 milioni, mentre le medie corrispondenti ai singoli decili (o percentili) risultano spesso alquanto diverse.

L'unico caso in cui è possibile riscontrare due distribuzioni sostanzialmente simili sia come struttura (stesse quote di reddito in corrispondenza dei diversi percentili), che come indice di concentrazione e retribuzioni medie, riguarda la Calabria e la Liguria, ed è sicuramente del tutto accidentale. In altri casi - per esempio gli Abruzzi e il Trentino-Alto Adige - ad una certa uniformità nella struttura retributiva, non corrispondono livelli omogenei nei redditi medi. Come si è già detto, le distribuzioni relative alle singole regioni mostrano in maggioranza una concentrazione maggiore di quella riscontrata per i dipendenti dello Stato cui sembra lecito fare riferimento per un confronto. L'unica distribuzione che appare simile nella struttura a quella della pubblica amministrazione, è quella della regione Lazio, che si presenta anch'essa sostanzialmente uniforme nei primi sette decili, mentre una maggiore concentrazione è riscontrabile nei tre decili superiori. Ed infatti, per il Lazio, si ottiene un indice di concentrazione di 0,118, della stessa grandezza - cioè - di quelli calcolati per i dipendenti dello Stato, e nettamente inferiore a tutti gli altri indici di concentrazione ottenuti per le altre regioni: ciò significa che la regione Lazio ha adottato una politica retributiva considerevolmente più egualitaria delle altre regioni, pur presentando un reddito medio di circa 5,4 milioni.

In alcune delle altre Regioni è possibile riscontrare una certa uniformità retributiva tra i decili compresi tra il 2°-3° e il 5°-6°; nelle altre invece non è possibile individuare regolarità rilevanti. Infine va notato che la Lombardia e la Basilicata presentano indici di concentrazioni nettamente più elevati della media (0,27 e 0,24 rispettivamente): ciò è attribuibile in parte alla maggiore concentrazione riscontrabile nelle due regioni per i redditi più elevati (il 30% meglio retribuito ottiene rispettivamente il 46 e il 45% delle retribuzioni complessive, rispetto al 40-42% riscontrabile nella maggior parte delle altre regioni), ed in parte al fatto che sia in Lombardia che in Basilicata, la quota di reddito spettante al primo decile è particolarmente bassa (1,3 e 2,1%), come anormalmente bassi risultano i relativi redditi medi (0,657 e 1,047 milioni). Ciò è presumibilmente attribuibile alla presenza, nelle due distribuzioni, di un numero considerevole di dipendenti che, nel corso del 1976, ha percepito solo una parte della retribuzione annua (nuovi assunti, congedi per maternità, e simili) (1).

Le retribuzioni dei dipendenti dei comuni e delle provincie

I dati sulle retribuzioni dei comuni e delle provincie, richiesti ai fini della presente ricerca, rappresentano un campione molto ridotto, in quanto riguardano soltanto i comuni (e le relative provincie) con un numero di abitanti superiore a un milione: si tratta in pratica dei comuni e delle provincie di Roma, Milano, Napoli, Torino, Genova e Palermo. Ovviamente questo campione non può essere considerato rappresentativo della situazione reale esistente a livello nazionale, in quanto molto diversa risulta da comune a comune la struttura della occupazione e delle mansioni del personale, e quindi diversi sono i livelli retributivi medi e le singole curve di distribuzione. In pratica quindi, pur esistendo un unico contratto nazionale, i dati relativi a pochi comuni e provincie non possono essere considerati validi per l'universo. In particolare i dati esposti nelle tav. A46 - A58 dell'appendice, si riferiscono ai comuni (e provincie) più popolati del Paese; spesso, anzi, si tratta di vere e proprie aree metropolitane la cui gestione

(1) Il fatto che nelle altre regioni tale fenomeno non si presenti in maniera altrettanto rilevante, può essere dovuto sia alla possibilità che tali fenomeni di retribuzioni parziali sono stati meno rilevanti, sia alla possibilità che alcune regioni contrariamente a quanto era stato chiesto loro, abbiano incluso nelle statistiche inviate soltanto il personale retribuito per tutti i mesi del 1976.

e affidata agli enti locali considerati. Si tratta quindi di situazioni molto particolari, anche se di notevole interesse e relative a un numero di dipendenti non trascurabile (circa il 25% del totale). A proposito dei dati di base, va ancora detto che il comune di Palermo è l'unico i cui dati non si è potuto prendere in considerazione; essi infatti, malgrado ripetuti solleciti, non sono pervenuti in tempo utile; in conseguenza i dati relativi ai comuni sono carenti anche in riferimento al già limitato campione utilizzato.

Se si osservano le elaborazioni riportate nelle tavv. 10 e 11 si può innanzitutto verificare che, nei cinque comuni per cui si sono ottenuti i dati, il livello delle retribuzioni è molto poco elevato (nella maggior parte dei casi, 3,8 - 3,9 milioni, mentre il comune di Genova si situa ad-

Distribuzione del reddito e valori retributivi medi dei dipendenti dei Comuni

	PERCENTILI DI RE				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
1. Complesso dei Comuni percentuali di reddito reddito medio (milioni)	3 1,157	8,5 3,279	8,6 3,317	8,6 3,317	8,6 3,317
2. Comune di Roma percentuali di reddito reddito medio (milioni)	3,2 1,253	7,8 3,055	8 3,133	8 3,133	9 3,525
3. Comune di Milano percentuali di reddito reddito medio (milioni)	3 1,161	7,3 2,825	8,3 3,212	8,4 3,251	8,4 3,251
4. Comune di Napoli percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8 3,126	8,5 3,322	8,5 3,322	8,5 3,322	8,5 3,322
5. Comune di Torino percentuali di reddito reddito medio (milioni)	5,6 2,213	8,4 3,319	8,4 3,319	8,6 3,398	8,6 3,398
8. Comune di Genova percentuali di reddito reddito medio (milioni)	2,9 1,008	5,6 1,947	9,8 3,406	9,8 3,406	9,9 3,441
7. Comune di Palermo percentuali di reddito reddito medio (milioni)	Non perve- nuti	—	—	—	—
8. Personale della Amministrazione centrale e periferica dello Stato percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,6 3,302
9. Complesso dei lavoratori dipendenti italiani (Fonte: Banca d'Italia) percentuali di reddito	2	2,8	3,7	5	7,5

dirittura a 3,5 milioni): da questo punto di vista si tratta dei dati più prossimi a quelli ottenuti per la amministrazione dello Stato (la cui retribuzione media risulta - come si ricorderà - di 3,8 - 4 milioni). Anzi, la stessa forma della curva dei redditi appare per alcuni comuni simile a quella dei dipendenti dello Stato: questo è, ad esempio, il caso dei comuni di Roma, Napoli e Torino per i quali le quote di reddito calcolate per tutti i decili (e gli altri percentili) (tranne il primo decile per Roma e Torino, e l'ultimo nel caso di Napoli) risultano dello stesso ordine di grandezza di quelle ottenute per la amministrazione centrale e periferica dello Stato, come simili risultano anche i redditi medi per decile.

TAVOLA 10

con numero di abitanti superiore a un milione, per percentili caratteristici

DDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.	Reddito medio comples- sivo	Indice di concentra- zione
REDDITIERI									
6	7	8	9	10					
10,7 4,127	12 4,629	12,1 4,667	12,3 4,744	15,6 6,017	40 5,143	9,5 7,329	2,5 9,643	3,857	0,1702
12 4,700	12 4,700	12,3 4,817	12,4 4,857	15,3 5,992	40 5,222	9 7,050	2,4 9,400	3,317	0,1798
10,8 4,180	12,1 4,683	12,4 4,799	12,4 4,799	16,9 6,541	41,7 5,380	9,5 7,353	2,8 10,836	3,870	0,1989
9,2 3,595	11,8 4,611	11,8 4,611	14,8 4,611	13,4 5,237	37 4,820	7,7 6,018	2 7,816	3,908	0,0985
9,4 3,714	11,7 4,629	11,8 4,662	11,8 4,662	15,7 6,203	39,3 5,176	10 7,902	3,2 12,643	3,951	0,1473
10 3,476	10 3,476	13 4,519	13,5 4,693	15,5 5,388	42 4,866	8,7 6,048	2 6,952	3,476	0,1912
— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
8,6 3,362	9,2 3,532	11,9 4,569	12,2 4,684	15,5 5,951	39,6 5,068	9,8 7,525	2,5 9,598	3,839	0,1016
9,4	10,6	13	16	30	59	19	6		0,4244

Distribuzione del reddito e valori retributivi medi dei dipendenti delle Province il cui

	PERCENTILI DI RE				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
1. Complesso delle Province percentuali di reddito reddito medio (milioni)	4,5 1,847	8,3 3,407	8,3 3,407	8,3 3,407	9,4 3,859
2. Provincia di Roma percentuali di reddito reddito medio (milioni)	3,2 1,245	8,5 3,308	8,5 3,308	8,5 3,308	8,5 3,308
3. Provincia di Milano percentuali di reddito reddito medio (milioni)	5 2,097	8 3,356	8 3,356	8 3,356	9,2 3,859
4. Provincia di Napoli percentuali di reddito reddito medio (milioni)	2,7 1,163	7,8 3,361	8,5 3,662	11 4,739	11 4,739
5. Provincia di Torino percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,1 3,363	8,4 3,487	8,4 4,387	8,4 3,487	8,4 3,487
6. Provincia di Genova percentuali di reddito reddito medio (milioni)	4,5 1,726	8,8 3,376	8,9 3,414	8,9 3,414	8,9 3,414
7. Provincia di Palermo percentuali di reddito reddito medio (milioni)	7,2 3,598	7,8 3,898	9,7 4,867	9,8 4,897	10 4,997
8. Personale dell'Amministrazione centrale e periferica dello Stato percentuali di reddito reddito medio (milioni)	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,5 3,263	8,6 3,302
9. Complesso dei lavoratori dipendenti italiani (Fonte: Banca d'Italia) percentuali di reddito	2	2,8	3,7	5	7,5

capoluogo ha un numero di abitanti superiore a un milione, per percentili caratteristici

DDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.	Reddito medio comples- sivo	Indice di concentra- zione
REDDITIERI									
6	7	8	9	10					
11,2 4,597	11,3 4,639	11,3 4,639	11,4 4,680	16 6,568	38,7 5,295	10 8,210	3 12,315	4,105	0,1574
11,4 4,436	11,7 4,553	11,8 4,592	12 4,670	16 6,227	39,8 5,163	9,8 7,628	2,5 9,729	3,892	0,1717
11 4,614	11 4,614	11,1 4,653	11,2 5,698	17,5 7,341	39,8 5,565	11 9,229	3,5 14,682	4,195	0,1645
11,1 4,782	11,1 4,782	11,1 4,782	11,2 4,825	14,5 6,247	36,8 5,285	9 7,755	2,4 10,340	4,308	0,1406
8,9 3,695	10,9 4,525	11 4,567	11,8 4,608	16,4 6,809	38,5 5,328	9,6 7,971	3 12,455	4,152	0,1187
9 3,453	11,3 4,335	11,9 4,565	11,9 4,565	15,9 6,100	39,7 5,077	10 7,673	3 11,510	3,836	0,1507
10 4,997	10 4,997	10 4,997	11,9 5,947	13,6 6,796	35,5 5,914	7 6,996	2 9,995	4,997	0,0893
8,6 3,302	9,2 3,532	11,9 4,569	12,2 4,684	15,5 5,951	39,6 5,068	9,8 7,525	2,5 9,598	3,839	0,1016
9,4	10,6	13	16	30	59	19	6		0,4244

Tuttavia, tale somiglianza è probabilmente più apparente che reale, in quanto i bassi livelli retributivi medi riscontrabili per i grandi comuni dipendono con ogni probabilità dalla consistente presenza nei loro ruoli di personale operaio, o comunque di bassa qualifica (addetti ai cimiteri, alla manutenzione delle strade, e soprattutto bidelli delle scuole), la cui rilevanza sul totale è senz'altro più ridotta nel caso dell'amministrazione dello Stato. Se ciò è vero, si può ritenere che le retribuzioni dei dipendenti comunali, pur essendo sicuramente poco elevate come livello assoluto, risultano probabilmente leggermente superiori a quelle dello Stato, se il confronto è effettuato tra mansioni analoghe. Inoltre, in base a queste considerazioni si può anche ritenere che la struttura retributiva nei comuni di media grandezza è con ogni probabilità diversa da quella risultante dalla tav. 10, in quanto molto meno numerosi sono i dipendenti con bassa qualifica e minore retribuzione; è anzi probabile che in questi comuni, proprio a causa della diversa struttura occupazionale, le retribuzioni medie (e quindi il costo medio del lavoro) risultino più elevate che nei grandi comuni, mentre l'opposto potrebbe verificarsi per i comuni molto piccoli.

Prescindendo da queste considerazioni, le elaborazioni compiute mostrano, a tutti i livelli di reddito, retribuzioni molto contenute; anche in corrispondenza dell'1% meglio retribuito le retribuzioni risultano piuttosto ridotte: infatti solo nei comuni di Milano e di Torino si superano i 10 milioni lordi (12,6 e 10,8 milioni rispettivamente) mentre per il complesso dei comuni e per il comune di Roma si trovano valori molto prossimi a quelli calcolati per i dipendenti dello Stato (9,6 e 9,4 milioni rispettivamente) e per i comuni di Genova e Napoli si riscontrano valori ancora inferiori (6,9 e 7,8 milioni). E' invero singolare il caso di Genova che pur presentando la più elevata concentrazione per i redditi più alti (il 42% delle retribuzioni complessive è ottenuto dal 30% dei dipendenti meglio pagati), risulta avere gli stipendi più bassi ai livelli più elevati: infatti il 5% e l'1% dei dipendenti meglio retribuiti nel 1976 otteneva rispettivamente un reddito lordo valutabile a 6 e a 6,9 milioni, vale a dire cifre inferiori del 15-30% a quelle ottenute negli altri comuni agli stessi percentili. Come si è detto, la forma della distribuzione dei guadagni dei dipendenti dei cinque comuni considerati è piuttosto simile a quella dei dipendenti dello Stato; fanno eccezione il primo decile di redditi che ottiene nell'amministrazione dello Stato l'8% del reddito complessivo, e solo il 3% nei cinque comuni; e i decili centrali (6° e 7°) per i quali le quote di reddito sono un po' più elevate delle corrispondenti quote ottenute dagli «statali». Come conseguenza, gli indici di concentrazione dei comuni (con l'eccezione di Napoli) risultano più elevati (0,17 - 0,18 circa) di quello calcolato per l'amministrazione dello Stato (0,10).

L'esame delle elaborazioni contenute nella tav. 11 relativa alle sei provincie il cui capoluogo ha un numero di abitanti superiore a un milione, (compresa la provincia di Palermo) e a circa 20.000 dipendenti, conferma alcune osservazioni compiute a proposito dei dati riguardanti i comuni. Innanzitutto le retribuzioni medie sia complessive che per decili sono più elevate di quelle riscontrate per i cinque capoluoghi: la media complessiva, infatti, è di 4,1 milioni, invece di 3,8. Ciò dipende molto probabilmente dal fatto che le provincie presentano una struttura occupazionale diversa da quella dei comuni, nei quali - come si è detto - sono molto numerose categorie di dipendenti a basso reddito e bassa qualifica. Nelle provincie, invece, sono più numerosi i dipendenti con funzioni impiegatizie, quindi non c'è da stupirsi se le retribuzioni medie risultano più elevate, e le diseguaglianze alquanto più ridotte (infatti gli indici di concentrazione delle provincie sono sempre inferiori ai corrispondenti indici dei comuni, tranne nel caso della provincia di Napoli). Queste osservazioni trovano una conferma nei dati riportati nella tav. 12 che riporta la distribuzione percentuale dei dipendenti dei comuni e delle provincie in base a 8 (gruppi di) qualifiche professionali individuate dall'Istat: è facile verificare che il personale con mansioni esecutive o ausiliarie (qualifiche 7 e 8) è sostanzialmente più numeroso nei comuni, nei quali rappresenta di norma il 40-50% di tutti i dipendenti, che nelle provincie, per le quali l'incidenza delle due qualifiche inferiori scende al 30-35% del totale (fa eccezione, però, la provincia di Torino). Se queste considerazioni sono corrette, risulta

confermata l'osservazione precedente, in base alla quale si avanzava l'ipotesi che le retribuzioni medie degli impiegati degli enti locali fossero leggermente più elevate di quelle dei dipendenti dell'amministrazione dello Stato: infatti i dati delle provincie dovrebbero esprimere una realtà occupazionale più simile a quella esistente nella amministrazione statale, che non le statistiche relative alle retribuzioni dei comuni.

TAVOLA 12

Distribuzione percentuale dei dipendenti dei Comuni e delle Provincie per qualifica professionale

COMUNI O PROVINCE	QUALIFICHE (*)								Totale
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Comune di Roma	0,01	0,07	0,37	2,93	18,18	35,25	43,19	—	100
2. » di Milano	—	0,54	0,81	3,96	23,93	35,89	24,47	10,40	100
3. » di Napoli	0,09	0,20	1,67	0,58	12,99	26,14	14,10	44,23	100
4. » di Torino	0,03	0,41	1,00	3,19	19,62	26,35	3,65	45,75	100
5. » di Genova	0,04	0,36	3,18	4,27	17,98	24,81	12,40	36,96	100
6. » di Palermo	Non pervenuti in tempo utile								
7. Provincia di Roma	—	0,19	0,46	9,89	15,14	33,56	8,64	32,12	100
8. » di Milano	0,06	0,08	1,69	5,30	20,31	57,81	14,74	—	100
9. » di Napoli	0,23	1,9	—	3,23	8,76	50,01	10,85	25,01	100
10. » di Torino	0,4	0,64	1,83	4,93	24,38	17,95	31,86	18,00	100
11. » di Genova	0,16	0,99	2,25	0,69	11,92	49,39	10,25	24,34	100
12. » di Palermo	—	0,9	0,9	8,95	23,78	27,63	30,31	7,54	100

(*) Le qualifiche utilizzate sono quelle individuate dall'Istat per la commissione (con ulteriori suddivisioni interne) e sono le seguenti: 1) Dirigenti di livello superiore; 2) Dirigenti; 3) Funzionari dirigenti; 4) Funzionari; 5) Dipendenti molto qualificati; 6) Dipendenti qualificati; 7) Personale ausiliario; 8) Altro personale dipendente.

Anche la provincia di Genova, come già il comune, mostra il reddito medio meno elevato: 3,8 milioni, seguita dalla provincia di Roma (3,9); per la provincia di Palermo, invece, si riscontra un reddito medio più elevato di circa il 25% rispetto al complesso delle altre provincie (5 milioni, invece di 4,070); se si considera che l'indice di concentrazione di questa provincia è il più basso tra le sei considerate, si può concludere che la provincia di Palermo ha realizzato una forte perequazione retributiva mediante un consistente aumento delle retribuzioni, facilitata in questo anche dal ridotto numero dei dipendenti (782 rispetto agli oltre 2.000 di Torino, ai 3.640 di Genova, ai 4-5.000 di Roma e Milano e ai 3.427 di Napoli).

Per quanto riguarda la struttura delle distribuzioni, si è già detto che esse risultano meno diseguali di quelle dei comuni corrispondenti, ed infatti è possibile riscontrare una maggiore omogeneità tra le quote di reddito spettanti al 50% dei dipendenti meno retribuiti e i cinque decili superiori; in particolare, è evidente una minore concentrazione per i decili compresi tra il 6° e l'8°, solo in parte compensata dalla maggiore quota di reddito che risulta per l'ultimo decile. Anche le differenze nella distribuzione esistenti tra comuni e provincie possono essere spiegate in riferimento alla diversa struttura dell'occupazione che da un lato accentua, nelle provincie, il peso dei dipendenti con funzioni dirigenti rispetto al totale, ma dall'altro fa sì che

(segue a pag. 488)

Distribuzione del reddito e valori retributivi medi dei

	PERCENTILI DI RE				
	DECILI DI				
	1	2	3	4	5
1. Totale enti					
percentuali di reddito	5,8	6,7	6,7	9,3	9,6
reddito medio (milioni)	2,926	3,380	3,380	4,692	4,843
2. INPS					
percentuali di reddito	6	7	7	8,2	10
reddito medio (milioni)	2,936	3,425	3,425	4,013	4,893
3. INAM					
percentuali di reddito	6	6,7	6,9	9,4	9,8
reddito medio (milioni)	3,096	3,457	3,561	4,851	5,057
4. INAIL					
percentuali di reddito	4,5	6,7	6,8	8,8	9,6
reddito medio (milioni)	2,250	3,350	3,400	4,401	4,801
5. ENPAS					
percentuali di reddito	6,3	7,2	7,5	8,4	10,6
reddito medio (milioni)	2,901	3,315	3,453	3,868	4,881
6. INADEL					
percentuali di reddito	5,3	6,5	9	9,2	9,2
reddito medio (milioni)	2,793	3,425	4,743	4,848	4,848
7. CNEN					
percentuali di reddito	4	8,4	8,5	8,5	8,8
reddito medio (milioni)	2,473	5,193	5,255	5,255	5,440
8. Personale dell'Amministrazione centrale e periferica dello Stato					
percentuali di reddito	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5
reddito medio (milioni)	3,263	3,263	3,263	3,263	3,302
9. Complesso dei lavoratori dipendenti italiani (Fonte: Banca d'Italia)					
percentuali di reddito	2	2,8	3,7	5	7,5

dipendenti di alcuni enti pubblici (parastatali) per percentili caratteristici

DDITIERI					30% super.	5% super.	1% super.	Reddito medio comples- sivo	Indice di concentra- zione
REDDITIERI									
6	7	8	9	10					
9,8 4,944	9,9 4,944	10,7 5,398	13,8 6,962	17,7 8,929	42,2 7,096	10,1 10,190	2,4 12,108	5,045	0,1853
10 4,893	10 4,893	10,8 5,285	13 6,361	18 8,808	41,8 6,818	11,1 10,863	3 14,680	4,893	0,1899
9,8 5,057	9,8 5,057	11,1 5,728	12,8 6,605	17,7 9,134	41,6 7,156	9,8 10,114	2,8 14,449	5,160	0,1716
9,8 4,901	9,8 4,901	10,2 5,101	13,8 6,901	20 10,001	44 7,343	11,9 11,901	2,5 12,501	5,001	0,2130
10,6 4,881	10,6 4,881	10,8 4,973	11,3 5,203	16,7 7,689	38,8 5,955	9,2 8,472	2,5 11,511	4,604	0,1448
9,2 4,848	9,2 4,848	12,3 6,481	12,9 6,798	17,2 9,063	42,4 7,447	10 10,539	2,1 11,066	5,269	0,1749
11,1 6,862	11,1 6,862	11,1 6,862	12,5 7,728	16 9,892	39,6 8,161	9 11,128	2,5 15,456	6,183	0,1665
8,6 3,302	9,2 3,932	11,9 4,569	12,2 4,684	15,5 5,951	39,6 5,068	9,8 7,525	2,5 9,598	3,839	0,1016
9,4	10,6	13	16	30	59	19	6		0,4244

nei decili medi e inferiori della distribuzione, risultino classificati dipendenti con retribuzioni più omogenee di quelle ottenute dai dipendenti comunali.

Tuttavia, a parte le osservazioni precedenti, si può affermare che non sono riscontrabili differenze troppo marcate tra livelli e struttura delle retribuzioni dei comuni e delle provincie considerati; e che i livelli medi dei compensi risultano ragionevolmente contenuti, anche se - probabilmente - più elevati di quelli in vigore presso l'amministrazione dello Stato, a parità di qualifica o di mansione.

Le retribuzioni dei dipendenti di alcuni enti pubblici

Soltanto sei enti pubblici sono stati presi in esame nel corso della presente ricerca principalmente a causa delle ridotte disponibilità di tempo e dell'elevatissimo numero di enti che teoricamente sarebbe stato interessante esaminare. In compenso si sono scelti gli enti del parastato più rilevanti sia dal punto di vista del numero di dipendenti (nel complesso circa 83.000 dipendenti) che per l'attività svolta. Si tratta dei cinque grandi enti che operano nel settore della previdenza ed assistenza (Inps, Inam, Inail, Enpas, Inadel), e del Cnel. Naturalmente, sarebbe stato molto interessante, se ve ne fosse stato il tempo, poter estendere l'indagine anche ad altri enti pubblici.

Probabilmente sarebbero emerse anomalie e disparità retributive molto più pronunciate di quelle che si possono desumere dalle tavv. A 59 - A 65 dell'appendice, e dalla tav. 13 del testo. Limitandoci ai 6 enti per i quali si sono ottenuti i dati, si può innanzitutto osservare che esiste una evidente differenza tra il Cnen e gli altri enti, sia per quanto riguarda la struttura della distribuzione, che i livelli retributivi. I lavoratori del Cnen sono senza dubbio tra i meglio retribuiti tra tutti i dipendenti pubblici esaminati in questo studio: il loro reddito medio, infatti, risulta per il 1976 di 6,2 milioni, mentre, escludendo il primo decile nel quale sono classificati essenzialmente dipendenti di nuova assunzione o che, per vari motivi, hanno ottenuto nell'anno considerato solo una parte della retribuzione, il reddito medio di tutti gli altri decili non risulta mai inferiore ai 5,2 milioni, mentre nella amministrazione dello Stato e negli altri cinque enti le retribuzioni corrispondenti risultano sostanzialmente più basse. Se si considera il 30% superiore dei dipendenti il loro reddito medio raggiunge gli 8,2 milioni (rispetto ai 5,1 milioni dei dipendenti dello Stato e ai 7,1 dei dipendenti di tutti e 6 gli enti considerati unitariamente), mentre per il 5% e l'1% con retribuzioni più elevate, i redditi medi ammontano a 11,1 e 15,5 milioni rispettivamente, da confrontare con i 7,5 e 9,6 milioni degli «statali», e i 10,2 e 12,1 milioni dei dipendenti dei sei enti. La struttura della distribuzione risulta sufficientemente perequata: infatti quote di reddito della stessa entità sono ottenute dai decili di redditi compresi tra il 2° e il 5°, e da quelli tra il 6° e l'8°. Una ridotta concentrazione si può riscontrare per i due decili più elevati che ottengono il 28,5% del reddito complessivo, tuttavia tale concentrazione è minore di quella esistente negli altri enti considerati. Nonostante questa sostanziale omogeneità della distribuzione, l'indice di concentrazione risulta pari a circa 0,17, a causa soprattutto della ridotta quota di reddito ottenuta dal 10% dei dipendenti peggio retribuiti.

Le retribuzioni relativamente elevate del personale del Cnen rispetto al personale degli altri enti pubblici presi in esame, potrebbero essere giustificate dal fatto che tra i dipendenti vi sono numerosi ricercatori e tecnici altamente qualificati.

Sarebbe interessante confrontare le retribuzioni in vigore al Cnen con quelle dei dipendenti del Cnr, per i quali altri dati ottenuti dalla commissione sembrano indicare livelli retributivi considerevolmente inferiori; mentre non c'è dubbio, che le retribuzioni dei ricercatori universitari (pur limitandosi a considerare il personale di ruolo) sono nettamente più basse, come si può ricavare dai dati riportati nella tav. 1, pur interpretati con tutte le necessarie cautele.

Gli altri cinque enti, invece, rappresentano un gruppo alquanto omogeneo: infatti le attività

da essi svolte sono analoghe o comunque possono essere considerate confrontabili. Tali analogie, in teoria, dovrebbero riflettersi sui livelli retributivi dei dipendenti, cosa che in effetti avviene in una certa misura, e soprattutto per i due enti maggiori (Inps, Inam). La retribuzione media corrisposta dai cinque enti varia da un minimo di 4,6 milioni dell'Enpas, a un massimo di 5,3 milioni dell'Inadel, tuttavia va tenuto presente che tra questi enti solo l'Enpas presenta un reddito medio più prossimo ai 4,5 che ai 5 milioni. In proposito, è interessante osservare che i lavoratori preposti ai servizi di previdenza e assistenza per i dipendenti dello Stato (Enpas), ottengono un reddito che, pur essendo meno elevato di quello di altri lavoratori impiegati in enti che svolgono una analoga attività, risulta tuttavia di oltre il 20% superiore a quello ottenuto in media dai loro assistiti. Ovviamente, nel caso degli altri enti, le differenze retributive rispetto ai dipendenti della amministrazione centrale dello Stato sono ancora più accentuate: fino al 30 - 35%.

Per quanto riguarda la forma della distribuzione, sono rilevabili disequaglianze più accentuate di quelle che esistono nella amministrazione statale, con indici di concentrazione che variano tra 0,145 (Enpas) e 0,21 (Inail), mentre per gli altri enti si ottengono valori intorno a 0,17 - 0,18. Le quote di reddito ottenute dai vari percentili di redditi risultano sostanzialmente uniformi per i primi due o tre decili, e per i successivi quattro o cinque mentre più elevata appare la percentuale del reddito complessivo percepita dagli ultimi due decili di redditi. Questa maggiore concentrazione in corrispondenza dei redditi più elevati, si riflette su valori degli indici di concentrazione, e sulla entità delle quote del reddito ottenute dal 30% superiore dei redditi, quote che - con l'eccezione dell'Enpas - risultano tra le più elevate tra quelle riscontrate in tutti i settori del pubblico impiego presi in esame (42-44%, invece del 39-40% prevalente in altri settori).

Come si è già accennato, i due enti maggiori, l'Inps e l'Inam, mostrano una struttura retributiva sostanzialmente simile, pur in presenza di redditi medi non identici (4,9 e 5,2 milioni): le quote di reddito risultano infatti quasi eguali, decile per decile. Va notato però che, ai livelli di reddito più elevati (5% e 1% superiore) i dati relativi all'Inps mostrano una concentrazione moderatamente più elevata che negli altri enti, che si traduce in redditi medi più alti per gli ultimi percentili presi in considerazione nonostante che il reddito medio complessivo dei lavoratori dell'Inps sia inferiore a quello dei dipendenti dell'Inam.

Le distribuzioni relative all'Inail, all'Enpas, e all'Inadel, invece, pur presentando caratteristiche generali analoghe a quelle dei due enti maggiori, presentano alcune peculiarità che rendono tali analogie meno manifeste. Per l'Inail infatti, si può riscontrare la massima concentrazione nei decili più elevati, soprattutto nell'ultimo, mentre il 10% dei redditi peggio retribuito percepisce solo il 4,5% del reddito: ciò determina il valore più elevato tra gli indici di concentrazione relativi a questi enti (0,21). Per l'Enpas, invece, valgono considerazioni di segno opposto, in quanto la struttura retributiva dell'ente risulta essere quella maggiormente perequata nel complesso, e quella che esibisce una minore concentrazione agli alti livelli di reddito. La distribuzione dell'Inadel, infine, non mostra caratteristiche peculiari di rilievo, salvo presentare una quota di reddito più elevata della media degli altri enti nei primi cinque decili, e negli ultimi tre.

Concludendo, nel complesso i cinque enti previdenziali e assistenziali non presentano - tra di loro - anomalie e disequaglianze retributive sostanziali (salvo, forse, il caso dell'Enpas che presenta livelli retributivi alquanto inferiori alla media degli altri enti). Al contrario, sostanziali differenze emergono dal confronto con l'unico Ente di diversa natura preso in considerazione (il Cnen).

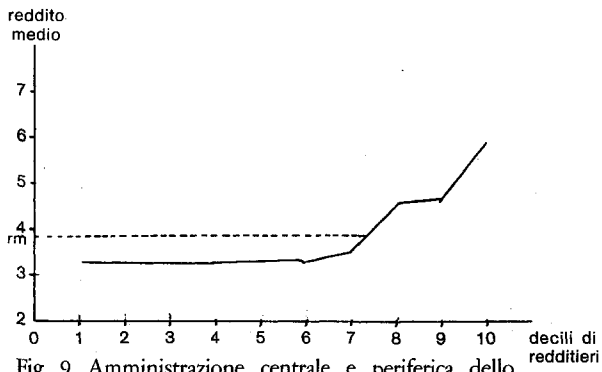


Fig. 9. Amministrazione centrale e periferica dello Stato

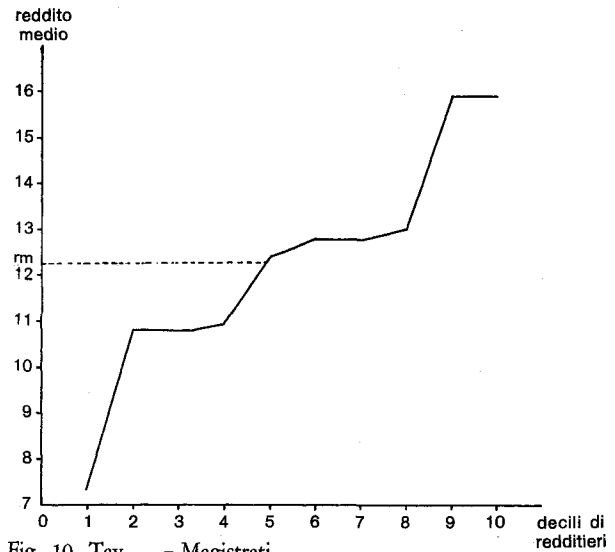


Fig. 10. Tav. - Magistrati

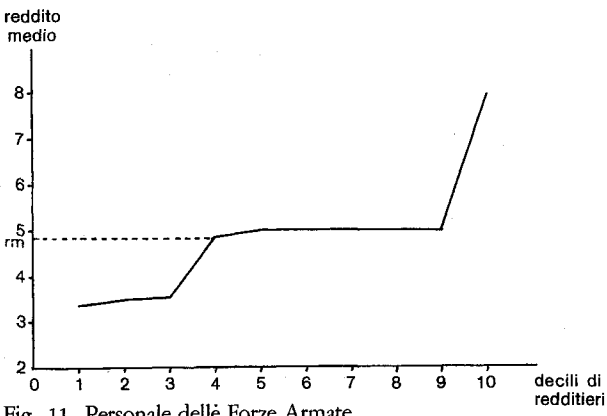


Fig. 11. Personale dellè Forze Armate

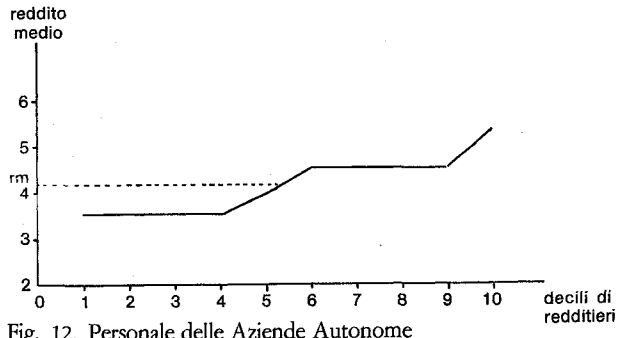


Fig. 12. Personale delle Aziende Autonome

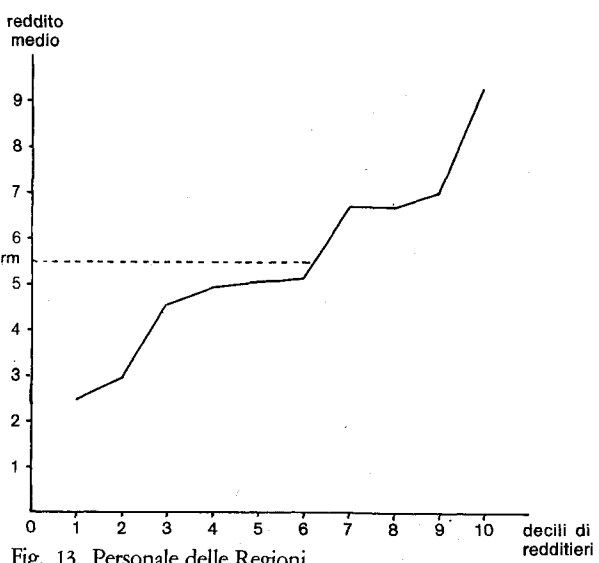


Fig. 13. Personale delle Regioni

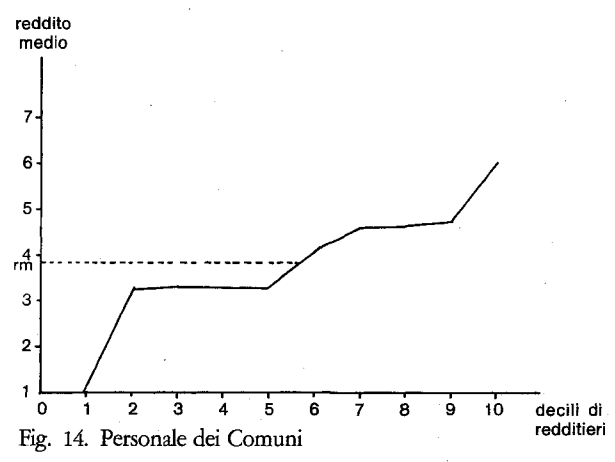


Fig. 14. Personale dei Comuni

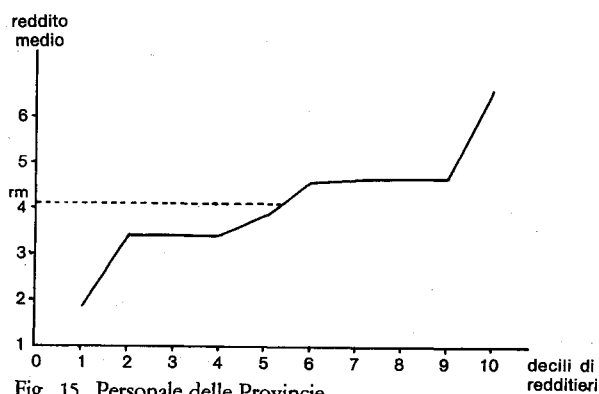


Fig. 15. Personale delle Provincie

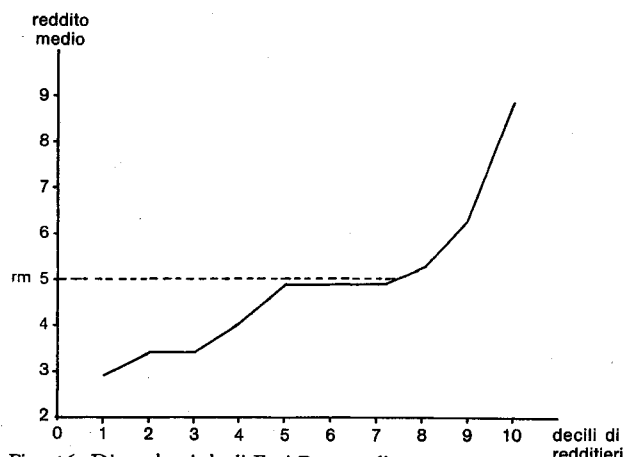


Fig. 16. Dipendenti degli Enti Parastatali

TAVOLA 14

Percentuale dei dipendenti che hanno ottenuto nel 1976 una retribuzione superiore a determinati livelli

ENTE O AMMINISTRAZIONE	% dipendenti con retribuz. superiore a:		
	6 milioni	8 milioni	10 milioni
1. Amministrazione centrale e periferica dello Stato	3,9	1,41	0,47
2. Magistrati	95,82	90,42	90,27
3. Forze Armate	9,95	3,69	1,18
4. Aziende Autonome	2,72	0,31	0,14
5. Regioni	39,7	10,98	2,81
5.1 Regioni dal Nord-Ovest	24,45	7,47	2,62
5.2 » del Nord-Est	30,24	8,58	1,88
5.3 » Italia centrale	34,76	7,01	0,46
5.4 » Italia Meridionale	43,50	15,21	3,75
5.5 » Italia Insulare	56,78	13,94	3,87
6. Comuni (1)	4,79	1,1	0,47
7. Provincie (1)	5,94	1,95	1,12
8. Enti Parastatali previdenziali	22,22	6,82	2,79
9. Cnen	53,04	14,88	3,55

(1) Si tratta dei Comuni con più di un milione di abitanti e delle relative Provincie.

Conclusioni

Il quadro che emerge può essere così sintetizzato:

- a) all'interno del settore pubblico sono rilevabili numerose e consistenti disparità retributive, anche tra comparti ed enti che assolvono compiti sostanzialmente omogenei;
- b) il livello assoluto delle retribuzioni nella pubblica amministrazione centrale e periferica risulta in genere inferiore a quello che la commissione ha potuto accertare per l'insieme del settore pubblico;
- c) le differenze retributive all'interno di ciascuno dei singoli comparti ed enti del settore pubblico, in particolare nelle amministrazioni statali e comunali, appaiono quasi sempre contenute. Queste conclusioni emergono dalle elaborazioni statistiche e dalle considerazioni sopra compiute, e possono essere ulteriormente verificate esaminando le figg. 9-16, e la tav. 14, che riportano rispettivamente l'andamento e le variazioni del reddito medio per i principali settori esaminati, e le percentuali di dipendenti che, nei diversi settori, percepiscono redditi superiori a determinati livelli.

APPENDICE STATISTICA

Tav. A 1 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO DI TUTTI I MINISTERI (Amministrazione centrale e periferica) - Anno 1976 - (Migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Dipendenti (unità)		Trattamento economico imponibile					IRPEF	
	Complessivi	Con A.F.	Stipendio base	A.F.	I.I.S.	Altri assegni	13 ^a mensilità		TOTALE
Fino 2	46	19	9.392	5.569	19.145	15.437	1.218	50.761	2.399
2 - 4	107.230	59.708	131.076.521	15.402.055	93.291.695	98.888.892	14.786.733	353.445.896	19.527.495
4 - 6	42.809	34.356	89.815.326	9.729.282	37.247.589	51.060.341	9.120.693	196.973.231	15.191.440
6 - 8	3.827	3.292	13.437.097	965.967	3.329.515	7.652.485	1.569.656	26.954.720	3.111.075
8 - 10	1.456	1.251	6.488.121	339.186	1.267.061	4.450.561	891.860	13.436.789	1.934.895
10 - 12	595	484	3.938.651	110.233	516.918	1.528.625	451.117	6.545.544	1.063.108
12 - 14	124	111	1.191.965	24.751	107.909	165.685	92.947	1.583.257	283.623
oltre 14	23	19	286.726	3.758	20.016	7.882	25.265	343.647	67.346
Totale	156.110	99.240	246.243.799	26.580.801	135.799.848	163.769.908	26.939.489	599.333.845	41.181.381

Tav. A 2 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO DELLA AMMINISTRAZIONE CENTRALE (Ministeri) - Anno 1976 - (Migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Dipendenti (unità)		Trattamento economico imponibile					IRPEF	
	Complessivi	Con A.F.	Stipendio base	A.F.	I.I.S.	Altri assegni	13 ^a mensilità		TOTALE
0 - 2	20	10	1.553	2.600	17.405	8.587	629	30.774	858
2 - 4	19.655	9.410	24.218.883	2.317.424	17.104.449	18.166.024	2.702.542	64.509.322	3.266.631
4 - 6	7.554	5.145	16.580.502	1.308.315	6.573.747	8.957.510	1.629.730	35.049.804	2.500.786
6 - 8	1.244	976	4.750.086	280.458	1.082.571	2.187.616	571.061	8.871.792	956.129
8 - 10	663	546	3.057.966	146.006	576.966	1.977.462	433.065	6.191.525	854.141
10 - 12	331	259	2.276.460	59.298	288.047	657.765	258.515	3.640.085	570.021
12 - 14	72	44	703.287	14.465	62.657	76.380	65.578	922.367	160.454
oltre 14	12	10	145.435	2.237	10.443	4.887	12.792	175.794	32.517
Totale	29.551	16.420	51.734.172	4.130.863	25.716.285	32.136.231	5.673.912	119.391.463	8.341.537

Tav. A 3 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEI MAGISTRATI (Ordinari, C.d.S., C.C.,
Avvocatura dello Stato) - Anno 1976 - (Migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Dipendenti (unità)		Trattamento economico imponibile						IRPEF
	Complessivi	Con A.F.	Stipendio base	A.F.	I.I.S.	Altri assegni	13 ^a mensilità	TOTALE	
Fino 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2 - 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4 - 6	276	92	1.058.086	18.043	239.480	70.550	100.003	1.486.162	146.094
6 - 8	356	194	2.078.397	38.267	309.803	85.288	191.038	2.702.793	355.166
8 - 10	10	8	75.613	2.504	4.352	5.329	2.485	90.283	14.844
10 - 12	2.230	1.699	20.117.328	453.770	1.932.789	543.474	1.787.744	26.835.105	4.267.377
12 - 14	2.330	2.106	25.326.436	634.173	2.015.462	571.418	1.314.680	29.862.169	5.572.268
oltre 14	1.395	1.196	18.620.742	248.712	1.210.495	339.136	1.635.801	22.054.886	4.624.316
Totale	6.597	5.295	67.276.602	1.395.469	5.712.381	1.615.195	5.031.751	81.031.398	14.980.065

Tav. A 4 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEL PERSONALE DOCENTE E DIRETTIVO DELLA SCUOLA MEDIA DI 1° E DI 2° GRADO - Anno 1976 - (Migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Dipendenti (unità)		Trattamento economico imponibile						IRPEF
	Complessivi	Con A.F.	Stipendio base	A.F.	I.I.S.	Altri assegni	13 ^a mensilità	TOTALE	
Fino 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2 - 4	1.586	331	2.426.777	76.369	1.380.191	1.237.857	280.821	5.402.015	359.571
4 - 6	64.403	16.253	76.389.788	3.855.879	56.045.680	73.389.016	18.369.103	328.049.466	31.855.762
6 - 8	7.700	4.777	27.600.776	1.232.307	6.700.802	10.270.112	2.797.243	48.601.240	5.540.999
Totale	73.698	21.361	206.417.341	5.164.555	64.126.673	84.896.985	21.447.167	382.052.721	37.756.332

Tav. A 5 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEL PERSONALE NON DOCENTE DELLA SCUOLA (esclusa Università) COMPRESSE ALCUNE CATEGORIE DI DOCENTI - Anno 1976 - (Migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Dipendenti (unità)		Trattamento economico imponibile						IRPEF
	Complessivi	Con A.F.	Stipendio base	A.F.	I.I.S.	Altri assegni	13 ^a mensilità	TOTALE	
Fino a 2	25	16	7.290	2.988	870	2.812	633	14.593	1.330
2 - 4	43.587	23.746	49.093.627	6.649.192	37.915.225	32.084.367	5.718.535	131.460.946	6.510.255
4 - 6	6.585	3.523	17.022.873	909.345	5.722.660	7.717.313	1.738.344	33.110.535	3.101.138
6 - 8	1.952	1.543	6.735.561	428.305	1.698.697	2.800.322	714.157	12.377.042	1.418.098
8 - 10	81	61	680.539	14.305	70.488	236.109	53.744	756.186	115.815
oltre 10	9	8	47.399	1.985	7.832	29.811	6.717	93.744	15.430
Totale	52.239	28.897	73.287.289	8.006.120	45.415.772	42.871.734	8.232.131	177.813.046	11.162.066

Tav. A 6 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEL PERSONALE DOCENTE E NON DOCENTE DELLE UNIVERSITÀ - Anno 1976 - (Migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Dipendenti (unità)		Trattamento economico imponibile						IRPEF
	Complessivi	Con A.F.	Stipendio base	A.F.	I.I.S.	Altri assegni	13 ^a mensilità	TOTALE	
Fino a 2	8.110	10	11.928.702	2.509	4.351	31.093	3.112	11.969.767	2.661.118
2 - 4	23.189	10.131	25.540.662	2.638.364	19.821.320	20.246.073	2.901.274	71.147.693	3.985.346
4 - 6	15.725	8.688	34.013.482	2.175.968	13.559.986	24.502.111	3.427.403	77.678.950	6.933.765
6 - 8	6.173	4.510	19.561.914	1.381.180	5.319.740	13.226.678	1.881.064	41.370.576	4.797.070
8 - 10	1.257	998	6.420.943	254.636	1.093.014	2.805.040	592.956	11.166.589	1.637.493
10 - 12	1.578	1.277	9.219.508	309.983	1.372.359	5.082.932	842.284	16.827.066	2.814.431
12 - 14	82	75	604.967	13.036	71.359	262.194	53.404	1.004.960	181.533
oltre 14	4	4	33.929	819	1.741	32.713	2.619	71.821	16.120
Totale	56.118	25.693	107.324.107	6.776.495	41.243.870	66.188.834	9.704.116	231.237.422	23.026.876

Tav. A 7 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO DELLA AMMINISTRAZIONE CENTRALE (Ministeri) incluse competenze accessorie e da terzi - Anno 1976 - (Migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Dipendenti (unità)		Trattamento economico imponibile						TOTALE
	Complessivi	Con A.F.	Stipendio base	A.F.	I.I.S.	Altri assegni	13 ^a mensilità	Compenso accessorio e da terzi	
Fino 2	20	10	1.553	2.600	17.405	8.587	628	355	31.128
2 - 4	15.503	6.649	17.849.381	1.607.422	13.491.237	13.996.706	2.017.677	2.737.858	51.700.281
4 - 6	10.829	7.196	20.534.770	1.833.152	9.423.764	12.024.781	2.080.584	5.037.116	50.934.168
6 - 8	1.648	1.251	5.361.743	336.251	1.434.146	2.413.819	580.560	1.257.977	11.384.496
8 - 10	699	597	2.844.500	168.365	608.293	1.544.698	370.683	621.725	6.158.265
10 - 12	693	576	3.765.956	149.295	603.072	1.905.651	487.768	636.603	7.548.346
12 - 14	109	96	879.646	23.409	94.856	206.862	90.712	94.041	1.389.547
oltre 14	50	45	496.623	10.369	43.512	35.124	45.299	150.335	781.262
Totale	29.551	16.420	51.734.172	4.130.863	25.716.285	32.136.228	5.673.911	10.535.010	129.927.493

Tav. A 8 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI REDDITO DEL PERSONALE DELLE FORZE ARMATE E DEI LORO REDDITI - Anno 1976 (migliaia di lire)

Classi di reddito (milioni)	Numero di dipendenti	Trattamento economico imponibile
Fino 2	-	-
2 - 4	52.477	182.833.800
4 - 6	106.861	528.395.600
6 - 8	11.068	75.357.000
8 - 10	4.446	41.303.400
10 - 12	1.721	19.526.700
12 - 14	194	2.406.000
oltre 14	171	2.122.100
Totale	176.938	851.944.600

FORZE ARMATE - ESERCITO

TAVOLA A-9

(Compresi gli appartenenti all'Arma dei Carabinieri)

Classi di retribuzione (Mil. di lire annue)	Numero dei dipendenti	% dei di- pendenti di ciascuna classe sul totale	RETRIBUZIONI LORDE								IRPEF Trattenute alla fonte	
			Stipendio base	Assegni familiari	Indennità di contin- genza	13 ^a Men- silità	Ulteriori mensilità	Compenso per lavoro straordin.	Altri Assegni	Totale Retribuz.		
Fino a 2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 2 a 4	36,530	30,44	Min. 760.176 Max. 1.124.688	350.340 250.340	870.228 870.228	—	—	—	—	—	—	—
da 4 a 6	74,349	62,00	Min. 1.152.624 Max. 2.260.704	350.340 350.340	870.228 870.228	63.348 122.300	—	—	—	—	1.098.275 1.525.000	145.270 212.500
da 6 a 8	5,707	4,75	Min. 2.513.244 Max. 2.855.628	350.340 350.340	870.228 870.228	137.332 233.821	—	—	—	—	1.579.944 2.107.824	242.882 543.354
da 8 a 10	2,747	2,30	Min. 4.480.128 Max. 4.837.092	350.340 350.340	870.228 870.228	256.013 286.100	—	—	—	—	2.267.880 2.577.492	633.695 783.753
da 10 a 12	507	0,40	Min. 5.210.460 Max. 5.464.620	350.340 350.340	870.228 870.228	428.851 460.217	—	—	—	—	3.221.892 3.478.548	1.376.889 1.551.035
da 12 a 14	64	0,05	9.884.820	350.340	870.228	493.027	—	—	—	—	4.412.064	1.919.475
da 14 a 16	44	0,04	Min. 10.334.124 Max. 11.876.316	350.340 350.340	870.228 870.228	515.361 903.780	—	—	—	—	4.604.712 1.781.400	2.055.526 2.647.076
da 16 a 18	31	0,02	12.248.712	350.340	870.228	943.262 1.078.780	—	—	—	—	1.845.720 1.003.500	2.818.539 3.079.352
Totale	119.979	100,00				1.127.321	—	—	—	—	1.845.720	3.541.143

FORZE ARMATE - AERONAUTICA

TAVOLA A-11

Classi di retrib. (milioni di lire annue)	Numero dei dipend.	% sul totale dei dipend.	RETRIBUZIONI LORDE						IRPEF trattenuta fonte	
			Stipendio	Quote ag.ta di famiglia	Indennità in- tegr. speciale	13 ^a Mensilità	Altri assegni	T O T A L E		
Fino a 2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 2 a 4	8.743	21,79	751.260 957.036	—	870.228 870.228	100.097 116.235	1.255.660 1.295.410	2.977.245 3.238.909	171.360 205.680	
da 4 a 6	24.616	61,35	1.099.692 2.001.084	350.352 350.352	870.228 870.228	130.930 190.969	1.617.984 2.409.832	4.069.186 5.830.465	253.236 557.436	
da 6 a 8	4.862	12,12	1.175.220 2.141.568	350.352 350.352	870.228 870.228	184.531 221.660	4.064.772 3.979.716	6.645.103 7.563.524	698.436 945.996	
da 8 a 10	1.039	2,59	2.592.420 4.312.536	350.352 350.352	870.228 870.228	260.921 548.012	4.438.580 3.295.320	8.512.601 9.376.448	1.182.996 1.408.356	
da 10 a 12	735	1,83	4.319.892 4.881.012	350.352 350.352	870.228 870.228	411.355 600.567	5.248.584 4.931.800	11.200.411 11.633.959	1.906.680 2.031.960	
da 12 a 14	95	0,24								
da 14 a 16	16	0,04(*)								
da 16 a 18	12	0,03								
da 18 a 20	9	0,01								
	40.127	100 =								

(*) Inferiore all'1%.

PUBBLICA SICUREZZA

Classi di retribuzioni (milioni di lire)	Num. dipen.	Perc. sul tot.	Stipendio	Aggiunta di famiglia	Indennità di contingenza	13 ^a mensilità	Altri assegni	Totale retribuz.	IRPEF trattenuta
Fino a 2	2.512	3,31	576.318.769	10.867.341	683.075.774	119.666.623	983.284.048	2.373.212.555	47.202.666
da 2 a 4	19.122	25,22	16.116.175.651	259.944.007	1.649.748.045	3.002.103.436	29.398.398.545	65.396.369.684	3.850.051.939
da 4 a 6	51.816	68,35	68.695.834.644	13.018.159.476	46.213.519.454	10.356.525.551	115.363.298.182	253.647.337.307	18.955.715.142
da 6 a 8	1.916	2,52	4.020.073.416	455.232.767	1.711.547.326	519.670.053	5.410.152.967	12.116.676.529	1.217.569.822
da 8 a 10.	345	0,45	1.276.260.539	77.884.277	308.013.401	151.554.155	1.164.701.699	2.978.414.071	399.556.849
da 10 a 12	65	0,08	334.520.698	12.838.127	58.079.419	45.084.480	232.337.929	682.860.653	103.922.378
da 12 a 14	20	0,02	119.803.380	3.102.606	17.736.474	17.548.787	97.937.419	256.128.666	44.487.764
da 14 a 16	4	0,00	33.021.172	865.224	3.574.824	3.221.900	17.079.497	57.762.617	10.095.228
da 16 a 18	—	0,00	—	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	—	0,00	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 20	—	0,00	—	—	—	—	—	—	—
Totale	75.800	99,95	91.172.008.269	13.838.893.825	65.615.294.717	14.215.374.985	152.667.190.286	337.508.762.082	24.628.601.788

COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA

Classi di retrib. (Millioni di lire)	N. dei dipen.	%	Stipend. base	Ass. familiari	Indennità contingenza	13 ^a mensilità	ALTRI ASSEGNI			Totale retribuz.	IRPEF Trattenuta
							Ass. familiari	Ind. mens. Ist.	Altri assegni		
Fino a 2	2.689	6,34	1.296.225.224	19.801.480	1.374.202.402	100.827.955	675.470.409	1.015.648.140	483.094.244	4.965.269.854	251.576.428
da 2 a 4	9.532	22,48	8.227.374.501	75.222.052	8.566.714.165	714.805.621	4.787.065.453	6.826.032.653	4.267.248.866	33.464.463.311	2.129.500.389
da 4 a 6	28.295	66,74	35.660.778.662	6.894.523.871	25.604.124.427	3.085.872.325	18.750.521.453	34.395.048.767	11.496.102.877	135.886.972.382	10.416.877.344
da 6 a 8	1.539	3,60	3.204.245.022	421.288.092	1.393.295.058	281.041.316	1.362.039.060	2.242.540.433	783.492.021	9.687.941.002	1.005.181.255
da 8 a 10	251	0,59	824.716.823	61.363.864	227.210.436	87.168.168	269.056.486	405.990.459	245.360.615	2.185.366.031	308.764.389
da 10 a 12	61	0,14	307.172.706	13.417.508	55.229.339	36.224.711	4.419.907	96.707.405	128.117.627	641.289.203	102.832.203
da 12 a 14	25	0,36	146.970.224	3.764.996	22.634.975	19.694.043	—	39.436.375	88.516.551	321.017.161	58.727.776
da 14 a 16	5	0,01	52.770.549	873.486	4.526.995	4.678.674	—	7.887.275	3.110.671	73.849.650	14.932.630
da 16 a 18	1	—	13.547.510	117.136	905.399	1.164.966	—	1.447.435	442.824	17.625.270	3.838.840
Totale	42.398		49.793.681.198	7.490.673.685	37.246.843.196	4.331.477.779	25.848.572.768	45.030.738.942	17.499.486.296	187.243.793.864	14.292.231.254

Classe di retribuzione (milioni di lire)	Numero dei dipendenti	% dei dipendenti di ciascuna classe	RETRIBUZIONI LORD								
			stipendio base	% classe stipen.	assegni familiari	% assegni famil.	indennità pens. e funz.	% classe indenn. funz.	indenn. di contingenza	% classe conting.	13 ^a mensilità
Fino a 2		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	
da 2 a 4	97.358	46,44	103.984.984	37,28	13.952.317	31,83	72.394.885	42,91	84.724.339	46,44	15.679.49
da 4 a 6	107.334	51,20	161.938.185	58,86	28.621.393	65,30	90.615.252	53,71	93.405.003	51,28	21.150.33
da 6 a 8	4.333	2,06	10.395.401	3,72	1.103.512	2,51	4.674.149	2,77	4.770.728	2,06	1.244.45
da 8 a 10	340	0,16	1.165.874	0,41	98.401	0,20	472.687	0,28	295.879	0,16	144.79
da 10 a 12	166	0,07	740.733	0,76	38.075	0,08	408.858	0,24	144.459	0,02	104.41
da 12 a 14	62	0,02	378.477	0,13	13.666	0,03	105.751	0,06	53.954	0,02	43.63
da 14 a 16	34	0,01	256.323	0,09	7.769	0,01	27.542	0,01	29.587	0,01	25.56
da 16 a 18	3	0,00	22.665	0,00	584	0,00	830	0,00	2.620	0,00	2.09
da 18 a 20		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	
oltre 20	3	0,00	24.272	0,00	700	0,00	2.666	0,00	2.610	0,00	2.45
* Totale	209.633	99,96	278.906.818	99,95	43.827.421	99,96	168.700.424	99,98	182.429.973	99,99	38.857.19

(*) Sono stati presi in considerazione solo i dipendenti con 12 mesi di servizio.

N MIGLIAIA DI LIRE												
% Classe 13 ^a mens.	Ulteriori mensilità (Premio di esercizio)	% Classe ult. mens.	Compenso per lav. straord.	% Classe lav. straord.	Altri assegni	% Classe altri asseg.	Totale retribuzioni	% Classe retrib. lorda	IRPEF tratt. alla fonte	% IRPEF tratt. alla fonte	Detrazioni fruite	% Detrazioni fruite
0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
40,35	12.598.903	40,12	2.170.403	19,36	46.013.12	637,53	361.517.657	40,04	41.310.437	34,05	15.967.176	43,39
55,71	17.382.172	55,11	7.230.656	64,51	71.020.637	57,93	491.734.436	56,01	71.595.279	59,08	19.940.465	54,18
3,09	1.978.526	3,43	1.612.570	14,38	4.606.916	3,75	28.446.256	3,24	6.483.626	5,35	857.280	2,13
0,37	165.887	0,52	100.334	0,89	476.984	0,38	2.911.818	0,33	829.127	0,68	60.976	0,16
0,26	127.055	0,40	77.655	0,69	181.832	0,14	1.822.280	0,20	542.195	0,44	27.950	0,07
0,11	36.955	0,21	13.446	0,11	125.845	0,10	801.113	0,09	235.709	0,19	10.375	0,02
0,06	47.314	0,15	2.873	0,02	107.060	0,08	504.014	0,05	141.027	0,11	5.639	0,01
0,00	4.373	0,01		0,00	17.237	0,01	50.308	0,00	13.394	0,01	515	0,00
0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
0,00	4.497	0,01		0,00	28.390	0,02	65.567	0,00	13.100	0,01	507	0,00
99,05	31.395.690	99,96	11.207.940	99,96	122.570.030	99,04	877.903.504	99,96	121.163.808	99,96	36.799.185	99,96

Tav. A 14 - AZIENDE AUTONOME (Totale)

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	697	861,5
2 - 4	130.634	467.792,6
4 - 6	146.160	670.204,2
6 - 8	6.886	45.065,2
8 - 10	496	4.285,9
10 - 12	263	2.877,4
12 - 14	101	1.294,4
oltre i 14	46	743,5
Totale	285.283	1.193.124,7

Tav. A 16 - AZIENDA AUTONOMA DELLE POSTE E TELECOMUNICAZIONI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	654	829
2 - 4	13.996	48.762
4 - 6	20.933	98.790
6 - 8	1.516	9.830
8 - 10	41	362
10 - 12	46	502
12 - 14	3	38
oltre i 14	-	-
Totale	37.189	159.115

Tav. A 18 - AZIENDA DI STATO PER I SERVIZI TELEFONICI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	43	48
2 - 4	4.983	22.428
4 - 6	7.647	45.048
6 - 8	139	1.119
8 - 10	43	409
10 - 12	15	168
12 - 14	18	238
oltre i 14	3	42
Totale	12.800	69.511

MONC
(personal)

Classi di retribuzione (mil. di lire)	Numero dei dipendenti	% dei dip. di ciasc. classe sul totale	RETRIBUZIONI					
			Stipendio base	% per classe stip. base	Assegni familiari	% per classe assegn. fam.	Indennità di contingenza	% per classe inden. contin.
da 2 a 4	6.121	52,73	11.468.397.415	52,04	999.192.040	4,53	5.965.502.116	27,08
da 4 a 6	5.465	47,07	12.687.270.750	51,36	733.676.250	2,97	5.326.167.140	21,56
da 6 a 8	23	0,20	68.426.840	48,22	2.919.505	2,06	22.415.708	15,79
Totale	11.609	100,00	24.224.095.005	51,67	1.735.787.795	3,70	11.314.084.964	24,13

MONC
(personal)

Classi di retrib. (mil. di lire)	Numero dei dipendenti	% dei dip. di ciasc. classe sul tot.	RETRIBUZIONI					
			Stipendio base	% per classe stip. base	Assegni familiari	% per classe assegni fam.	Indennità di ontingenza	% per classe inden. contin.
da 2 a 4	78	2,94	155.393.795	53,88	6.046.560	2,10	73.066.032	25,33
da 4 a 6	1.670	62,90	4.922.501.498	56,07	217.702.200	2,48	1.564.362.480	17,82
da 6 a 8	801	30,17	2.955.141.268	56,22	221.495.040	4,21	750.331.944	14,28
da 8 a 10	69	2,60	421.897.031	69,92	19.918.080	3,30	64.635.336	10,71
da 10 a 12	22	0,83	192.312.500	77,75	5.928.000	2,40	20.608.368	8,33
da 12 a 14	13	0,49	130.815.000	80,23	3.556.800	2,18	12.177.672	7,47
da 14 a 16	2	0,07	25.330.000	85,96	118.560	0,40	1.873.488	6,36
Totale	2.655	100,00	8.803.391.092	57,29	474.765.240	3,09	2.487.055.320	16,18

A.S.

NE LORDA									IRPEF trattenuta alla fonte	% per classe IRPEF trattenuta alla fonte
% per classe 13 ^a mensilità	Ulteriori mensilità	% per classe ulteriori mensilità	Compenso lavoro straordinario	% per classe compenso lav. straord.	Altri assegni	% per classe altri assegni	Totale retribuzione	% per classe retrib. lorda		
71.843	—	—	935.247.087	72.154	5.975.785.680	71.843	28.503.261.099	71.843	1.267.543.340	71.843
27.297	—	—	243.423.216	27.415	2.809.412.642	27.297	12.597.064.948	27.297	773.362.974	27.297
0,649	—	—	20.050.717	0,431	115.209.180	0,649	479.642.357	0,649	46.861.590	0,649
0,035	—	—	—	—	12.302.112	0,035	37.922.630	0,035	5.086.060	0,035
0,123	—	—	—	—	45.396.936	0,123	142.142.573	0,123	21.105.050	0,123
0,044	—	—	—	—	1.950.000	0,044	60.813.119	0,044	10.439.403	0,044
0,009	—	—	—	—	390.000	0,009	14.482.036	0,009	2.713.600	0,009
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
100.000	—	—	1.198.721.020	100.000	8.960.446.550	100.000	41.835.328.762	100.000	2.127.112.017	100.000

Tav. A 20 - COMPLESSO DELLE REGIONI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	844	796
2 - 4	8.728	27.273
4 - 6	14.954	74.717
6 - 8	11.678	78.750
8 - 10	3.321	28.690
10 - 12	877	9.383
12 - 14	195	2.452
oltre i 14	69	1.090
Totale	40.666	223.161

Tav. A 21 - REGIONI NORD-OCCIDENTALI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	476	429
2 - 4	2.259	7.422
4 - 6	2.415	12.183
6 - 8	1.158	7.800
8 - 10	331	2.992
10 - 12	156	1.667
12 - 14	20	253
oltre i 14	3	44
Totale	6.818	32.784

Tav. A 22 - REGIONI NORD-ORIENTALI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	121	103
2 - 4	1.154	3.976
4 - 6	3.266	16.238
6 - 8	1.414	9.545
8 - 10	376	3.285
10 - 12	123	1.305
12 - 14	53	672
oltre i 14	7	110
Totale	6.514	35.249

Tav. A 23 - REGIONI DELL'ITALIA CENTRALE

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	27	32
2 - 4	1.280	4.065
4 - 6	3.786	18.454
6 - 8	2.166	14.654
8 - 10	512	4.392
10 - 12	34	362
12 - 14	-	-
oltre i 14	1	17
Totale	7.806	41.976

Tav. A 24 - REGIONI MERIDIONALI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	152	150
2 - 4	1.782	5.849
4 - 6	3.600	17.563
6 - 8	2.770	18.694
8 - 10	1.122	9.514
10 - 12	269	2.789
12 - 14	78	955
oltre i 14	20	317
Totale	9.793	55.832

Tav. A 25 - REGIONI INSULARI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	68	82
2 - 4	2.253	5.961
4 - 6	1.887	10.279
6 - 8	4.170	28.057
8 - 10	980	8.507
10 - 12	295	3.260
12 - 14	44	572
oltre i 14	38	602
Totale	9.735	57.320

TAVOLA A-27

REGIONE CAMPANIA

Classi di reddito (milioni di lire)	N° dei dipend.	Reddito lordo annuo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DIPENDENTI DISTINTO PER LIVELLI FUNZIONALI				
					diret.	conc.	esec.	aus.	oper.
Fino a 2	5	7.441.730	820.200	223.185	—	1	3	1	1
da 2 a 4	541	1.712.213.603	58.497.186	92.729.403	18	420	93	9	9
da 4 a 6	766	3.926.258.987	148.584.630	339.725.057	20	371	136	4	4
da 6 a 8	1.171	8.078.915.770	266.927.156	937.838.048	142	392	13	—	—
da 8 a 10	498	4.309.882.499	123.147.575	444.894.348	235	7	—	—	—
da 10 a 12	90	953.733.995	23.026.359	155.435.798	83	—	—	—	—
da 12 a 14	28	356.113.240	7.243.355	64.911.891	28	—	—	—	—
da 14 a 16	8	115.678.502	2.745.360	22.968.986	8	—	—	—	—
da 16 a 18	3	49.632.420	406.080	10.667.575	3	—	—	—	—
da 18 a 20	1	19.734.629	119.280	4.600.774	1	—	—	—	—
oltre i 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	3.111	19.529.605.375	631.517.181	2.073.995.065	521	1.140	1.191	245	14

REGIONE LAZIO

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA			
					41	51	61	70
Fino a 2	11	14.374.297	416.966	1.437.966	5	4	2	—
da 2 a 4	371	1.280.438.707	39.767.377	134.660.157	2	44	185	140
da 4 a 6	1.950	9.565.590.181	324.529.948	1.140.033.440	114	901	754	181
da 6 a 8	875	5.981.962.295	196.602.746	839.397.305	358	457	56	4
da 8 a 10	144	1.227.957.096	34.080.325	199.424.520	138	6	—	—
da 10 a 12	4	43.002.514	1.259.956	7.844.726	4	—	—	—
da 12 a 14	—	—	—	—	—	—	—	—
da 14 a 16	—	—	—	—	—	—	—	—
da 16 a 18	—	—	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	—	—	—	—	—	—	—	—
oltre 20	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	3.355	18.113.325.090	596.657.318	2.322.798.114	621	1.412	997	325

REGIONE EMILIA E ROMAGNA

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA														
					10	21	22	23	31	32	33	41	42	43	51	52	61	62	70
Fino a 2	80	51.136.885	833.990	2.064.561	6				5				8			15	7	39	
da 2 a 4	432	1.478.443.432	15.393.431	90.605.032	1				2				4			56	268	101	
4 a 6	1.004	4.897.225.725	102.480.561	412.860.167	2				8				127			564	267	36	
6 a 8	505	3.384.304.417	79.778.274	384.710.071	23				86				240			156			
8 a 10	102	910.560.459	19.678.599	131.622.707	101								1						
10 a 12	9	92.227.360	1.821.240	14.781.387	9														
12 a 14																			
14 a 16																			
16 a 18																			
18 a 20																			
Oltre 20																			
Totale	2.132	10.819.898.278	219.986.145	1.036.643.925	142				101				380			791	542	176	

REGIONE TOSCANA

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo (milioni)	Assegni familiari (milioni)	IRPEF trattenuta alla fonte (milioni)	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA														
					10	21	22	23	31	32	33	41	42	43	51	52	61	62	70
Fino a 2	7	8.696	237	334	—	—	—	—	1	—	—	—	2	—	1	—	—	—	
da 2 a 4	264	845.326	14.820	53.630	—	—	—	1	—	—	—	72	—	—	29	28	101	1	
4 a 6	954	4.519.781	144.050	388.474	—	—	—	3	—	—	—	62	95	—	104	127	147	—	
6 a 8	803	5.296.055	145.236	623.257	—	—	—	125	26	—	—	230	259	—	—	—	—	—	
8 a 10	260	2.229.669	57.561	317.469	—	—	—	143	41	—	—	62	14	—	—	—	—	—	
10 a 12	26	278.262	6.699	45.918	—	—	—	23	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
12 a 14					—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
14 a 16					—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
16 a 18					—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
18 a 20					—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Oltre 20					—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Totale	2.314	13.177.789	368.603	1.429.082	—	—	—	296	70	—	—	428	368	—	134	155	249	1	

REGIONE CALABRIA

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA							
					10	41	51	52	61	62	70	
Fino a 2	69	85.727.891	1.724.362	6.639.168	—	—	—	—	—	—	—	69
da 2 a 4	458	1.563.271.314	36.871.040	100.012.488	—	—	—	—	52	405	—	1
da 4 a 6	1.107	5.277.032.130	239.131.154	393.435.450	—	—	552	315	240	—	—	—
da 6 a 8	368	2.478.444.465	88.673.750	254.542.679	—	258	—	110	—	—	—	—
da 8 a 10	168	1.392.001.860	38.197.030	182.648.660	168	—	—	—	—	—	—	—
da 10 a 12	37	392.374.470	9.102.208	60.222.566	37	—	—	—	—	—	—	—
da 12 a 14	11	140.971.821	3.632.478	23.450.356	11	—	—	—	—	—	—	—
da 14 a 16	2	29.022.149	459.240	5.609.685	2	—	—	—	—	—	—	—
da 16 a 18	2	32.791.847	355.720	7.585.897	2	—	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	1	18.388.034	109.920	3.593.863	1	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 20	1	26.153.702	79.440	5.721.108	1	—	—	—	—	—	—	—
Totale	2.224	11.436.179.683	418.336.342	1.043.461.920	222	258	552	425	292	405	—	70

REGIONE LIGURIA

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DEI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA							
					10	21-22-23	31-32-33	41-42-43	51-52	61-62	70	80
					Dirett.	D. sett.	D. uff.	Funz.	Coll.	Coad.	Agtec.	Comm.
Fino a 2	30	29.622.435	1.090.800	1.090.742	—	—	—	5	6	1	2	16
da 2 a 4	296	969.889.247	14.895.780	56.557.720	—	—	16	16	22	190	23	45
da 4 a 6	430	2.090.683.771	56.822.180	174.167.019	—	1	70	70	264	77	15	3
da 6 a 8	229	1.530.064.766	41.476.440	172.258.951	—	31	151	151	47	—	—	—
da 8 a 10	44	392.073.301	10.654.354	56.285.353	—	11	2	2	—	—	—	—
da 10 a 12	22	236.827.275	5.144.220	39.100.546	1	19	—	—	—	—	—	—
da 12 a 14	3	37.950.716	649.980	6.945.714	2	1	—	—	—	—	—	—
oltre	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	1.054	5.287.111.511	130.533.754	506.406.045	3	31	65	244	339	268	40	64

REGIONE ABRUZZO

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo (migliaia di lire)	Assegni familiari (migliaia di lire)	IRPEF tratt. alla fonte (migliaia di lire)	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA												
					31	32	33	41	42	43	51	52	61	62	70	Non inq.	
Fino a 2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 2 a 4	305	1.074.300	43.061	61.459	—	—	—	—	—	—	—	28	170	95	12	12	12
da 4 a 6	580	2.899.267	119.152	238.685	1	—	—	—	—	—	—	257	249	31	12	12	12
da 6 a 8	297	2.033.177	71.408	233.206	47	—	—	—	—	—	—	210	21	—	1	1	1
da 8 a 10	80	720.359	20.318	105.009	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
da 10 a 12	6	62.014	916	10.047	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	1.268	6.789.117	254.855	648.406	129	—	—	—	—	—	—	495	440	126	26	26	26

REGIONE MOLISE

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA															
					10	21	22	23	31	32	33	41	42	43	51	52	61	62	70	80
					Fino a 2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 2 a 4	133	474.162.667	22.603.294	25.979.163	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	25	—	39	—	69	
4 a 6	178	851.330.350	34.584.695	68.512.070	—	—	—	9	—	—	—	—	—	53	—	80	—	36		
6 a 8	133	903.845.793	29.373.697	103.261.542	—	—	—	18	—	—	—	—	—	84	—	31	—	—		
8 a 10	35	303.473.930	8.135.442	42.729.239	—	—	—	26	—	—	—	—	—	9	—	—	—	—		
10 a 12	10	108.574.153	2.491.460	18.012.450	—	—	—	10	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
12 a 14	2	26.242.381	708.200	4.865.600	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
14 a 16	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
16 a 18	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
18 a 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Oltre 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Totale	491	2.667.629.274	97.896.588	263.360.064	—	—	—	65	—	—	—	—	—	171	—	150	—	105		

Tav. A 46 - TOTALE COMUNI

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	8.696	10.086
2 - 4	44.842	146.941
4 - 6	40.351	189.535
6 - 8	3.660	24.237
8 - 10	639	5.608
10 - 12	301	3.143
12 - 14	109	1.412
oltre i 14	61	1.067
Totale	98.669	382.028

TAVOLA A-47

COMUNE DI ROMA

Classi di reddito (milioni)	Numero dipendenti	Reddito lordo	IRPEF trattenuta	Segr. V.S. generale	LIV. 6.000.000 21-22-23	LIV. 4.500.000 31-32-33	LIV. 3.750.000 3.000.000 41-42-43	LIV. 2.400.000 51-52-53	LIV. 2.150.000 61-62	LIV. 1.900.000 1.730.000 70
Fino a 2	3.284	4.056.996.835	198.418.445	—	1	3	37	815	1.055	1.307
da 2 a 4	11.352	36.081.217.256	2.039.797.690	—	2	2	26	2.610	1.875	6.827
da 4 a 6	14.331	68.190.036.950	5.260.937.803	—	—	—	268	1.771	7.277	5.009
da 6 a 8	1.278	8.373.560.971	913.922.215	—	—	—	408	339	525	6
da 8 a 10	179	1.575.116.683	225.986.873	—	—	61	117	1	—	—
da 10 a 12	54	586.924.789	98.197.894	—	4	24	26	—	—	—
da 12 a 14	25	326.170.013	61.456.813	1	6	9	9	—	—	—
da 14 a 16	12	184.974.623	38.049.322	—	1	11	—	—	—	—
da 16 a 18	4	66.960.941	14.193.049	1	2	—	1	—	—	—
da 18 a 20	3	56.627.081	12.967.517	—	2	1	—	—	—	—
Oltre 20	2	52.763.349	13.773.506	—	2	—	—	—	—	—
Totale	30.524	119.551.349.491	8.877.701.127	2	20	111	892	5.536	10.732	13.149

COMUNE DI MILANO

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuite alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA							
					10	21-22-23	31-32-33	41-42-43	51-52	61-62	70	80
Fino a 2	2.982	3.566.738.623	20.716.200	104.686.882	—	—	—	22	242	217	660	1.841
da 2 a 4	10.177	33.027.024.029	479.007.120	2.034.423.618	—	4	3	64	2.033	3.103	4.338	632
da 4 a 6	9.562	45.143.836.876	1.359.895.320	3.627.739.827	—	2	5	420	3.225	4.883	964	63
da 6 a 8	1.428	9.588.271.019	334.231.920	1.072.276.803	—	—	105	387	339	560	30	7
da 8 a 10	201	1.753.040.069	43.143.840	248.327.614	—	25	63	68	21	22	—	2
da 10 a 12	78	852.506.613	16.450.080	142.508.977	—	48	18	9	—	3	—	—
da 12 a 14	34	437.853.223	7.901.880	81.074.993	—	29	4	—	—	—	—	1
da 14 a 16	16	236.679.529	3.272.280	47.622.945	—	16	—	—	—	—	—	—
da 16 a 18	1	16.833.369	—	3.673.678	—	1	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	6	112.012.070	2.134.080	25.214.930	—	6	—	—	—	—	—	—
Oltre 20	1	31.058.363	118.560	8.623.178	—	1	—	—	—	—	—	—
Totale	24.486	94.765.853.783	2.266.871.280	7.396.173.445	—	132	198	970	5.860	8.788	5.992	2.546

COMUNE DI TORINO

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA																
					10	21	22	23	31	32	33	41	42	43	51	52	61	62	70	80	
					Fino a 2	703	796.693.902	12.296.908	35.870.729	—	—	—	—	—	—	1	—	5	14	18	45
da 2 a 4	6.536	22.046.205.289	446.174.213	1.300.282.075	—	1	—	—	—	—	—	1	20	—	36	255	609	1.022	40	100	4.451
da 4 a 6	4.926	22.763.296.447	689.347.427	1.784.165.692	—	—	—	1	—	—	—	4	14	53	29	954	322	2.000	214	355	980
da 6 a 8	360	2.437.871.326	53.982.807	283.120.901	—	1	—	1	3	—	—	—	57	64	48	75	92	15	1	2	1
da 8 a 10	111	996.084.252	14.896.837	146.572.125	—	—	—	—	31	6	30	11	22	9	9	9	1	—	—	—	—
da 10 a 12	68	726.284.514	14.282.084	119.892.802	—	10	1	3	11	18	19	1	—	5	—	—	—	—	—	—	—
da 12 a 14	27	345.465.605	225.097.008	64.074.793	—	10	8	5	—	1	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 14 a 16	6	90.163.787	879.109	18.376.833	1	1	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 16 a 18	5	83.853.756	814.895	18.086.324	1	—	1	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 20	2	66.731.562	539.580	19.271.602	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	12.744	50.352.910.440	1.238.310.868	3.789.713.876	4	23	15	14	45	26	57	108	153	145	1.330	1.170	3.101	258	465	5.830	

Tav. A 52 - TOTALI PROVINCE

Classi di retribuzione	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	1.186	1.179
2 - 4	7.928	26.711
4 - 6	9.277	43.071
6 - 8	745	4.997
8 - 10	135	1.185
10 - 12	115	1.249
12 - 14	33	422
oltre i 14	39	642
Totale	19.458	79.455

PROVINCIA DI MILANO

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA						
					10	21-22	31-32	41-42	51-52	61-62	70-80
					Fino a 2	248	254.827.161	403.446	6.453.731	—	—
da 2 a 4	2.018	6.709.659.313	102.529.938	394.114.768	—	—	—	21	158	1.266	573
da 4 a 6	2.358	11.009.257.154	304.107.260	870.396.073	—	1	—	99	776	1.477	5
da 6 a 8	162	1.109.025.026	26.996.534	130.195.541	—	29	—	108	19	6	—
da 8 a 10	49	425.054.848	8.751.019	60.445.807	—	31	—	18	—	—	—
da 10 a 12	22	236.353.567	3.682.905	39.370.708	—	19	2	1	—	—	—
da 12 a 14	2	25.075.744	540.910	4.973.345	—	—	2	—	—	—	—
da 14 a 16	4	58.645.860	761.033	11.739.042	—	—	2	—	—	—	—
da 16 a 18	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	1	19.029.803 (*)	284.329	4.332.133	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	4.864	19.846.928.476	448.057.374	1.522.021.208	3	4	82	258	988	2.812	717

(*) Compreso l'assegno di reggenza.

Segue: PROVINCIA DI MILANO

Personale medico-psichiatrico

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA		
					21-22	31-32	41-42
Fino a 2	8	11.059.849	—	372.771	—	—	8
da 2 a 4	6	18.862.965	170.087	1.104.757	—	—	6
da 4 a 6	28	139.075.218	1.574.871	12.320.592	1	—	27
da 6 a 8	30	211.184.553	4.903.303	25.102.725	—	13	17
da 8 a 10	9	76.583.924	1.633.687	10.633.067	1	3	5
da 10 a 12	34	376.307.050	6.949.987	63.905.043	22	10	2
da 12 a 14	9	114.555.769	1.965.262	21.043.546	8	1	—
da 14 a 16	1	15.284.053	78.251	3.141.901	1	—	—
da 16 a 18	6	100.108.015	1.365.528	21.488.546	5	1	—
da 18 a 20	3	56.863.558	1.426.313	12.939.533	3	—	—
Oltre 20	—	—	—	—	—	—	—
Totale	134	1.119.884.954	20.067.289	172.052.481	41	28	65

PROVINCIA DI PALERMO

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA															
					10	21	22	23	31	32	33	41	42	43	51	52	61	62	70	80
					Fino a 2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 2 a 4	159	601.663.407	25.112.250	32.342.778	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	150	59	
4 a 6	497	2.452.801.714	106.667.210	190.284.730	—	—	—	—	—	—	—	5	—	25	73	46	181	35	87	
6 a 8	117	762.217.758	26.987.580	85.316.719	—	—	—	2	—	—	2	40	—	—	19	48	—	—	—	
8 a 10	6	55.233.759	1.733.220	8.143.481	—	—	—	—	1	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—	
10 a 12	2	21.074.660	107.100	3.519.157	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
12 a 14	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Oltre 14	1	15.919.421	—	3.381.214	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Totale	782	3.908.910.719	160.607.360	322.988.079	—	5	—	2	1	—	6	45	—	25	92	94	181	35	237	59

Tav. A 59 - TOTALE ENTI PARASTATALI

Classi	Numero dei dipendenti	Reddito in milioni
Fino a 2 mil.	2.169	2.418
2 - 4	24.278	83.529
4 - 6	36.942	180.634
6 - 8	13.602	92.189
8 - 10	3.606	32.137
10 - 12	1.654	17.885
12 - 14	448	5.722
oltre i 14	241	3.857
Totale	82.940	418.417

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS)

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo (000)	Assegni familiari (000)	IRPEF trattenuta alla fonte (000)	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA (*)																
					10	21	22	23 (*)	31	32	33 (*)	41	42	43 (*)	51	52	61	62	70	80	
					Fino a 2	720	796.676	9.125	79.678	1	9	—	1	4	—	—	1	10	—	8	235
da 2 a 4	9.298	31.920.204	40.420	3.322.505	5	2	—	3	2	—	1	36	—	9	2.843	263	4.952	225	957	—	—
da 4 a 6	11.856	56.634.605	1.449.302	6.626.595	1	13	—	8	5	—	2	722	—	146	8.170	478	1.352	548	411	—	—
da 6 a 8	4.242	28.918.622	808.648	4.075.923	9	5	—	17	64	—	96	1.041	—	191	2.593	179	40	6	1	—	—
da 8 a 10	902	8.142.587	182.843	1.350.857	2	47	—	159	461	—	59	45	—	37	92	—	—	—	—	—	—
da 10 a 12	528	5.758.118	128.899	1.057.848	1	137	—	176	160	—	12	—	—	42	—	—	—	—	—	—	—
da 12 a 14	189	2.428.361	44.893	484.729	14	76	—	72	4	—	22	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—
da 14 a 16	72	1.064.531	18.758	227.517	9	2	—	61	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 16 a 18	35	577.606	10.220	129.707	6	—	—	29	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	27.842	136.241.306	3.856.888	17.355.359	48	291	—	526	700	—	193	1.854	—	434	13.933	941	6.699	792	1.431	—	—

(*) Per quanto concerne le posizioni statistiche di cui al quadro II 7. progressivo 14 si precisa che gli importi non sono stati cumulati nella posizione statistica - 23 - ma sono stati ripartiti come segue:

— Ruolo professionale 1.A Qualifica funz. non legali classe 0,1,2 posizione statistica 43.

— Ruolo professionale 1.A Qualifica funz. non legali classe 3 posizione statistica 33.

— Ruolo professionale A.A Qualifica funz. non legali classe 4,5 posizione statistica 23.

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI
SUL LAVORO (INAIL)

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA										
					10	21	23	31	33	41	51	52	61	62	70
					Fino a 2	591	621.751.851	2.724.937	11.634.369	—	—	—	—	28	91
da 2 a 4	3.541	12.047.747.961	272.122.792	709.872.819	—	—	—	1	32	33	535	141	1.578	146	1.075
da 4 a 6	5.551	27.071.697.285	808.225.107	2.270.799.027	—	—	—	2	49	715	2.327	441	1.213	446	358
da 6 a 8	1.593	10.965.129.944	314.387.541	1.275.644.455	—	1	4	3	80	811	351	204	104	28	7
da 8 a 10	440	3.983.267.012	101.246.731	583.190.742	—	3	135	130	58	98	2	13	1	—	—
da 10 a 12	348	3.784.460.047	87.369.809	630.853.858	2	32	115	142	57	—	—	—	—	—	—
da 12 a 14	100	1.281.967.869	24.942.529	237.433.496	3	45	27	8	17	—	—	—	—	—	—
da 14 a 16	42	625.422.463	10.433.224	126.529.499	12	1	23	—	6	—	—	—	—	—	—
da 16 a 18	22	374.396.289	6.026.679	81.122.859	2	—	17	—	3	—	—	—	—	—	—
da 18 a 20	16	305.399.167	4.592.524	70.112.512	—	—	16	—	—	—	—	—	—	—	—
oltre i 20	10	216.624.559	2.026.412	52.139.193	3	—	7	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	12.254	61.277.864.447	1.634.098.285	6.049.332.829	22	82	344	286	330	1.748	3.593	817	2.943	629	1.460

ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA PER I DIPENDENTI STATALI (ENPAS)

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipen.	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA															
					10	21	22	23	31	33	41	42	43	51	52	61	62	70		
					Fino a 2	199	271.153.048	370.045	11.451.490	—	—	—	—	—	—	—	—	—	104	1
da 2 a 4	2.757	9.478.029.389	117.177.403	598.923.379	—	—	—	—	—	—	26	1	290	333	687	459	626	335	—	
da 4 a 6	3.918	19.236.037.639	404.081.628	1.682.622.232	—	—	—	—	1	3	137	2	256	1.618	979	558	144	220	—	
da 6 a 8	773	5.172.768.831	121.687.650	595.325.564	—	—	2	26	10	30	278	6	125	264	29	3	—	—	—	
da 8 a 10	178	1.578.848.762	33.838.723	231.551.548	—	6	—	84	77	8	—	—	1	1	—	—	—	—	—	
da 10 a 12	33	353.759.796	5.504.429	54.795.872	1	21	2	7	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
da 12 a 14	7	91.427.142	1.110.849	14.752.395	5	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
da 14 a 16	2	30.439.885	699.905	6.480.925	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
da 16 a 18	1	16.499.580	400.825	3.625.194	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Totale	7.868	36.228.964.068	684.871.457	3.199.508.599	9	29	4	117	91	41	441	9	776	2.217	1.754	1.033	789	558	—	

COMITATO NAZIONALE ENERGIA NUCLEARE (CNEN)

Classi di reddito (milioni)	Numero dei dipendenti	Reddito lordo complessivo	Assegni familiari	IRPEF trattenuta alla fonte	NUMERO DI DIPENDENTI PER CIASCUNA POSIZIONE STATISTICA															
					10	21	22	23	31	32	33	41	42	43	51	52	61	62	70	80
					Fino a 2	181	162,8	0,7	6,5	—	—	1	—	—	—	—	—	1	19	—
da 2 a 4	138	409,8	4,3	32,3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	—	1	11	38	64	13
4 a 6	1.393	7.202,6	360,6	650,9	—	—	—	—	—	—	—	—	1	56	—	112	279	274	648	14
6 a 8	1.391	9.431,4	599,6	1.069,9	—	—	—	—	—	1	—	—	13	317	—	99	441	42	478	—
8 a 10	413	3.646,2	192,8	521,3	—	—	—	—	—	—	—	3	372	1	2	35	—	—	—	—
10 a 12	79	842,7	48,6	137,4	—	—	—	—	—	10	—	—	1	67	1	—	—	—	—	—
12 a 14	33	418,8	18,6	76,6	—	—	—	—	—	19	1	—	—	4	—	—	—	—	—	—
14 a 16	14	211,6	8,0	42,8	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
16 a 18	2	32,7	1,9	6,8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
18 a 20	1	18,2	0,6	4,3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oltre 20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totale	3.645	22.536,8	1.235,7	2.548,8	—	—	—	—	—	33	1	19	841	2	215	785	389	1.257	14	65

N.B. - 1) Gli importi di cui alle colonne 3, 4 e 5 debbono intendersi in milioni di lire.

2) Non c'è al CNEN dipendente con un reddito annuo lordo complessivo inferiore ai 2 milioni; pertanto i dipendenti compresi, nella presente tabella, nella classe di reddito fino a 2 milioni, o posseggono una anzianità CNEN al 31. 12. 73 inferiore ad un anno oppure trattasi di dipendenti in aspettativa non retribuita.

PARTE SETTIMA
CONSIDERAZIONI FINALI E PROPOSTE

CONSIDERAZIONI FINALI E PROPOSTE

I dati rilevati od acquisiti dalla commissione, nelle varie articolazioni dell'inchiesta, mettono in evidenza che la struttura normativa e retributiva del lavoro dipendente è caratterizzata in Italia:

- a. da rilevanti fenomeni di differenziazione settoriale e, in minor misura, aziendale all'interno dello stesso settore di attività;
- b. da scarsa corrispondenza fra livelli retributivi e normativi e grado di efficienza, produttività e redditività, in particolare nel settore pubblico;
- c. da modalità di formazione dei trattamenti e delle normative molto articolate e differenziate, di difficile controllo e coordinamento da parte di qualsiasi autorità. Le disparità che regolano il rapporto di lavoro infatti rendono scarsamente trasparente la struttura retributiva nel suo complesso;
- d. da rilevante elevatezza di alcune retribuzioni, non giustificabile dalle leggi di mercato e in contrasto con la situazione economica del paese.

Entro queste caratteristiche di fondo va rilevato che:

nell'industria e nell'agricoltura i fenomeni di differenziazione sono meno rilevanti e i trattamenti risultano inferiori agli altri settori;

le differenze più rilevanti si addensano nei settori dei servizi pubblici e privati, sia a causa di trattamenti contrattuali, che, in alcuni casi, di trattamenti personali. Nei servizi e in particolare nelle banche, assicurazioni e aziende municipalizzate, enti economici pubblici (Iri, Eni, Enel, Federconsorzi, ecc.), giornali e in taluni rami dell'impiego pubblico, quali le amministrazioni speciali e gli organi costituzionali, si trovano, almeno per alcune categorie di dipendenti, i più alti trattamenti rilevati;

nell'ambito del settore terziario sono emerse rilevanti differenze anche all'interno di attività similari, gestite in vario modo dai pubblici poteri, aziende municipali e regionali, imprese a partecipazione statale, aziende statali in senso stretto;

per quanto riguarda i dirigenti sono state rilevate notevoli differenze, in particolare di carattere retributivo, fra il trattamento dei dirigenti statali e anche parastatali e quello, in genere più alto, dei dirigenti degli enti minori territoriali (regioni, comuni); e fra i dirigenti industriali delle aziende private e di quelle a partecipazione statale, che hanno trattamenti inferiori a quelli vigenti nei servizi: banche, assicurazioni, aziende municipalizzate;

differenze di trattamento si riproducono anche per le pensioni, ripetendo anomalie e sostanziali ingiustizie riscontrate per le retribuzioni e con gonfiamenti a dismisura, al di là di ogni ragionevole criterio, del numero delle pensioni di invalidità.

Più in generale sono emerse quattro constatazioni:

la gravità dei fenomeni è in genere maggiore nell'area pubblica e para-pubblica, se non altro perché le sperequazioni ivi riscontrate mancano sovente di una «ratio» giustificativa, sia in senso amministrativo che contrattuale; i più alti livelli retributivi in senso assoluto non sono stati riscontrati, comunque, nel settore del pubblico impiego;

la radice dei fenomeni sta assai più nei meccanismi retributivi automatici, determinati da istituti vecchi o anche nuovi, che non nei livelli salariali di base via via definiti; questi differenziali nelle retribuzioni di fatto sono alterati, nel senso di un aumento o di una diminuzione, da tali meccanismi automatici;

l'articolazione dei fenomeni è determinata essenzialmente dalla componente integrativa dei trattamenti, a livello di ente, o di azienda o di località, non di rado ispirata a logiche capaci di travolgere i termini delle condizioni vigenti per i lavoratori della categoria o del settore;

il dato socialmente più rilevante dei fenomeni indagati è una sostanziale disuguaglianza di trattamenti fra il lavoro «manuale» e quello «intellettuale», o più esattamente impiegatizio-amministrativo, con effetti disincentivanti e demotivanti sul primo.

Una struttura normativa e retributiva sia per quanto attiene al rapporto di lavoro che al trattamento di pensione, qual è stata evidenziata dall'indagine, oltre a non rispettare alcun criterio di «giustizia retributiva» nel senso, quanto meno, di una corrispondenza fra la qualità e quantità di lavoro e la retribuzione, comporta effetti negativi di carattere economico e sociale che meritano di essere ulteriormente evidenziati.

In particolare, la presenza di divari retributivi anormalmente ampi provocando meccanismi di rincorsa salariale aggrava la pressione inflazionistica e riduce le possibilità di accumulazione. Inoltre, livelli salariali alti rispetto ai livelli di redditività e di produttività, e anche normative legali e/o contrattuali tali da appesantire il costo del lavoro e da irrigidire il rapporto di lavoro, sono fattori che contribuiscono a restringere il numero delle persone con rapporto di lavoro regolare e ad allargare, come conseguenza, la dimensione del lavoro irregolare.

Infine, una scala dei trattamenti non adeguata alle esigenze profonde del sistema produttivo contribuisce a creare distorsioni nel mercato del lavoro, con effetti negativi sia di carattere economico ed occupazionale, sia di carattere sociale più generale. Trattamenti retributivi e normativi, e condizioni di lavoro generalmente migliori per il lavoro impiegatizio-amministrativo (specialmente pubblico o dei pubblici servizi e similari) rispetto a quelli per il lavoro manuale operaio o agricolo o anche per il lavoro tecnico nell'impiego pubblico, incentivano a desiderare il primo tipo di lavoro ed a ricusare il secondo. Così restano scoperti posti di lavoro manuale in attività industriali ed agricole e posti di lavoro di natura tecnica nel settore pubblico, con danno per l'occupazione, il reddito e l'efficienza dell'apparato produttivo ed amministrativo. Di contro molte aspirazioni ad un lavoro impiegatizio, che non possono essere soddisfatte, creano frustrazioni ed insoddisfazioni personali, che, per le loro rilevanti dimensioni, provocano a loro volta disagi e malcontento sociale.

Anche un eccessivo appiattimento delle retribuzioni fra le diverse qualifiche all'interno della stessa azienda o ente, così come è avvenuto con la pratica degli aumenti uguali per tutti e del valore unico della indennità di contingenza, si è rilevato disincentivante per i lavoratori più preparati e di freno allo sviluppo della professionalità, con riflessi negativi sulla regolarità delle prestazioni e sulla produttività del lavoro.

A parere della commissione parlamentare è, pertanto, necessario modificare l'attuale situazione retributiva e normativa del lavoro dipendente, ed evitare che si riproducano condizioni favorevoli al suo ricostituirsi, sia per eliminare gli effetti negativi riscontrati, sia come contributo ad una nuova politica del lavoro tendente a sviluppare l'occupazione in modo stabile, produttivo e socialmente utile, insieme ad una maggiore giustizia retributiva ed al miglioramento della qualità del lavoro.

Per realizzare una più equa distribuzione del reddito bisogna, comunque, tener presente che non basta operare solo sul piano delle politiche retributive. E' necessaria un'accorta manovra della leva fiscale, la quale già funziona da strumento di perequazione dei salari e degli stipendi, essendosi riscontrate, ovviamente, più ridotte differenze fra le retribuzioni nette che fra quelle lorde; meno efficace appare questa funzione del fisco per il settore vario del lavoro autonomo, i cui redditi, per altro, sono spesso assunti a indici di riferimento del trattamento economico di alcune categorie aventi speciali qualificazioni professionali.

Il raggiungimento di questi obiettivi presuppone tempi lunghi ed iniziative coerenti che coinvolgono la responsabilità del parlamento, del governo, e delle associazioni sindacali. Di tali iniziative la commissione propone le linee fondamentali, articolandole secondo i seguenti aspetti:

- A) I trattamenti normativi e retributivi
 - A.1. Impiego pubblico;
 - A.2. Impiego privato;
- B) I trattamenti di pensione
- C) Gli aspetti istituzionali della politica delle retribuzioni e del rapporto di lavoro
- D) L'azione e la responsabilità delle associazioni sindacali.

A.1. I TRATTAMENTI NORMATIVI E RETRIBUTIVI NELL'IMPIEGO PUBBLICO: UNA «LEGGE-QUADRO».

Nell'impiego pubblico, con la instaurazione della contrattazione centralizzata per i dipendenti statali e con la legge n. 70/1975 per il parastato, è già in corso fin dal 1973 una azione di semplificazione e razionalizzazione dei trattamenti. E' stata evidenziata, tuttavia, la necessità di pervenire, per quanto possibile, ad una unificazione di istituti e di norme, e ad una regolamentazione delle modalità, delle procedure e dei soggetti della contrattazione: tutto questo potrebbe essere definito in una «legge-quadro».

In **primo** luogo potrebbero essere unificati istituti e procedure per i quali non si giustificano differenze nè per la natura del servizio, nè per il tipo di prestazione. In quest'ambito potrebbero essere stabilite nuove norme per la selezione del personale, le assunzioni, l'addestramento, le promozioni ecc. in modo sia da dare una maggiore qualificazione ai lavoratori, sia da agevolare la mobilità fra i diversi settori.

Vi sono poi istituti, come l'orario di lavoro (da considerare nei diversi aspetti: durata e distribuzione, lavoro straordinario ecc.), le ferie, le aspettative, i congedi e i permessi, i trattamenti di missione e la disciplina dei trasferimenti, che potrebbero essere oggetto di una disciplina comune fra le diverse branche della pubblica amministrazione. Nuove norme dovrebbero essere, poi, previste per i «diritti sindacali», anche per adeguare, per quanto possibile, la disciplina dell'impiego pubblico alla più recente legislazione riguardante il rapporto di lavoro privato. Vi è poi il problema del superamento delle differenze retributive fra i dipendenti pubblici che svolgono analoghe mansioni o funzioni nelle diverse branche della pubblica amministrazione (stato, regioni, province, comuni, enti pubblici, aziende autonome).

La legge-quadro potrebbe fissare «minimi» e «massimi» retributivi e svolgimenti di carriera analoghi per i pubblici dipendenti secondo la specificità della prestazione e non secondo il tipo di ente o amministrazione. Una definizione di questo tipo per legge lascia spazio alla contrattazione collettiva per le opportune articolazioni retributive.

Nel definire in concreto i trattamenti dei lavoratori pubblici si dovrà tener conto dell'esigenza di stabilire un'equa comparazione con i trattamenti dei lavoratori privati, operando, in genere, le pubbliche amministrazioni e i datori di lavoro privati sullo stesso mercato del lavoro.

Una ristrutturazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti basata su questo principio è richiesta non solo dal perseguimento dell'obiettivo di dare uguale retribuzione per uguale lavoro, ma anche dalla necessità di superare molte resistenze alla mobilità del personale fra le diverse branche della pubblica amministrazione e dall'opportunità di disporre di personale adeguatamente qualificato per determinati servizi.

La regolamentazione delle modalità, delle procedure e dei soggetti della contrattazione nel settore pubblico dovrà mirare innanzitutto a:

- abolire le norme in contrasto con le innovazioni giuridico-normative recentemente affermate;

- estendere l'area dell'intervento negoziale all'efficienza dell'organizzazione lavorativa, all'economicità dei servizi e all'ordinamento degli uffici, fermo ovviamente il principio contenuto nell'articolo 97 della Costituzione secondo cui è demandato alla legge di assicurare il buon andamento dei pubblici uffici;

- dare unitarietà e certezza alle pattuizioni contrattuali, identificando sedi e competenze delle «controparti»;

rendere più penetranti i poteri di iniziativa e di controllo del Parlamento sul livello, la dinamica e la resa della spesa pubblica per il personale, anche attraverso uno strumento apposito. Problema centrale da definire è quello della titolarità dei poteri di negoziazione da parte dei diversi organi della pubblica amministrazione.

La questione ha due risvolti: il primo consiste nella definizione di competenze e sedi dei soggetti pubblici in generale; il secondo nella definizione delle controparti per i negoziati integrativi.

Le risposte non possono essere contrastanti, ma lo scopo di una definizione di sedi e competenze non è tuttavia il medesimo. Circa i soggetti pubblici si pone il problema se la titolarità dei poteri negoziali spetti agli organi legislativi e deliberativi (parlamento, consiglio regionale, consiglio comunale) o a quelli esecutivi di governo e di amministrazione (governo, giunta, consiglio di amministrazione di aziende pubbliche). Detta titolarità non può spettare che agli organi dell'esecutivo. Tuttavia la negoziazione deve essere preceduta dall'intervento degli organi assembleari che hanno il compito di fissare precisi criteri direttivi nonché indicazioni di spesa. Tutto ciò per evitare che tali organi, sui quali ricade la responsabilità politica primaria, siano posti di fronte al fatto compiuto di accordi già definiti.

Se non si può escludere che vi sia una facoltà di iniziativa parlamentare anche nella determinazione dei trattamenti retributivi e normativi dei dipendenti pubblici, quello che deve essere evitato, però, è il perpetuarsi di una legiferazione particolaristica quale si è verificata fino ad ora, e che ha portato alle differenze ingiustificate e alle anomalie di trattamento riscontrate: in questo settore il parlamento dovrà darsi una precisa disciplina attraverso una revisione del proprio regolamento interno che scoraggi e renda più oneroso l'*iter* delle iniziative particolari; ad esempio stabilendo che esse siano esaminate solo a scadenze determinate (in occasione delle modifiche periodiche dei trattamenti oppure in occasione della discussione del bilancio dello Stato).

Altro aspetto da disciplinare è quello che riguarda la «contrattazione integrativa» nella pubblica amministrazione e nelle aziende pubbliche o a partecipazione pubblica con rapporto di lavoro privato.

In generale è stato riscontrato in tutti i settori di attività, pubblici e privati, un non sempre razionale uso della contrattazione integrativa; essa ha interessato i più diversi oggetti ed è stata fattore determinante nella costituzione di differenze ed anomalie nei trattamenti, non riscontrabili nelle contrattazioni nazionali.

Mentre sembra arduo definire i contenuti della contrattazione integrativa per il settore privato e per le aziende a partecipazione statale, compito che va lasciato alla responsabilità delle parti sindacali - che hanno dichiarato la loro disponibilità ad affrontare la questione -, deve essere affrontato il problema di una regolamentazione nella pubblica amministrazione nonché nei servizi pubblici gestiti in diverse forme dai pubblici poteri.

Nella pubblica amministrazione la contrattazione integrativa non dovrebbe avere carattere retributivo, ma essere limitata a materie di carattere organizzativo e funzionale per migliorare le condizioni di lavoro, la produttività del lavoro e l'efficienza dell'apparato amministrativo, in modo tale che eventuali costi economici aggiuntivi abbiano una contropartita in termini di servizi resi.

Nei servizi pubblici gestiti attraverso amministrazioni speciali o aziende, la contrattazione integrativa ha modificato sensibilmente i trattamenti stabiliti in sede nazionale, con il risultato di creare notevoli dislivelli di trattamento per lavori similari o della stessa natura.

Si dovrà pertanto prevedere una precisa disciplina per i contratti integrativi.

Per le aziende municipalizzate si potrà prevedere anche una più incisiva responsabilità dei consigli comunali; inoltre, come è stato affermato dal parlamento per le aziende a partecipazione statale, potrebbero essere previsti vincoli e limitazioni anche in relazione all'andamento economico aziendale (v. ordine del giorno del Senato, 30 marzo 1977).

A.2. I TRATTAMENTI NORMATIVI E RETRIBUTIVI NELL'IMPIEGO PRIVATO: L'UNIFICAZIONE LEGISLATIVA DI ALCUNI ISTITUTI CONTRATTUALI.

Nella definizione delle condizioni e dei trattamenti normativi e retributivi del rapporto di lavoro privato, compito primario spetta alla contrattazione collettiva. E' questo un fondamento del nostro sistema di relazioni industriali che va salvaguardato. Ciò non esclude, tuttavia, un possibile intervento legislativo: la legge è intervenuta, ad esempio, per disciplinare autonomamente alcuni aspetti del lavoro (es. orario) e per rendere di efficacia generale le pattuizioni sindacali, con lo scopo di assicurare a tutti gli appartenenti alla categoria i minimi di trattamento previsti nei contratti collettivi nazionali.

Il problema che si pone ora non è tanto quello di dare efficacia generale ai ai contratti, ma quello di unificare istituti di grande rilievo, anche sociale per alcuni, regolati in modi differenti dalla contrattazione collettiva; ad esempio: l'orario di lavoro, le ferie, gli scatti di anzianità, l'indennità di anzianità, ed anche la composizione della retribuzione (struttura retributiva).

La soluzione può essere trovata sia attraverso un intervento legislativo, sia attraverso contrattazioni interconfederali, tenendo presente la maggiore efficacia della legge per la determinazione di una normativa di generale applicazione.

Una volta che con legge o con accordi interconfederali sia stata affermata una nuova normativa dal valore unificante, gli istituti così regolati vanno salvaguardati da deroghe od «interpretazioni» migliorative a livello di contrattazione articolata o integrativa o di accordi individuali, che ricostituirebbero differenze ritenute ingiustificate e incentiverebbero rincorse contrastanti con i criteri di eguaglianza e di unità dei lavoratori, i quali stanno invece alla base di tali misure legislative e/o negoziali di carattere generale. Occorre a tale scopo individuare fra le parti sociali una regola di comportamento che espliciti gli istituti non innovabili.

Per l'orario di lavoro si tratta di pervenire ad una normativa generale che fissi l'orario ordinario settimanale in 40 ore per tutte le attività, come del resto previsto dalla convenzione di Ginevra, 22 giugno 1935, in corso di ratifica presso il Parlamento.

Ciò potrà comportare una riduzione per i settori che hanno ancora un orario maggiore, e anche un aumento dell'orario per i settori attualmente ad orario inferiore, non giustificato da particolari esigenze tecnico-produttive e organizzative, da prevedere come eccezioni. In entrambi i casi la definizione degli aspetti economici della variazione dell'orario potrà essere demandata alla contrattazione di categoria.

Una nuova disciplina dell'orario di lavoro non potrà non considerare anche le esigenze di alcune fasce di lavoratori e di alcuni settori di attività, interessati ad orari ridotti per i più diversi motivi (familiari, di studio, di organizzazione produttiva ecc.): si tratterà di prevedere forme di lavoro a tempo parziale con tutte le garanzie di carattere retributivo, normativo e di protezione assicurativa previste per i prestatori di lavoro ad orario normale.

Anche per le ferie, la fissazione di un periodo uguale per tutti, tranne le necessarie eccezioni, ha lo scopo di generalizzare il diritto in una misura adeguata (ad es. 4 settimane all'anno) eliminando le attuali differenze, di solito non giustificate dal tipo di prestazione svolto dai lavoratori e dalle esigenze organizzative o tecnico-produttive.

Il superamento, o, quanto meno, l'attenuazione degli automatismi retributivi, collegati all'anzianità di lavoro (nella azienda, ente o amministrazione) sia nel settore privato che in quello pubblico è un'esigenza sociale ed economica che si impone a causa del carattere distorsivo e contraddittorio di questi istituti rispetto alle necessità dei lavoratori, specie dei giovani; alla valutazione delle capacità e della professionalità; alle esigenze di mobilità del lavoro; ai livelli in atto e previsti nei trattamenti di pensione nonché alla possibilità di un «governo» effettivo della politica retributiva da parte dei poteri pubblici e delle stesse organizzazioni sindacali. Si pone pertanto la necessità di rivedere la disciplina degli scatti di anzianità e quelle dell'indennità di anzianità, che attualmente sono assai differenti fra operai e impiegati, fra settori pubblici e privati.

Per gli scatti di anzianità sembra opportuno, in primo luogo, pervenire ad un regime uniforme fra le diverse categorie, stabilendo un massimo di variazione della retribuzione contrattuale per l'anzianità di lavoro nell'azienda, ente o amministrazione.

Una volta stabilito questo, si tratta di disciplinare, attraverso la contrattazione collettiva, il passaggio, nella retribuzione base, della quota di retribuzione maturata eccedente il massimo fissato, pervenendo in un tempo programmato ad una unificazione del regime degli scatti.

E' stata anche avanzata l'ipotesi di prendere a base del calcolo non più l'anzianità aziendale, ma quella di lavoro complessiva, con la costituzione di un fondo per la amministrazione e la redistribuzione delle quote di retribuzione dovute per l'anzianità così calcolata. Indipendentemente dalle difficoltà pratiche (per avviare un simile sistema, che non ha precedenti, sarebbe indispensabile un'anagrafe generale dei lavoratori), un progetto di questo tipo appare più costoso di un'azione tendente a ridurre le quote retributive massime percepibili dai lavoratori per anzianità di servizio.

Per l'indennità di anzianità, istituito con pochi riferimenti in altri paesi, si pone un problema di superamento, di non facile soluzione nell'immediato, anche per le sue implicazioni di carattere economico e finanziario circa le forme di risparmio dei lavoratori e di finanziamento delle aziende.

D'altro canto è una voce generalmente ritenuta anacronistica in regimi di crescenti livelli di trattamenti di pensione e di indennità di disoccupazione. Nella sua applicazione, poi, l'indennità di anzianità è sovente fonte di ingiustizie perché commisurata ad entità diverse e, inoltre, quando vi sono aggiunte di anzianità «convenzionali», certi trattamenti di fine lavoro raggiungono somme sproporzionate rispetto alla anzianità di lavoro ed alla retribuzione corrente.

Dovendo salvaguardare i diritti maturati già acquisiti dai lavoratori in base alle norme vigenti e non potendo intervenire in tempi brevi sui fondi aziendali, parrebbe opportuno adottare sollecitamente una soluzione transitoria alla cui base stiano elementi di moralizzazione, ad esempio stabilendo per tutti che l'ammontare della liquidazione non può essere calcolato su una anzianità superiore alla durata effettiva del rapporto di lavoro. Nello stesso tempo occorre, da parte di tutti, pervenire a una decisione circa i modi concreti di superamento dell'istituto. Dopodiché, attraverso la contrattazione collettiva potrebbe essere programmata altresì una «diversa sistemazione graduale» delle quote maturate anche in costanza del rapporto di lavoro, salvo il consenso degli interessati su tali quote. Inoltre potrebbero essere adottate misure di carattere fiscale per correggere al momento della liquidazione certi regimi anomali di capitalizzazioni fittizie e simili.

Un ulteriore aspetto meritevole di una disciplina generale è la composizione della retribuzione in cui hanno un peso rilevante le forme di retribuzione indiretta e differita, alla base in molti casi delle differenze di trattamento non giustificate, e che si presenta molto complessa, differente non solo fra settore e settore ma anche fra azienda e azienda.

L'obiettivo da porsi è quello di stabilire per tutti i lavoratori dipendenti una composizione della retribuzione semplice, fatta di poche voci, in modo da rendere la retribuzione trasparente e facilmente confrontabile.

Ciò è necessario non solo per avere la possibilità di una maggiore conoscenza della situazione retributiva, ma soprattutto per avere l'esatta valutazione, anche ai fini della politica economica, degli effetti immediati e futuri delle variazioni delle diverse componenti del trattamento retributivo.

Per perseguire questo obiettivo è indispensabile agire sulla base di alcuni criteri di fondo.

Il primo criterio è quello di modificare il rapporto fra retribuzione diretta e retribuzione indiretta e differita, con il trasferimento nella retribuzione diretta, parzialmente o completamente, di voci retributive, come l'indennità di anzianità di cui già si è detto.

Il secondo criterio è quello di attuare un riassorbimento nella retribuzione diretta corrente di alcune componenti quali le mensilità aggiunte alla tredicesima, varie indennità che non hanno un'attinenza specifica con la prestazione e anche i premi e le gratifiche quando siano ormai componenti fisse del trattamento.

Il terzo criterio, infine, è quello di eliminare tutte quelle facilitazioni ed agevolazioni non direttamente monetarie legate sia al tipo di attività aziendale (tariffe e prezzi di particolari servizi e beni, agevolazioni creditizie, eccetera) sia alle caratteristiche dell'impiego (quali alcune agevolazioni per i dipendenti pubblici), che non trovano valida giustificazione anche quando sono di modesta entità.

B. LE MODIFICHE AI TRATTAMENTI DI PENSIONE

La situazione delle pensioni è caratterizzata dalla coesistenza di diversi regimi obbligatori secondo norme e criteri eterogenei, che sono fonte di trattamenti previdenziali fortemente spezzati, come del resto, anche se in forme diverse, è stato riscontrato nei trattamenti retributivi. La commissione intende indicare, pur sommariamente, alcune linee programmatiche tendenti all'obiettivo fondamentale della progressiva unificazione delle condizioni e dei trattamenti pensionistici dei lavoratori dipendenti privati, dei lavoratori dipendenti pubblici (amministrazione statale, enti pubblici, enti locali), dei lavoratori autonomi, da raggiungere mediante interventi sugli elementi diversificati e sulle categorie e gestioni aventi regimi diversi.

Contestualmente dovranno essere riequilibrati i rapporti finanziari fra prestazioni e contribuzioni, nella consapevolezza che non si possono superare gli attuali limiti di spesa in relazione al reddito nazionale e che ogni miglioramento del sistema previdenziale va realizzato all'interno degli attuali costi relativi, legando cioè il miglioramento generale alla crescita della produzione e del reddito.

In questo ambito si dovranno perseguire anche i fini di razionalizzazione e semplificazione del sistema, di eliminazione di inconvenienti (es. inaccettabili ritardi nelle liquidazioni) che si sono riscontrati nell'attuazione delle norme introdotte con la più recente legislazione e di omogeneizzazione dei vari istituti giuridici.

A questi scopi si dovrà operare sui seguenti elementi:

- requisiti e condizioni per il diritto a pensione (età, anzianità assicurativa, inabilità);
- rendimento pensione/retribuzione (determinazione della misura della pensione, trattamenti minimi, base imponibile e pensionabile, anzianità convenzionali, contributi figurativi e da riscatto);
- adeguamento automatico delle pensioni;
- compatibilità tra pensione e redditi da lavoro;
- pensioni sociali.

Circa i requisiti e le condizioni per il diritto a pensione si tratta di prendere in considerazione i seguenti fattori: età pensionabile, anzianità contributiva, invalidità pensionabile.

a) Per l'età pensionabile si tratterà in primo luogo di unificare i livelli tra le varie categorie e tra uomo e donna. Sembra inoltre opportuno, da un lato, prevedere meccanismi che incoraggino un'ulteriore permanenza dei lavoratori nell'occupazione e, dall'altro, consentire anche un anticipato pensionamento per ragioni particolari e predeterminate.

Fermi restando i maggiori limiti attualmente previsti nel settore pubblico o privato, così come le norme eccezionali per particolari categorie di lavoratori (es. minatori), l'età minima pensionabile dovrebbe essere in un primo tempo portata a 60 anni superando la distinzione tra uomo e donna.

Si ritiene opportuno, per favorire i lavoratori che intendano proseguire nella propria attività lavorativa anche oltre il compimento dell'età pensionabile, consentire un effettivo aumento della pensione (superando anche l'80% della retribuzione dopo 40 anni di assicurazione e contribuzione). Per l'altro aspetto, quello del rapporto di lavoro, ciò comporterà opportune modificazioni della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Circa il rendimento retribuzione/pensione per periodi di lavoro successivi al compimento dell'età pensionabile, si ritiene possa essere pari a quello dell'intero arco lavorativo (2% per ogni anno e pervenire, così, fino a un massimo del 90% al sessantacinquesimo anno di età). Un più

favorevole rapporto, o l'introduzione di coefficienti di maggiorazione per il differimento, potrebbe tuttavia essere preso in esame compatibilmente con la situazione occupazionale e tenendo conto del progressivo innalzamento dell'età di ingresso al lavoro.

Potrà nel contempo essere prevista la possibilità di liquidare la pensione anteriormente al compimento dell'età pensionabile previa decurtazione della pensione intera di una quota percentuale (4-5%) per ogni anno di anticipazione. Questa possibilità potrebbe sostituire l'attuale pensione di anzianità (che si raggiunge con 35 anni di contribuzione in costanza di lavoro, volontaria o figurativa per servizio militare o gravidanza o puerperio). Qualora si volesse invece mantenere la pensione di anzianità sembrerebbe opportuno non considerare utili i periodi di prosecuzione volontaria, del tutto estranei alla logica che dovrebbe stare alla base del concetto di pensione di anzianità, strettamente connessa ad una prolungata attività lavorativa.

In prospettiva si dovrà tendere a rendere il sistema pensionistico dei dipendenti pubblici e, in particolare, dei dipendenti statali omogeneo a quello del settore privato, rivedendo, in particolare, la normativa che consente di acquisire il diritto a pensione in età ancora giovane in base al principio di collegare tale diritto all'anzianità di servizio, senza tener conto dell'età effettiva.

b) Per quanto attiene all'anzianità contributiva sembrerebbe opportuno stabilire 10 anni di assicurazione e di contribuzione (di cui uno nell'ultimo quinquennio) per il pensionamento a 60 anni e di cinque anni di contribuzione effettiva e figurativa per il pensionamento a 65 anni. La contribuzione volontaria dovrebbe considerarsi sempre valida ai fini della misura della pensione. Ai fini, invece, dell'acquisizione del diritto a pensione, la contribuzione volontaria dovrebbe essere considerata valida soltanto quando vi è corrispondenza fra importi contributivi versati e classe di contribuzione assegnata.

Con le modifiche suddette dell'anzianità contributiva e della contribuzione volontaria si dovrebbe pervenire alla eliminazione di abusi e a una più chiara definizione delle pensioni di invalidità e di vecchiaia.

c) Nei requisiti per la pensione di invalidità, oltre a quelli relativi alla contribuzione, dovrebbe essere data preminenza al fattore biologico rispetto a quello socio-economico che, nella interpretazione giurisprudenziale e nella prassi amministrativa, ha via via assunto un ruolo determinante nel giudizio di invalidità snaturandone la finalità e imponendo al sistema previdenziale oneri più propriamente assistenziali. Questo comporta la revisione dell'attuale normativa basata sul concetto di «capacità di guadagno in occupazioni confacenti alle sue attitudini» e l'adozione del concetto di capacità di lavoro basato sul fattore biologico e sull'effettivo danno subito dal lavoratore.

Si ritiene, inoltre, opportuna l'introduzione di due categorie di invalidità:

1) una parziale per quegli assicurati la cui capacità di lavoro sia ridotta dei due terzi; la determinazione della misura della pensione dovrà basarsi sugli stessi criteri esaminati per la pensione di vecchiaia; potrà essere consentita la coesistenza della pensione con redditi da lavoro, prevedendosi, peraltro, l'incumulabilità con tali redditi dell'eventuale integrazione ai trattamenti minimi (e stabilendosi comunque limiti di cumulabilità per le pensioni eccedenti i «minimi» stessi).

Nel predetto contesto dovrà essere rivista anche la normativa delle rendite vitalizie spettanti agli infortunati sul lavoro, tenendo conto delle conseguenze distorsive che su di essa ha avuto il gonfiamento delle pensioni di invalidità.

2) Una totale per gli assicurati la cui capacità di lavoro sia ridotta in modo tale da non consentire l'esercizio di attività lavorative remunerate; nella determinazione della misura della pensione si dovrà tener conto sia del periodo di assicurazione e contribuzione antecedente la data della domanda di pensione, sia del periodo intercorrente tra tale data e il compimento dell'età pensionabile di vecchiaia; vi dovrà, ovviamente, essere incompatibilità tra questo tipo di pensione e redditi da lavoro. Potrà essere altresì prevista l'erogazione di un assegno mensile nei casi di pensionati per invalidità totale che abbiano necessità di assistenza personale continuativa.

Il requisito contributivo ed assicurativo previsto dall'attuale normativa (cinque anni di contribuzione effettiva, figurativa o volontaria, di cui un anno nell'ultimo quinquennio) dovrebbe restare immutato, salvo il caso della prosecuzione volontaria che non dovrebbe incidere sul computo dei contributi utili ai fini del diritto a pensione.

Parimenti dovrebbe conservarsi l'attuale requisito ridotto (un anno nell'ultimo biennio) in caso di invalidità per causa di servizio.

a. Il rapporto pensione/retribuzione ai fini della determinazione della misura della pensione potrà attestarsi nella quota - attualmente prevista per il fondo pensioni lavoratori dipendenti gestito dall'Inps - pari al 2% per ogni anno di contribuzione in costanza di rapporto di lavoro, contribuzione figurativa (periodi di: disoccupazione, integrazione salariale, malattia, gravidanza e puerperio, servizio militare), di contribuzione volontaria (con le considerazioni fatte). Dovranno gradualmente riassorbirsi i diversi rapporti pensione/retribuzione e le anzianità convenzionali. Parimenti dovranno essere riviste le ipotesi e le condizioni per i riscatti (es. periodo di laurea, lavoro all'estero), con una unificazione fra settore pubblico e privato.

La disciplina delle integrazioni di pensione al trattamento minimo dovrà essere uguale per tutti, sia per quanto attiene la misura che le condizioni. Dovrà essere stabilito che non si possono percepire contemporaneamente più integrazioni sia per lo stesso che per diversi regimi.

b. Nella determinazione del rendimento retribuzione/pensione è necessaria la definizione della base imponibile e pensionabile: essa deve essere la retribuzione lorda effettiva quale definita dall'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, con esclusione degli eventuali trattamenti di missione e trasferta e dei compensi per lavoro straordinario. E' tuttavia opportuno che questi compensi, analogamente a quanto dispone la vigente legislazione, siano assoggettati ad una speciale contribuzione al fine di non incoraggiare, con una ridotta contribuzione, il ricorso al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda la retribuzione pensionabile si ritiene opportuna l'eliminazione dei massimali attuali che creano sperequazioni gravi, considerato anche il regime fiscale al quale sono ora in concreto assoggettati i redditi da pensione.

Per il periodo da prendere in esame ai fini della determinazione della pensione, si ritiene opportuno considerare l'intero ultimo decennio (o quinquennio) temporale antecedente la domanda di pensione, determinando la retribuzione media di ciascun anno ed effettuando poi la media tra queste medie.

Al fine di evitare l'artificioso lievitare della retribuzione negli anni immediatamente precedenti il pensionamento dovranno essere previsti al riguardo precisi correttivi, particolarmente in caso di anni non interamente coperti da contribuzione.

Con l'adozione di tale sistema occorre peraltro contemporaneamente prevedere idonei criteri di indicizzazione della media annua retributiva.

c. Legato al rendimento della pensione è il problema della ricongiunzione dei periodi assicurativi in regimi diversi.

Con il raggiungimento dell'obiettivo dell'unificazione dei regimi generali e speciali, nel più lungo periodo, il problema della ricongiunzione dei periodi assicurativi in regimi diversi sarà superato in quanto si tratterà di sommare periodi a uguale trattamento.

Già da ora potrebbero, tuttavia, prevedersi norme che attuino il principio della pensione unica agendo secondo due diverse, ma concorrenti direttrici. Dovrà, infatti, procedersi alla determinazione della pensione totalizzando tutti i periodi di iscrizione a forme obbligatorie di previdenza: all'unico ente erogatore della pensione (individuato nell'ente in cui si è stati assicurati in prevalenza ovvero si è stati assicurati nell'ultimo periodo) dovranno essere, da parte degli altri enti previdenziali interessati, trasferiti i contributi riscossi, con gli interessi. Inoltre dovrà procedersi alla unificazione dei criteri e delle modalità di determinazione della pensione, premessa all'unificazione delle relative gestioni.

d. Un aspetto particolare del rendimento pensione/retribuzione è costituito dalle pensioni ai superstiti, per le quali si debbono prospettare i seguenti obiettivi:

la parificazione tra uomo e donna, al fine di consentire l'accesso alla pensione di reversibilità a parità di condizioni sia al vedovo che alla vedova;

l'erogazione di quote di famiglia maggiorate nei casi di decesso di un genitore con scarsa anzianità contributiva e quindi di pensione ai superstiti di importo inadeguato alle esigenze del restante nucleo familiare, allorché ne facciano parte minori in età scolare.

Nel quadro dell'unificazione delle gestioni pensionistiche, da raggiungersi gradualmente mediante la progressiva armonizzazione delle relative norme ed istituti, deve essere adottato un unico criterio di adeguamento automatico di tutte le pensioni dei regimi complementari e speciali. Il criterio, sulla base anche di quanto previsto dalla legge 3 giugno 1975, n. 160, dovrà prendere in considerazione i due elementi dell'indice del costo della vita e dell'andamento delle retribuzioni medie contrattuali (eliminazione delle scale mobili anomale).

Circa la compatibilità tra pensione e altri redditi sono state prospettate due tesi:

a. basata sul concetto «sinallagmatico» del rapporto previdenziale: al verificarsi dei requisiti per la pensione (età pensionabile, invalidità) questa viene liquidata indipendentemente dal fatto che il pensionato lavori: non potrà tuttavia aversi cumulo tra reddito da lavoro ed eventuale integrazione della pensione al trattamento minimo; per le pensioni di invalidità totale dovrà, peraltro, aversi incompatibilità tra pensione e reddito da lavoro;

b. basata sui riflessi «sociali» del rapporto previdenziale: completa incompatibilità tra pensione e reddito da lavoro; il principio dovrà valere sia per le pensioni di vecchiaia e di anzianità, intese come trattamento di fine lavoro, sia per le pensioni di invalidità (con esclusione delle pensioni di invalidità parziale per le quali l'incumulabilità dovrebbe incontrare limiti).

Nel concetto di reddito ai fini della computabilità dovranno comprendersi sia i redditi da lavoro dipendente, che quelli da lavoro autonomo o da libere professioni. Si pone quindi il problema del raccordo tra anagrafe dei pensionati ed anagrafe fiscale in modo da individuare i soggetti destinatari della norma ed i redditi in questione.

Un equo sistema di pensioni di previdenza sociale non può prescindere da un collaterale sistema di assistenza economica permanente, che tuteli i soggetti privi di reddito ed inabili a proficuo lavoro non compresi nel normale circuito previdenziale.

Si ritiene che il modello da prendere in considerazione per questi casi possa essere individuato nell'attuale pensione sociale ai cittadini ultrasessantacinquenni, i cui criteri, con le diversità richieste dalla specificità degli interventi, potrebbero essere estesi alle categorie dei ciechi civili, dei sordomuti, dei mutilati ed invalidi civili - che già fruiscono di analogo trattamento - e, più in generale, a tutti i cittadini inabili e sprovvisti di reddito.

C) GLI ASPETTI ISTITUZIONALI DELLA POLITICA DELLE RETRIBUZIONI

Per riequilibrare la situazione normativa e retributiva non sono sufficienti interventi correttivi delle anomalie in atto, ma è necessario dotarsi di strumenti e procedure idonei ad evitare il ricostituirsi delle sperequazioni e storture lamentate.

In primo luogo il parlamento, l'autorità di governo competente in materia di politica economica generale, l'autorità di governo competente per la politica del lavoro, l'organo costituzionale con poteri consultivi in materia, debbono assumere opportune responsabilità e iniziative per indirizzare, controllare, determinare ove e quando è necessario la politica delle retribuzioni. Va osservato che i pubblici poteri, nella loro attività diretta di datori di lavoro, hanno largamente mancato all'azione di coordinamento e razionalizzazione dei trattamenti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e dei settori pubblici dell'economia. Da ciò deriva, oltre alla necessità di nuove norme di legge di procedura e di indirizzo per l'impiego pubblico, l'esigenza di un unico centro di gestione della politica retributiva nei settori pubblici, anche se le rispettive responsabilità possono essere graduate ai diversi livelli.

Il parlamento, approvando i programmi governativi, oltre a dare il consenso agli indirizzi di

fondo della politica retributiva, potrebbe seguirne lo svolgimento nella fase di attuazione con specifici strumenti, ad esempio riservando la competenza della materia retributiva ad apposita commissione. L'istituzione di tale commissione servirebbe ad ovviare all'attuale situazione di frammentazione delle competenze in tale materia fra le varie commissioni permanenti. Non si tratterebbe di un organo di tipo bicamerale ma di distinte commissioni nell'ambito delle due camere.

Un nuovo operare organico degli organi legislativi impone, altresì, come già sottolineato, l'abbandono della pratica delle «leggine» per regolare particolari aspetti o settori del pubblico impiego.

A livello governativo dovrebbe essere costituita una unica autorità, anche collegiale, dotata del potere di negoziazione con i sindacati dei lavoratori dello Stato e degli enti pubblici nazionali, e con il potere di indirizzo, controllo e coordinamento della politica retributiva delle regioni, province, comuni ed aziende collegate. Una politica retributiva razionale e finalizzata a determinati obiettivi comuni di politica economico-sociale, anche per le dimensioni ragguardevoli dell'impiego pubblico, ha l'effetto di influenzare e condizionare anche i trattamenti dell'impiego privato, invertendo la tendenza in atto ed omogeneizzando i due settori.

Per quanto attiene al settore privato, i pubblici poteri non hanno compiti diretti di gestione dei trattamenti, essendo questa funzione riservata alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Ma i pubblici poteri dovrebbero poter disporre di qualcosa di più incisivo dei semplici «poteri raccomandatori», che sovente possono essere ininfluenti sulla attività contrattuale delle parti sociali.

In primo luogo va lamentata la mancanza della definizione periodica di un quadro generale di riferimento dell'andamento economico, in cui possa inserirsi in modo compatibile la politica salariale generale dei settori pubblici e dei settori privati.

La definizione di tale quadro da parte del governo, con la collaborazione del Cnel, in cui sono parte determinante le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, potrebbe essere un incentivo a comportamenti contrattuali coerenti. Il Cnel potrebbe inoltre fornire indicazioni sulle linee di politica retributiva con riferimento sia all'intero sistema economico che a particolari settori.

Deve poi essere chiarito l'ambito dei poteri e delle competenze della pubblica autorità in materia di conflitti di lavoro. Nella situazione attuale esiste solo «un potere politico» di mediazione, che può essere disatteso, poiché trattative di grande interesse economico e sociale possono essere concluse senza intervento alcuno dell'autorità pubblica.

E' una materia meritevole di riflessione. Sembra utile che si instaurasse una prassi volta a far conoscere alla pubblica autorità, da parte dei titolari della negoziazione, dati e notizie tempestive sull'andamento delle contrattazioni di più rilevante interesse, in modo da consentire eventuali interventi e anche disporre inchieste per acquisire i necessari dati di riferimento e le valutazioni opportune e realizzare così un potere d'indirizzo senza con ciò condizionare d'autorità i risultati del negoziato, lasciato in ultima istanza alla responsabilità delle parti.

L'insufficiente azione di indirizzo e di intervento del pubblico potere è stata determinata anche dalla scarsa e frammentaria conoscenza della complessa realtà dei trattamenti normativi e retributivi. Lo ha ben evidenziato l'attività della commissione.

Questa esigenza conoscitiva potrebbe essere soddisfatta per l'avvenire con tre ordini di iniziative parlamentari:

- a. disponendo il deposito dei contratti ed accordi presso un apposito organismo pubblico incaricato di esaminare i risultati delle negoziazioni e rendere pubbliche le proprie valutazioni;
- b. prescrivendo a tutte le aziende ed enti, pubblici e privati, tenuti alla pubblicazione del bilancio o rendiconto annuale, di allegare al documento di bilancio il prospetto delle retribuzioni, sotto qualsiasi voce erogate al personale dirigente, poiché è in questa categoria che si verificano i maggiori scostamenti fra trattamenti contrattuali e trattamenti perso-

nali e perciò si hanno i minori elementi di conoscenza delle situazioni reali;
 c. stabilendo che ogni tre anni si svolga una rilevazione sulle retribuzioni del tipo di quella che la commissione ha sperimentato con l'Istat per la sua inchiesta, come relazione periodica del Parlamento sullo stato delle retribuzioni e possibilmente dei redditi.

La commissione nella sua inchiesta, oltre ad aver accertato che certi trattamenti normativi e retributivi non incentivano la ricerca di determinate occupazioni, soprattutto di tipo operaio, ha anche accertato che molti altri aspetti del lavoro, come le condizioni ambientali, l'organizzazione e la qualità del lavoro, le difficoltà di promozione sul lavoro, ecc. sono fattori disincentivanti. Il risultato è la forbice fra disponibilità di posti di lavoro non occupati e crescente disoccupazione, soprattutto giovanile. Per questo i pubblici poteri non possono non assumersi un impegno specifico anche nel campo del miglioramento delle condizioni di lavoro. Questo impegno, che comporta un'attività permanente e di lungo periodo, potrebbe essere assolto anche in base all'esperienza di altri paesi da un organismo specializzato con compiti di studio, ricerca e informazione nel campo del miglioramento delle condizioni di lavoro, della qualità del lavoro, della promozione dei lavoratori e del miglioramento della produttività.

D) L'AZIONE E LA RESPONSABILITÀ DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI

Per molte delle iniziative proposte è necessaria l'adesione e la cooperazione delle associazioni sindacali. In altri casi è auspicabile l'iniziativa autonoma di chi ha la titolarità dei poteri negoziali non tanto per modificare norme, che mancano, quando comportamenti e prassi che hanno portato a risultati anomali o contraddittori rispetto agli esiti ipotizzati e desiderati dagli stessi protagonisti. Ciò si verifica per taluni aspetti della contrattazione integrativa, che, nella sua attuazione, perde a volte le originarie caratteristiche contribuendo a stravolgere le linee della contrattazione nazionale, con alterazioni in sede aziendale di istituti regolati in sede nazionale, con la creazione oppure la sopravvivenza di istituti di carattere salariale, normativo, previdenziale che contrastano con gli indirizzi contrattuali più generali. La commissione ritiene che il medesimo problema vada posto agli amministratori pubblici, giacché in troppi enti ed aziende da loro dipendenti si è riscontrata una proliferazione di voci e provvidenze «ad hoc», oppure (o anche) la creazione surrettizia di nuovi diritti di comodo, non giustificati e tali da creare aspettative distorte e spinte corporative tra i dipendenti.

La commissione, senza entrare nel merito dei contenuti, ma facendo presente l'esigenza di realizzare una politica normativa e retributiva chiara ed equilibrata, ritiene giusto ed auspicabile che le organizzazioni sindacali, nella loro autonomia, e anche per evitare interventi correttivi dall'esterno, prendano tutte le iniziative necessarie a perseguire tale obiettivo.

Si dà un sostanziale contributo a ciò, tra l'altro, evitando appiattimenti salariali che scoraggino il miglioramento professionale, incidendo così negativamente sulla produttività; evitando differenziazioni settoriali e aziendali di trattamento non giustificate da criteri obiettivi di razionale utilizzazione della forza lavoro in relazione ai suoi livelli professionali; riportando ad una più equa correlazione salari e trattamenti previdenziali.

I sindacati sono i più interessati a riequilibrare una situazione appesantita da ingiustizie e da posizioni parassitarie, carica di tensioni e di rischi, elemento di freno ad un effettivo miglioramento del mondo del lavoro, soprattutto nelle sue componenti meno favorite e più deboli. Ciò risponde non solo agli interessi immediati delle classi lavoratrici, ma all'interesse più generale della comunità nazionale.

PARTE OTTAVA

MEMORIE E DOCUMENTI
DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI E DI CATEGORIA
ASCOLTATE DALLA COMMISSIONE (*)

(*) A tutte le associazioni sindacali e di categoria ascoltate dalla commissione fu chiesta la presentazione di una memoria con le valutazioni circa i temi oggetto dell'inchiesta. La commissione, nella seduta del 12 maggio 1977, stabilì di pubblicare tali memorie. La Cgil e la Cisl, invece di inviare una memoria *ad hoc*, fecero riferimento ad un capitolo delle relazioni dei loro segretari generali ai congressi tenutisi nel 1977.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI (CISPEL)

(Ascoltata dalla commissione il 28 ottobre 1976)

IL RAPPORTO DI LAVORO NELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE

1. *Consistenza delle aziende municipalizzate*

Per aziende municipalizzate si intendono le aziende speciali costituite dai comuni ai sensi del testo unico 15 ottobre 1925, n. 2578.

Esse sono 261. Oltre ad esse confluiscono nella Cispel - Confederazione italiana dei servizi pubblici degli enti locali - 24 aziende consortili, 1 azienda provinciale, 14 società per azioni a partecipazione comunale, 2 aziende regionali, 6 consorzi tra aziende e tra comuni.

In totale si tratta di 309 aziende che gestiscono 462 servizi, in quanto molte di esse comprendono più di un servizio.

Il personale addetto, alla fine del 1974, era di 132.408 unità, di cui il 68,4% e cioè 90.569 erano gli addetti del servizio trasporti.

Il secondo gruppo più consistente è quello delle aziende di igiene urbana: 16.779 unità, pari al 12,6%.

L'altro 19% del personale è impiegato nei servizi degli acquedotti, delle aziende elettriche, del gas, delle centrali del latte, delle farmacie e di servizi vari.

2. *Natura del rapporto di lavoro*

Il rapporto di lavoro del personale delle aziende municipalizzate, fin dal 1926, è regolato dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Infatti anche dopo l'abrogazione dell'ordinamento corporativo la natura privatistica di questo rapporto di lavoro è stata riconosciuta con giurisprudenza costante dalla suprema Corte di Cassazione (Cassazione, Sezione unite 7 maggio 1958, n. 1507) e successivamente dal Consiglio di Stato, che in precedenza aveva contrastato l'indirizzo della magistratura ordinaria.

Si tratta dunque di un rapporto di lavoro sostanzialmente diverso da quello dei dipendenti comunali, che sono disciplinati invece dal regolamento organico del rispettivo comune.

3. *Competenza delle commissioni amministratrici in materia di rapporto di lavoro*

Ogni azienda speciale è amministrata da una commissione nominata dal consiglio comunale, come previsto dal citato t.u. del 1925 il cui art. 6, al 3° e 4° comma, prevede che compete alla commissione deliberare «circa gli stipendi, le indennità e i salari e circa la nomina, la sospensione ed il licenziamento dei salariati e degli impiegati», e che l'azienda deve «allegare al bilancio di previsione di ciascun esercizio la tabella numerica del personale ed i relativi stipendi e salari, la quale sarà approvata di volta in volta insieme con il bilancio».

Spetta dunque alla commissione amministratrice determinare il trattamento economico e normativo del personale dell'azienda.

Dal 1926, come si è già detto, le aziende industriali degli enti locali sono state assoggettate alla disciplina giuridica dei contratti collettivi di lavoro.

Da allora, quindi, le commissioni amministratrici delle aziende hanno partecipato, in sede nazionale, alla stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro tramite le rispettive federazioni nazionali che erano inquadrate, assieme con le aziende private, nella confederazione fascista dell'industria. Tale contrattazione è rimasta anche dopo la soppressione dell'ordinamento

corporativo e ciò sia per volontà delle parti e sia, come s'è detto, per riconoscimento degli organi giurisdizionali della magistratura ordinaria.

Nel 1946 le aziende municipalizzate si staccarono tuttavia dalla Confindustria, delegando i propri poteri contrattuali ad una confederazione autonoma - la Cispel - cui fanno capo cinque federazioni di categoria.

Accanto e ad integrazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sono via via nel tempo sorti, e si sono sviluppati, purtroppo spesso in modo abnorme, gli accordi aziendali integrativi anche quando la trattativa a quel livello non era prevista, con espresso rinvio, dal contratto nazionale; e ciò malgrado che le organizzazioni nazionali delle aziende non ne abbiano in quei casi mai autorizzato la sottoscrizione, né vi abbiano partecipato ed anzi abbiano tentato in tutti i modi di contrastarli.

Gli accordi sindacali, sia di carattere nazionale sia di carattere aziendale, debbono naturalmente essere sempre recepiti con formale deliberazione delle commissioni amministratrici, poiché in genere si tratta di provvedimenti che vincolano il bilancio oltre l'anno. Le deliberazioni relative a questa materia, in base all'art. 16 del citato t.u. devono essere sempre comunicate all'amministrazione del comune e nel termine di 15 giorni il consiglio comunale può formulare su di esse le proprie osservazioni.

Ove la commissione amministratrice non si uniformi alle osservazioni del consiglio comunale, la deliberazione deve essere sottoposta all'organo regionale di controllo (in precedenza alla Giunta provinciale amministrativa) per le definitive determinazioni.

In effetti non risulta che le deliberazioni relative all'applicazione dei contratti di lavoro, sia nazionali che aziendali, abbiano mai subito remore da parte delle amministrazioni degli enti locali anche perché la conclusione delle trattative sindacali, in presenza di scioperi nei servizi pubblici, veniva spesso sollecitata dalle stesse amministrazioni o addirittura da esse imposta nel caso di accordi di carattere locale.

4. Carattere industriale delle aziende

Il fatto che il rapporto di lavoro dei dipendenti delle aziende municipalizzate sia assoggettato a contrattazione collettiva e non, come è previsto per i dipendenti comunali, alla regolamentazione di imperio dei comuni, è da ricondursi al fatto che si tratta di aziende a carattere industriale, il cui personale assolve funzioni che richiedono competenze sostanzialmente identiche a quelle richieste al personale delle corrispondenti aziende private.

Non c'è infatti differenza, ad esempio, tra un elettricista dell'Enel ed uno delle aziende elettriche municipalizzate; un gasista della Società italiana gas ed uno delle municipalizzate, ecc., ai fini della competenza e delle prestazioni richieste a questi lavoratori e dell'inquadramento che ad essi compete, mentre analogo confronto non si può fare tra questo personale e quello dipendente dalle amministrazioni comunali.

Lo stesso discorso vale per i dirigenti delle aziende municipalizzate il cui contratto collettivo nazionale di lavoro viene stipulato dalla Cispel con la federazione nazionale dei dirigenti delle aziende industriali - Fndai - e cioè con la stessa federazione che stipula analoghi contratti con l'Intersind, per i dirigenti delle aziende a partecipazione statale, e con la Confindustria per i dirigenti delle aziende industriali private.

In tutti i casi infatti si tratta di dirigenti che debbono possedere una competenza tecnica specifica corrispondente a quella richiesta ai dirigenti delle aziende private e quindi sostanzialmente diversa da quella propria dei funzionari del ruolo direttivo dei comuni.

5. I contratti collettivi nazionali di lavoro.

I contratti collettivi nazionali di lavoro per gli addetti delle aziende municipalizzate sono stipulati dalle cinque Federazioni nazionali delle aziende che fanno capo alla Cispel e precisamente: aziende *acquedotti*: Fnamgav - Federazione nazionale aziende municipalizzate gas, acqua e varie;

aziende del *gas*: idem;

aziende *elettriche*: Federelettrica - Federazione nazionale aziende e servizi elettrici degli enti locali;

aziende di *igiene urbana*: Fispui - Federazione italiana servizi pubblici igiene urbana;

aziende di *trasporto*: Federtrasporti - Federazione nazionale trasporti pubblici enti locali;

centrali del latte: Fiamclaf - Federazione italiana aziende municipalizzate centrali del latte, anonarie e farmaceutiche;

farmacie: idem.

Per i dirigenti di tutti questi settori, come si è detto sopra, il contratto nazionale viene invece stipulato dalla Cispel, in rappresentanza di tutte le aziende.

6. *La contrattazione aziendale: effetti sui livelli retributivi e sui costi*

Come in tutti i settori privati anche nelle aziende municipalizzate le retribuzioni corrisposte ai lavoratori non sono mai soltanto quelle che risultano dall'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ma dalla somma delle competenze previste da questi e dagli accordi aziendali.

La Cispel ha concluso solo da poche settimane una approfondita elaborazione di tutti i dati 1974 forniti dalle aziende, elaborazione che comprende fra l'altro di ogni azienda l'inquadramento, la composizione del costo del personale, la sua incidenza sui costi generali, il rapporto tra costi e ricavi e tra costi e produzione, la suddivisione del personale nelle categorie di inquadramento.

Dei dati così raccolti ed elaborati è ora in corso la pubblicazione in sette fascicoli separati, corrispondenti ai diversi settori: acquedotti, elettricità, farmacie, gas, igiene urbana, latte, trasporti.

In particolare da questi dati è possibile rilevare le differenze esistenti tra le aziende dello stesso settore in ordine sia alle retribuzioni globali annue sia ai costi per dipendente.

Un prospetto di sintesi di questi dati viene allegato alla presente nota (all. 1).

Da tale prospetto si può dedurre facilmente - anche se non in misura precisa - quale incidenza abbia sui costi la contrattazione aziendale rispetto alla sola applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Assumendo infatti che il livello minimo di ciascun settore sia quello di un'azienda che molto probabilmente applica solo il contratto nazionale, e fatto 100 questo livello, si constata che quello medio e quello massimo diventano rispettivamente: per gli acquedotti 168 e 240, per le aziende elettriche 118 e 124, per le farmacie 111 e 137, per le aziende gas 129 e 167, per quelle dell'igiene urbana 127 e 130, per le centrali del latte 152 e 196, per i trasporti 135 e 161. Ovviamente nel maggior costo medio per dipendente di una azienda rispetto ad un'altra possono concorrere altri elementi, oltre agli accordi aziendali, come per esempio un superinquadramento del personale, una maggiore anzianità media, un più elevato accantonamento per il fondo di anzianità.

Comunque questi dati dovranno servire soprattutto come punto di riferimento per le aziende ai fini di una revisione della loro struttura organizzativa e del contenimento delle spinte rivendicative aziendali.

Sta di fatto che, come emerge chiaramente dalla tabella all. 1, da un costo globale minimo che nel 1974 era di circa 5 milioni di lire annue per dipendente nell'igiene urbana e nei trasporti, di circa 6 milioni negli acquedotti, nelle farmacie e nelle centrali del latte e di 7,7 nelle aziende elettriche, si sale a punte massime - anche se spesso isolate - di costo medio annuo totale aziendale di 10,2 milioni (gas), di 11,8 (centrali del latte) e perfino di 14,6 milioni (acquedotti).

7. *Le retribuzioni annue lorde attuali*

Un'indagine come quella effettuata per il 1974, e della quale si è detto nel punto precedente, non è ancora stata fatta per il 1975 né per il 1976, ma sarà comunque condotta nei prossimi mesi.

Oggi si possono fornire i dati relativi alle retribuzioni teoriche annue lorde (vedi tab. all. 2) al 31 ottobre 1976 per le diverse categorie di lavoratori di ogni settore all'atto dell'assunzione e al massimo dell'anzianità.

Definiamo «teoriche» queste retribuzioni perché calcolate solamente sugli istituti economici previsti dai diversi contratti collettivi nazionali di lavoro; esse non tengono conto cioè - né sarebbe possibile farlo - degli effetti degli accordi aziendali di cui si è detto nel precedente punto. Da questa tabella all. 2 - i cui dati, per alleggerire l'esposizione, sono limitati alle quattro maggiori categorie di ogni settore - appare evidente che i livelli retributivi minimi sono abbastanza contenuti e relativamente poco differenziati da un settore all'altro; le differenze si accentuano

invece quando le retribuzioni toccano il massimo dell'anzianità specie nelle categorie più elevate.

Ma gli effetti della contrattazione aziendale sui livelli retributivi di alcune aziende tornano evidenti nella tabella all. 3 - nella quale sono riportate le retribuzioni annue lorde al 31 ottobre 1976 - minime e massime - di sei aziende municipalizzate di trasporto.

I dati relativi alle retribuzioni annue del personale autoferrotranviario sono stati tenuti separati da quelli degli altri settori per le loro particolari caratteristiche.

Infatti il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, oltre ad essere soggetto allo stato giuridico previsto da una legge - il regio decreto 8 gennaio 1931 n. 138 e succ. modifiche - presenta, rispetto agli altri settori municipalizzati, un assetto retributivo basato su due elementi uguali per tutte le aziende:

- 1) le retribuzioni minime conglobate nazionali per le varie categorie del personale
- 2) le cosiddette «competenze accessorie» che vengono determinate aziendalmente per espresso rinvio del contratto nazionale.

Le «competenze accessorie», costituite prevalentemente da percentuali delle retribuzioni minime conglobate, nel loro sviluppo quasi trentennale (sono state istituite, in questa forma, con l'accordo nazionale 19 febbraio 1948) hanno provocato notevolissime differenziazioni di trattamento economico complessivo fra le varie aziende, come si può facilmente rilevare dalla tabella all. 3, ed anche, in una stessa azienda, notevoli distacchi di resa retributiva tra personale appartenente alla stessa categoria e avente quindi le stesse mansioni.

8. Le retribuzioni dei dirigenti

I dirigenti in servizio presso le aziende municipalizzate sono 439 (dati del 1975); essi rappresentano quindi lo 0,34% di tutto il personale dipendente di queste aziende.

Il trattamento economico dei dirigenti, come si è detto in precedenza, è stabilito dal contratto nazionale per quanto riguarda sia le retribuzioni base che gli aumenti periodici e le mensilità supplementari.

La struttura organizzativa delle aziende assai differenziata per quanto concerne i servizi e l'entità numerica del personale impiegato, ha spesso indotto le aziende medesime e in particolare le maggiori, in relazione anche a situazioni contingenti del mercato del lavoro, a concessioni aziendali che hanno superato, talvolta in modo rilevante, i livelli stabiliti dal contratto nazionale; ciò avviene, più di frequente, con l'attribuzione di retribuzioni base superiori al minimo nazionale e di mensilità supplementari, premi di produzione, ecc., non previsti dal contratto nazionale stesso.

Una indicazione sui livelli massimi e minimi delle retribuzioni annue dei dirigenti può essere quindi formata partendo dai livelli stabiliti dal contratto nazionale tenendo conto che, dei 439 dirigenti, 150 (34,2%) sono a questo livello, mentre gli altri 289 (65,8%) hanno un trattamento superiore che non è determinabile se non con indagini a livello aziendale e con riferimento a posizioni individuali.

Il trattamento nazionale attuale prevede:

a) retribuzione base mensile:

L. 650.000 per i dirigenti di aziende con più di 50 dipendenti (cat. A).

L. 610.000 per i dirigenti di aziende fino a 50 dipendenti (cat. B);

b) aumenti periodici di anzianità:

valore massimo raggiungibile in 12 bienni = 65% della retribuzione base per la contingenza;

c) un elemento di adeguamento al costo vita che, al 1° ottobre 1976 è di L./mese 137.200 uguale per tutti;

d) due mensilità supplementari, la 13^a e la 14^a.

Calcolate su queste basi le retribuzioni annue minime e massime dei dirigenti al 31 ottobre 1976, sono:

categ. A: minimo L. 11.020.800, massimo L. 17.650.640;

categ. B: minimo L. 10.460.800, massimo L. 16.852.640

I dirigenti nelle aziende di categoria B sono 44 sui 439 censiti, ossia il 10% del totale.

9. Incidenza della scala mobile

Non sembra superfluo rilevare in questa sede, particolarmente nella presente congiuntura, il

rilevante effetto di costante lievitazione dei livelli retributivi e del costo del personale derivante dall'applicazione della scala mobile anche in conseguenza dell'unificazione del punto dell'indennità di contingenza per tutte le categorie di lavoratori.

A questo fine si unisce alla presente nota una tabella (allegato 4) nella quale tale fenomeno è rappresentato per gli anni 1975/1976 e 1977 (previsioni).

In essa sono evidenziati i costi medi indicativi annui lordi del lavoro nell'intero settore municipalizzato, costi comprensivi cioè delle erogazioni dirette (retribuzioni) e degli oneri indiretti (previdenza, assistenza malattia, ecc.); su questi costi vengono riportati gli aumenti annui ponderali per gli scatti della scala mobile.

Ebbene, tali aumenti saranno del 10,68% nel 1976 (8,48% per le aziende con costi più elevati); nell'ipotesi che nel 1977 scattino altri 20 punti come nel 1976, i nuovi aumenti di costo supereranno di un altro 15,74% quelli dell'anno in corso.

10. *Conclusioni*

Da quanto precede emerge con chiarezza che due sono gli elementi che concorrono a rendere particolarmente pesante la situazione retributiva nelle aziende municipalizzate.

La prima deriva dalla contrattazione aziendale che porta mediamente ad elevare del 30/40% le retribuzioni stabilite in sede nazionale con punte che toccano e, in qualche caso, superano il loro raddoppio.

La seconda - comune a tutti i settori industriali - derivante dalla scala mobile, che fa lievitare i costi del lavoro ad un ritmo oltremodo preoccupante.

**RETRIBUZIONI E COSTI MEDI ANNUI LORDI EFFETTIVI PER DIPENDENTE
NELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE NEL 1974 (*)**

Settore	Livelli (*)	Retribuzione	Contributi sociali	Quota di anzianità	Totale	Indice(**)
ACQUEDOTTI	min.	3.984.962	1.466.165	639.097	6.090.225	100
	medio	6.570.909	2.187.272	1.495.636	10.253.818	168
	max	9.456.946	2.715.269	2.445.464	14.617.680	240
ELETTRICITA'	min.	4.461.538	1.846.153	1.461.538	7.769.230	100
	medio	5.852.068	2.394.874	910.611	9.157.553	118
	max	6.278.354	2.534.744	798.722	9.611.821	124
FARMACIE	min.	3.755.102	1.632.653	653.061	6.040.816	100
	medio	4.098.650	1.993.254	590.219	6.682.124	111
	max	5.285.714	2.428.571	571.428	8.285.714	137
GAS	min.	3.714.285	1.571.428	857.142	6.142.857	100
	medio	4.729.588	2.428.260	774.221	7.932.070	129
	max	6.068.627	3.235.294	980.392	10.284.313	167
IGIENE URBANA	min.	3.230.769	1.410.256	461.538	5.102.564	100
	medio	4.122.014	1.809.803	559.514	6.491.332	127
	max	4.602.150	1.892.473	129.032	6.623.655	130
CENTRALI DEL LATTE	min.	3.703.703	1.530.864	802.469	6.037.037	100
	medio	5.610.868	2.199.127	1.392.701	9.202.697	152
	max	6.942.044	2.837.723	2.038.988	11.818.756	196
TRASPORTI URBANI	min.	3.576.923	1.480.769	76.923	5.134.615	100
	medio	4.339.774	2.290.681	336.523	6.966.979	135
	max	6.057.971	2.166.666	56.521	8.281.159	161

(*) In corrispondenza del livello *minimo* sono riportati i dati dell'azienda che ha presentato la retribuzione più bassa; analogo criterio vale per il livello *massimo*.

Ovviamente non sempre alla retribuzione minima e massima corrisponde il costo totale minimo o massimo data la variabilità delle altre due componenti.

Il livello *medio* si riferisce invece alla retribuzione media calcolata sulla somma dei dati di tutte le aziende del settore.

(**) Fatto 100 il costo totale minimo.

RETRIBUZIONI TEORICHE ANNUE LORDE - MINIME E MASSIME

di alcune categorie di lavoratori nei settori delle aziende municipalizzate al 31 ottobre 1976
in base ai contratti collettivi nazionali di lavoro
(comprehensive degli effetti dell'aumento dell'indennità di contingenza fino al 31.10.1976)

Settore	Categorie o livelli corrispondenti a							
	Impiegato di massima categoria, di concetto con funzioni direttive		Impiegato di concetto o operaio alta specializzazione		Impiegato d'ordine superiore - operaio specializzato		Mansioni operaie comuni e impiegati d'ordine inferiore	
	minima	massima	minima	massima	minima	massima	minima	massima
1. Acquedotti	6.829.928	12.210.590	4.955.552	8.780.478	4.420.626	7.801.570	3.822.448	6.706.896
2. Elettricità	6.544.949	11.227.260	4.967.856	8.451.583	4.600.484	7.805.013	3.799.214	6.792.246
3. Farmacie	6.190.406	8.845.548	4.342.784	6.184.974	3.873.910	5.509.796	3.197.528	4.535.802
4. Gas	6.620.096	11.661.594	4.791.024	8.314.390	4.327.260	7.465.710	3.655.666	6.236.692
5. Igiene urbana	6.457.848	10.656.000	4.827.716	7.898.000	4.303.864	7.002.000	3.718.972	6.008.000
6. Centrale del latte	6.184.582	9.801.734	4.968.892	7.856.630	4.150.298	6.546.874	3.605.278	5.674.842
7. Trasporti (1)								

(*) Retribuzione minima si intende quella all'atto dell'assunzione; massima è quella risultante dall'aggiunta, alla retribuzione minima, della quota relativa al massimo valore degli aumenti periodici conseguibile per ciascun contratto.

Nota: I contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori sopra indicati hanno le seguenti scadenze:

— Acquedotti: 30 giugno 1977; — elettricità: 31 dicembre 1978; — farmacie: 31 dicembre 1977; — gas: scaduto il 31 luglio 1976, è in corso di rinnovo; — igiene urbana: scaduto il 31 agosto 1976, non sono ancora iniziate le trattative per il rinnovo; — centrali del latte: 28 febbraio 1977.

(1) V. tabella a parte.

« TRASPORTI » - RETRIBUZIONI ANNUE LORDE - MINIME E MASSIME (*)

di alcune categorie di lavoratori del settore delle aziende municipalizzate di trasporto pubblico rilevate al 31 ottobre 1976, su 6 aziende campione

(comprendenti gli effetti dell'aumento dell'indennità di contingenza fino al 31.10.1976)

Azienda	Elementi retributivi	Impiegato di massima categoria, di concetto con funzioni direttive cat. E3		Impiegato di concetto Segretario di 2ª classe cat. D1		Autista di linea operaio 1ª classe scelto cat. Da		Fattorino d'ufficio custode - manovale cat. A	
		minima	massima	minima	massima	minima	massima	minima	massima
A.T.M. MILANO dipendenti n. 13.649	R.N. (**)	15.245.556	17.061.300	5.029.860	6.059.004	5.333.532	6.450.144	4.210.140	4.982.124
	C.L.S. (***)	—	—	69.996	97.996	388.440	543.816	26.400	36.960
	somma	15.245.556	17.061.300	5.098.856	6.156.996	5.721.972	6.993.960	4.236.540	5.019.080
A.T.A.C. ROMA dipendenti n. 16.026	R.N.	8.924.340	10.864.344	5.371.572	6.802.932	5.636.412	6.901.200	4.638.804	5.409.300
	C.L.S.	1.802.664	2.245.680	1.110.636	1.355.520	679.332	859.392	763.380	918.060
	somma	10.727.004	13.110.024	6.482.208	8.158.452	6.315.774	7.760.592	5.402.184	6.327.360
A.T.M. TORINO dipendenti n. 5.402	R.N.	8.845.224	11.305.224	5.502.876	6.574.236	5.214.888	6.482.364	4.436.508	5.206.992
	C.L.S.	—	—	244.884	298.308	501.264	638.112	419.712	502.944
	somma	8.845.224	11.305.224	5.747.760	6.872.544	5.716.152	7.120.476	4.856.220	5.709.936
A.M.A.T. PALERMO dipendenti n. 1.849	R.N.	14.271.468	16.902.108	5.596.116	7.046.640	5.437.080	6.672.936	4.444.848	5.447.280
	C.L.S.	—	—	—	—	266.532	344.232	218.988	277.788
	somma	14.271.468	16.902.108	5.596.116	7.046.640	5.703.612	7.107.168	4.663.836	5.725.068
Per le due aziende che seguono la massima posizione retributiva impiegatizia è costituita dalla classe E2, immediatamente inferiore alla E3, massima per le altre 4 aziende considerate.									
A.M.T. CATANIA dipendenti n. 966	R.N.	8.612.316	10.999.380	6.263.412	7.662.096	5.838.072	7.165.728	7.936.140	5.939.952
	C.L.S.	1.513.200	1.978.140	1.036.044	1.309.164	1.605.588	2.024.964	1.053.804	1.303.848
	somma	10.125.516	12.977.520	7.299.456	8.971.260	7.543.660	9.190.692	5.989.944	7.243.800
F.T.E.A.M. BERGAMO dipendenti n. 442	R.N.	8.124.360	9.994.712	4.914.060	5.985.420	4.536.384	5.553.636	3.873.300	4.643.784
	C.L.S.	636.216	636.216	21.426	21.060	40.800	51.600	21.972	21.576
	somma	8.760.576	10.580.928	4.935.486	6.006.480	4.577.184	5.605.236	3.895.272	4.665.360

(*) Retribuzione minima si intende quella all'atto della assunzione; massima è quella risultante dall'aggiunta, alla retribuzione minima, della quota relativa al massimo valore degli aumenti periodici conseguibile.

(**) Retribuzione normale.

(***) Compenso lavoro straordinario.

Nota: Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro è in vigore dal 1.1.1976 e scadrà il 31.12.1978.

TABELLA allegato 4.

**COSTI MEDI INDICATIVI DEL LAVORO NELL'INTERO SETTORE
MUNICIPALIZZATO (*)**

Costi e aumenti medi ponderali annui per l'indennità di contingenza:
anni 1975-1976-1977 (previs.)

Anno	Punti scattati N.	Aumento del costo globale annuo (**) (L./miliardi)	Resa annua lorda per dipendente	Aumento del costo medio per dipendente (L.)	Costo globale medio annuo per dipendente(***)	
					livello inferiore	livello superiore
1	2	3	4	5	6	7
1975	14	38,2	193.600	290.400	8.100.000	10.200.000
1976 a) effetto dei punti scattati nel 1975		90,8	460.000	690.000		
b) effetto dei nuovi punti	20	61,2	310.000	465.000	8.965.000	11.065.000
c) incremento 1975-1976					+ 10,68%	+ 8,48%
1977 a) effetto dei punti scattati nel 1976	20	175,8	890.000	1.335.000		
b) effetto dei nuovi punti (ipotesi)	(ipotesi)	71,2	360.000	541.000	10.376.000	12.476.000
c) incremento 1976-1977					+ 15,74%	+ 12,75%

(*) Comprensivi delle erogazioni dirette (retribuzioni) ed indirette (previdenza, assist. previdenz., ecc.).

(**) Tenuto conto delle sfasature trimestrali di corresponsione.

(***) Aggiornato con i riflessi dell'indennità di contingenza. I valori del costo medio globale annuo per dipendente, indicato nella colonna 6 dei livelli inferiori, si riferiscono ad aziende minori che, in genere, applicano i contratti nazionali con maggior rigore anche per quanto si riferisce all'inquadramento del personale e senza quelle integrazioni aziendali che possono condurre ai costi indicati nella colonna 7 dei livelli superiori.

ELEMENTI PRINCIPALI COSTITUTIVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI
DI LAVORO DELLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE

- 1) Retribuzioni tabellari
- 2) 13[^] e 14[^] mensilità
- 3) Aumenti periodici:
 - farmacie 2% annuo - massimo 44%
 - gas e acquedotti 3% annuo - massimo 83%
 - elettrici 5% biennale - massimo 76%
 - igiene urbana 5% biennale - massimo 72%
 - latte 5% biennale - massimo 60%
 - trasporti 5% biennale - massimo 40%.
- 4) Premi di produzione:
 - acquedotti: L. 12.000 mensili per 14 mensilità
 - gas: L. 10.000 mensili per 14 mensilità
 - elettrici: competenza aziendale; minimo 1/2 mensilità
 - latte: competenza aziendale; da determinarsi in misura tra il 5 ed il 10% dei minimi tabellari.
- 5) Somministrazioni in natura:
 - elettrici: sconto dell'80% sul prezzo dell'energia consumata (fino a 500 kwh uso illuminazione e 6.500 kwh anno uso elettrodomestico)
 - gas: 12 q.li di coke gratuito, oppure 6 q.li gratuito più gas al 50% del prezzo, oppure 4 q.li gratuiti e gas al 25% del prezzo.
- 6) Orario di lavoro:
 - acquedotti: 40 ore settimanali - custodi 45
 - elettrici: 40 ore settimanali - custodi 42 - lavori nocivi 38
 - farmacie: 40 ore settimanali
 - gas: 40 ore settimanali
 - igiene urbana: 40 ore settimanali
 - latte: 40 ore settimanali
 - trasporti: personale operaio - 40 ore settimanali; personale viaggiante 6,40 giornaliere per 6 giorni; impiegati 39 ore settimanali.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMUNI D'ITALIA (ANCI)
(Ascoltata dalla commissione il 18 novembre 1976)

Prima di prendere in esame concretamente la posizione ed il trattamento economico dei dipendenti comunali sono utili alcune notazioni preliminari.

Anzitutto, per comprendere meglio il rapporto di lavoro presso le amministrazioni locali, è necessario spogliarsi dell'ottica con cui vengono considerati rapporti di lavoro simili (statali - parastatali) in cui un unico centro decisionale individua qualifiche, mansioni e relativo trattamento economico, numero degli addetti, carriere e relative progressioni, in relazione ai servizi da rendere ed al modo come questi servizi debbano essere resi, con carattere di uniformità su tutto il territorio nazionale.

Al contrario, nelle amministrazioni comunali, avendo esse una competenza limitata al territorio del comune, i centri decisionali sono tanti quanti sono gli enti, ed i servizi da rendere ed il modo di renderli sono condizionati dalla dimensione e dalla capacità finanziaria dell'ente, dalla sua estensione, da particolari caratteristiche locali. Ogni ente, quindi, organizza la sua struttura operativa in modo autonomo, diverso e, molte volte, non ripetibile dagli altri enti.

La molteplicità e l'indipendenza dei centri decisionali, inoltre, è fonte di un inconveniente, relativo alla mobilità del personale, che non va sottovalutato. Infatti l'unico centro decisionale a carattere nazionale ha la possibilità di destinare il proprio personale da zone dove è esuberante in zone dove è carente. Non così i comuni i quali, se per esempio sono soggetti a correnti immigratorie, devono potenziare i servizi pubblici per adeguarli alla maggiore domanda, anche attraverso l'assunzione di nuovo personale. Per converso, nei comuni soggetti a correnti migratorie, alla diminuita richiesta di servizi pubblici non si accompagna una correlativa diminuzione di personale in quanto non hanno la possibilità di spostare il personale eccedente negli enti di immigrazione.

Per meglio illustrare il fenomeno si reputa opportuno far seguire un'esposizione riassuntiva del numero degli enti e della loro composizione demografica.

COMUNI E POPOLAZIONI AL 31 DICEMBRE 1977

Dati Istat

Comuni Fasce Classi	Aggregati numerici			Rapporto percentuale comuni - popolazione					
	Per classe	Totale progr. per classe	Totale per fascia	Per classe		Totale progressivo per classe		Totale per fascia	
				Comuni %	Popolaz. %	Comuni %	Popolaz. %	Comuni %	Popolaz. %
Fino a 500 abitanti	657			8.15	0.40				
Da 501 a 1.000	1.167	1.824	1.824	14.49	1.58	22.64	1.98	22.64	1.98
Da 1.001 a 2.000	1.847	3.671		22.92	4.92	45.56	6.90		
Da 2.001 a 3.000	1.100	4.771		13.65	4.90	59.21	11.80		

Segue COMUNI E POPOLAZIONI AL 31 DICEMBRE 1977

Dati Istat

Comuni Fasce Classi	Aggregati numerici			Rapporto percentuale comuni - popolazione					
	Per classe	Totale progr. per classe	Totale per fascia	Per classe		Totale progressivo per classe		Totale per fascia	
				Comuni %	Popolaz. %	Comuni %	Popolaz. %	Comuni %	Popolaz. %
Da 3.001 a 4.000	741	5.512		9.19	4.62	68.40	16.42		
Da 4.001 a 5.000	549	6.061	4.237	6.81	4.43	75.21	20.85	52.57	18.87
Da 5.001 a 10.000	1.103	7.164		13.69	13.80	88.90	34.65		
Da 10.001 a 15.000	347	7.511		4.30	7.56	93.20	42.21		
Da 15.001 a 20.000	156	7.667	1.606	1.93	4.80	95.13	47.01	19.92	26,16
Da 20.001 a 30.000	149	7.816		1.85	6.57	96.98	53.58		
Da 30.001 a 40.000	78	7.894		0.97	4.78	97.95	58.36		
Da 40.001 a 50.000	47	7.941	274	0.58	3.82	98.53	62.18	3.40	15.17
Da 50.001 a 65.000	38	7.979		0.47	3.92	99.00	66.10		
Da 65.001 a 80.000	12	7.991		0.15	1.55	99.15	67.65		
Da 80.001 a 100.000	21	8.012	71	0.26	3.35	99.41	71.00	0.88	8.82
Da 100.000 a 250.000	33	8.045		0.41	8.42	99.82	79.42		
Da 250.001 a 500.000	8	8.053	41	0.10	5.23	99.92	84.65	0.51	13.65
Oltre 500.000	6	8.059	6	0.08	15.35	100.00	100.00	0.08	15.35

La densità degli abitanti per km², rispetto alla media italiana di 183, varia da un minimo di 34 abitanti per km² in Val d'Aosta ad un massimo di 2.374 ab./km² della provincia di Napoli. Tali aride notizie statistiche documentano la varietà delle situazioni locali ed aiutano a comprendere l'influenza che hanno nei rapporti di lavoro.

Non è fuori dalla realtà pensare, per esempio, alla piccola comunità montana in cui una persona, armata di piccone e badile, è incaricata di preparare le inumazioni nel minuscolo cimitero locale di cui ha anche le chiavi del cancello. Poiché in quel felice paese la frequenza delle inumazioni è bassa, la stessa persona è destinata a spazzare le poche strade, a rattoppare qualche

buca ecc. Quindi una sola persona, a livello di operaio comune, svolge le mansioni di seppellitore, custode, netturbino, stradino. Nei grandi centri, invece, le mansioni sono diversificate e specializzate. Intuitivamente si può comprendere la differenza che passa, ad esempio, tra il tipo di lavoro svolto dall'unico ragioniere di un piccolo centro e quello del ragioniere capo di una grande area metropolitana.

Lo *status* del personale comunale trova la sua fonte legislativa primaria nel testo unico della legge comunale e provinciale 3 marzo 1934, n. 383. In base a tale normativa in ogni comune deve esserci un segretario ed un messo. Le dimensioni e l'importanza dell'ente possono cagionare l'utilizzazione di altro personale. In relazione alle particolari esigenze dell'ente, l'art. 220 impone l'obbligo al comune di organizzare, tramite apposito regolamento organico, il suo apparato burocratico.

Nella maggior parte degli enti, che, come s'è visto, sono di ridotte dimensioni, gli organici sono anch'essi ridotti. In alcuni addirittura ad una sola unità. E' facile, inoltre, trovare personale utilizzato in mansioni proprie di più qualifiche. Bisogna andare nei centri maggiori, che sono pochi, per trovare complesse strutture burocratiche.

Al riguardo è interessante osservare i dati ricavati da una indagine campione effettuata dall'Anci su circa 200 comuni, tra capoluoghi e non, di diversa ampiezza demografica e collocazione geografica. Comparando i dati concernenti i dipendenti con la popolazione servita si hanno i seguenti significativi riscontri:

nei comuni fino a 10.000 abitanti mediamente si ha 1 dipendente per ogni 191 abitanti, compreso in un ventaglio di rapporti varianti da 1/65 a 1/715;

nei comuni con oltre 10.000 abitanti il rapporto medio è di 1/126, con una escursione contenuta tra 1/71 e 1/231;

nei comuni capoluoghi di provincia il rapporto scende a 1/100, racchiuso in un arco che va da 1/73 ad 1/209.

Un esame superficiale può far ritenere che vi è una esuberanza di personale man mano che aumenta la dimensione dell'ente. Può essere vero in qualche caso. Può essere anche la conseguenza della mancanza di mobilità tra ente ed ente. In realtà la spiegazione più ovvia è che, aumentando la dimensione dell'ente, aumentano, qualitativamente e quantitativamente, i servizi da rendere e correlativamente il numero degli addetti atteso che, per il tipo dei servizi che l'ente rende, il fattore umano è predominante sugli altri fattori che concorrono alla produzione del servizio stesso.

Giova a questo punto valutare in termini numerici il personale comunale. La determinazione non è facile sia per la mancanza di stime ufficiali sia perché le dotazioni organiche, previste dai regolamenti comunali, non sono probanti. Infatti, accanto ai dipendenti previsti dalle piante organiche, in numerosi enti sussistono rapporti di varia natura (avventizi, stagionali, *part-time* ecc.) che sfuggono ad una valutazione quantitativa anche se non si può nascondere la vastità del fenomeno. In mancanza di indicazioni sicure, sulla base del rapporto dipendenti/popolazione, si può induttivamente presumere:

nei comuni fino a 5.000 abitanti	n. 62.000 dipendenti
nei comuni da 5.000 a 10.000 ab.	n. 41.000 dipendenti
nei comuni con oltre 10.000 ab.	n. 126.000 dipendenti
nei comuni capoluoghi di provincia	<u>n. 185.000</u> dipendenti
	n. 414.000 dipendenti

con un rapporto dipendenti/popolazione di 1/133.

Il personale viene distinto in impiegati e salariati, in amministrativo, contabile, tecnico. Negli enti di una certa consistenza, hanno figura particolare il vice segretario, i capi ripartizione, il ragioniere comunale. Per fissare il trattamento economico, i comuni godono di una certa autonomia condizionata, nella concreta determinazione delle tabelle, dalla situazione finanziaria dell'ente e dall'equa proporzione con il trattamento economico del segretario comunale. A prescindere dal fatto che non v'è una stima *standard* del concetto di *equa* proporzione, si deve

constatare che, nel tempo, la normativa statale ha fatto da cinghia traente nelle modificazioni intervenute nel campo del trattamento economico dei dipendenti comunali.

Ne è derivato di conseguenza una difformità di trattamento economico tra ente ed ente con una rigidità normativa e tabellare (a cui s'è cercato di porre rimedio con interventi parziali e settoriali) e con strutture organiche tra le più multiformi.

La quarta assemblea dei comuni, tenutasi a Venezia nell'anno 1961, dette facoltà all'Anci di trattare con le organizzazioni sindacali i problemi dei dipendenti comunali per fissare direttive di massima da valere per le autonome determinazioni dei singoli enti. I primi risultati di questi colloqui portarono ad individuare anzitutto dei minimi tabellari. Successivamente si rilevò l'opportunità di addivenire ad una nuova ed organica regolamentazione dello stato giuridico ed economico al fine di razionalizzare i servizi comunali, tanto diversificati per le già ricordate varietà delle situazioni locali.

La lunga e complessa trattativa si concluse nell'autunno del 1969 con l'accordo sul riassetto delle carriere, qualifiche e retribuzioni dei dipendenti dei comuni.

I punti qualificanti del documento furono:

- 1) indipendenza dalle carriere dei dipendenti dello Stato;
- 2) determinazione del minimo retributivo di L. 930.000 annue;
- 3) individuazione di una scala parametrica riferita alle qualifiche iniziali delle singole carriere, ponendo uguale a 100 ($100 \times 9.300 = 930.000$) quello della qualifica più modesta.

Lo sviluppo orizzontale veniva limitato all'85% dell'iniziale.

In pratica l'accordo strutturava l'organico comunale nel modo seguente:

CARRIERE	FUNZIONI	QUALIFICHE FUNZIONALI	PARAMETRO INIZIALE
a) Impiegatizie	1) Direttiva	4	240 = L. 2.232.000
	2) Concetto	4	190 = L. 1.767.000
	3) Esecutiva	3	140 = L. 1.302.000
b) Salariali	1) Operaia	4	120 = L. 1.116.000
	2) Ausiliaria	3	100 = L. 930.000

Si demandò ad una successiva trattativa l'individuazione dei parametri di ciascuna qualifica funzionale.

Tale trattativa non ebbe più luogo in quanto, attraverso l'accordo con il governo del 17 maggio 1970, il riassetto fu sostanzialmente ridimensionato. Con quest'ultimo accordo, attraverso un apposito meccanismo, fu stabilito un incremento di spesa massima entro cui l'ente doveva strutturare il riassetto. Il meccanismo per individuare la spesa massima, essendo ancorato percentualmente alle retribuzioni iniziali in essere, determinò masse di spesa variabili in ciascun ente. Per cui enti con retribuzioni iniziali alte potevano destinare al riassetto somme maggiori di analoghi enti con retribuzioni più basse. Ne derivò di conseguenza che ciascun ente, per rientrare nei margini di spesa consentiti, dovette agire, modificandoli, sul valore del parametro professionale e/o sul valore economico del punto parametrico, come individuati dall'accordo sindacale. Per meglio chiarire questo aspetto, nel quadro che segue, si fa l'esempio di due enti (A e B) con ugual numero di dipendenti ma con retribuzioni iniziali diverse. Come si può notare, l'ente B), avendo retribuzioni iniziali superiori a quelle dell'ente A), può disporre per il riassetto di una somma maggiore. Tale circostanza influirà poi sulla determinazione del valore economico e professionale del parametro.

		Fasce di retribuzioni iniziali				
		Fino a 1.000.000	1.000.001 1.200.000	1.200.001 1.500.000	1.500.001 2.400.000	Oltre 2.400.000
		Valori percentuali d'incremento per derminare la somma a disposizione per il riassetto				
		25%	22%	18%	14%	12%
Ente a)						
N° dip.	Retribuzione					
1	960.000	240.000	+			
2	1.000.000 1.100.000		462.000	+		
3	1.200.000 1.250.000 1.300.000			675.000	+	
2	1.500.000 1.900.000				476.000	+
1	2.400.000					288.000 =
Somma totale a disposizione L. 2.141.000 Media L. 237.000 a dipendente		2.141.000				
Ente b)						
1	1.000.000	250.000	+			
2	1.150.000 1.200.000		517.000	+		
3	1.250.000 1.350.000 1.500.000			738.000	+	
2	1.600.000 2.200.000				532.000	+
1	2.500.000					300.000 =
Somma totale a disposizione L. 2.337.000 Media L. 259.000 a dipendente		2.337.000				

Al fine di illustrare più compiutamente la predetta situazione si forniscono di seguito alcuni elementi ricavati dall'indagine dianzi accennata e dall'esame di numerosi bandi di concorso.

Valori economici del punto di parametro individuati								
7.350	8.000	8.255	8.300	8.315	8.767	8.850	8.900	9.000
9.010	9.100	9.150	9.200	9.210	9.300	9.312	9.350	9.360
9.378	9.400	9.465	9.500	9.540	9.600	9.620	9.660	9.680
9.710	9.747	9.750	9.755	9.800	9.830	9.850	9.860	9.880
10.000	10.080	10.135	10.200	10.230	10.260	10.300	10.320	10.347
10.400	10.440	10.500	10.560	10.573	10.580	10.680	10.800	10.980
11.000	11.109	11.160	11.166	11.280	11.392	11.520	11.600	11.640
11.700	11.760	12.000	12.360	12.390	12.500	13.090	13.874	—

Qualifiche	Retribuzione annua		Parametri professionali	
	variabile tra		variabili tra	
Bidello	720.000	1.351.000	100	140
Cantoniere	900.000	1.409.000	100	145
Netturbino	718.000	1.255.000	100	130
Applicato	890.000	1.720.000	100	180
Vigile urbano	946.000	1.720.000	105	185
Ragioniere	1.162.000	2.450.000	140	230
Ragioniere capo	1.581.000	4.864.000	170	443
Geometra	1.162.000	2.010.000	140	300
Comandante VV. UU.	1.062.000	4.238.000	118	386
Ingegnere	1.710.000	2.790.000	180	320
Ingegnere capo	1.139.000	4.864.000	130	443
Capo Ripartizione	1.581.000	4.238.000	167	386
Vice Segretario generale	1.620.000	4.864.000	136	443

Pur senza raggiungere l'auspicata omogeneizzazione, il riassetto consentì, negli enti maggiori, una prima ristrutturazione degli organici, accorpendo nei parametri, individuati nel modo anzidetto, una grande quantità di qualifiche e coefficienti.

Un ulteriore e significativo passo avanti è stato compiuto con l'accordo del 5 marzo 1974 e valido dal 1 luglio 1973 al 30 giugno 1976.

Le novità salienti di quest'ultimo sono:

il superamento del sistema d'inquadramento del personale (basato su parametri, carriere e qualifiche) con l'introduzione del cosiddetto livello retributivo, intendendosi per tale quell'unica linea retributiva nella quale sono collocate le particolari ma equivalenti posizioni di lavoro in cui ciascun dipendente viene posto in base ai compiti affidatigli;

la validità delle disposizioni per tutti i dipendenti e la previsione della cadenza triennale dell'accordo per superare quell'immobilismo retributivo e normativo, motivo di continua conflittualità negli enti;

l'abolizione del lavoro straordinario, inteso come compenso integrativo della retribuzione tabellare;

l'assunzione del personale attraverso la forma del concorso per esami, valorizzando anche la sostanziale capacità professionale acquisita nella quotidiana pratica di lavoro;

l'onnicomprensività della retribuzione, intesa nel senso che la retribuzione di livello compensa il dipendente della prestazione resa senza bisogno di ulteriori aggiunte;

la previsione di sistemi per limitare da un verso il fenomeno dell'assenteismo e dall'altro per favorire quei dipendenti che, colpiti da eventi dannosi, sono costretti ad assentarsi per lungo tempo dal lavoro;

una nuova e più snella procedura disciplinare, per risolvere razionalmente e rapidamente gli interventi in tema di infrazioni disciplinari, al fine di evitare i danni derivanti da provvedimenti tardivi;

l'introduzione di norme concernenti l'igiene e sicurezza del lavoro, la medicina preventiva, la formazione professionale.

Sinteticamente la nuova struttura retributiva si articola così:

1° Livello	L. 1.250.00	2° Livello da L. 2.640.00	a L. 2.760.000
2° Livello	L. 1.500.000	Intermedio	
1° Livello da	L. 1.650.000 a L. 1.730.000	6° Livello	L. 3.000.000
Intermedio		3° Livello da	L. 3.450.000 a L. 3.760.000
3° Livello	L. 1.900.000	Intermedio	
4° Livello	L. 2.150.000	7° Livello	L. 4.500.000
5° Livello	L. 2.400.000	7° Livello	L. 6.000.000 massimo
		Bis	

Gli importi si considerano annui lordi onnicomprensivi con esclusione della: 13^a mensilità, indennità integrativa speciale aggiunta di famiglia.

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Progressione orizzontale	30% dopo	4 anni	1° livello	Limite massimo 85% dell'iniziale
	50% »	8 anni		
	70% »	18 anni		
	25% »	4 anni	2° livello e 1° intermedio	
	45% »	8 anni		
	65% »	18 anni		
	20% »	4 anni	restanti livelli	
	40% »	8 anni		
	60% »	18 anni		

RETRIBUZIONI NETTE MENSILI

Livelli	Iniziale L.	dopo 4 anni L.	dopo 8 anni L.	dopo 18 anni L.	Massimo L.
1° Livello	93.000	119.000	136.000	153.000	165.000
2° Livello	111.000	136.000	156.000	176.000	197.000
1° Intermedio	124.000	153.000	176.000	198.000	221.000
3° Livello	138.000	163.000	189.000	214.000	244.000
4° Livello	154.000	183.000	212.000	240.000	275.000
5° Livello	171.000	203.000	235.000	266.000	304.000
2° Intermedio	191.000	227.000	262.000	322.000	339.000
6° Livello	211.000	250.000	289.000	354.000	373.000
3° Intermedio	250.000	297.000	342.000	386.000	439.000
7° Livello	308.000	364.000	418.000	470.000	534.000
7° Bis	400.000	470.000	548.000	605.000	687.000

N.B. - Gli stipendi netti suddetti non comprendono l'indennità integrativa speciale e l'aggiunta di famiglia, trattandosi di emolumenti aggiuntivi, il primo variabile ed il secondo variabile ed eventuale.

Anni di servizio necessari per raggiungere il massimo dello stipendio con progressione orizzontale biennale pari al:

	2,50%	3%	3,50%	4%	4,50%	5%
1° Livello	30	28	28	26	26	24 anni
2° Livello e 1° livello intermedio	34	32	30	28	28	26 »
3° Livello e successivi	38	36	34	32	30	28 »

La caratteristica di questa progressione è la velocità differenziata degli incrementi, maggiore per i livelli più bassi.

Altra caratteristica dell'accordo in esame riguarda il passaggio dal vecchio al nuovo sistema d'inquadramento. Questo passaggio viene attuato senza ricostruzione di carriera ma riconoscendo, in valore esclusivamente monetario, il cosiddetto «maturato economico» intendendosi per tale l'ammontare degli aumenti periodici, conseguiti dal dipendente nel parametro di provenienza, per scatti e/o classi.

Considerando per valida la valutazione del numero dei dipendenti, si può ipotizzare la loro collocazione nei livelli nel seguente modo:

2° Livello	N°	100.000 × L. 1.500.000 = 150 miliardi
1° Intermedio	N°	60.000 × L. 1.700.000 = 102 »
3° Livello	N°	85.000 × L. 1.900.000 = 162 »
4° Livello	N°	83.000 × L. 2.150.000 = 179 »
5° Livello	N°	50.000 × L. 2.400.000 = 120 »
2° Intermedio	N°	12.000 × L. 2.700.000 = 33 »
6° Livello	N°	11.000 × L. 3.000.000 = 33 »
3° Intermedio	N°	10.000 × L. 3.600.000 = 36 »
7° Livello	N°	3.000 × L. 4.500.000 = 14 »
	N°	414.000 829 »

Stimando tra gli 850/950 miliardi l'incidenza degli oneri riflessi (27%), 13^a mensilità (8%), indennità integrativa speciale (42%), straordinari (14%), aggiunta di famiglia e scatti di anzianità (10/20%), si può valutare il costo complessivo annuo in L. 1.700/1.800 massimo 1.900 miliardi, pari ad un costo medio per dipendente di L. 4/4.500.000

Si è cercato con questo accordo di pervenire, fin dove possibile, a quella omogeneizzazione non compiutamente riuscita con il precedente riassetto. Per superare le difficoltà applicative negli oltre 8.000 enti, fu demandato a commissioni paritetiche regionali il compito di armonizzare, a livello regionale, le esigenze locali con la normativa generale.

Purtroppo la concreta attuazione dell'accordo da parte delle amministrazioni locali è stata frenata dal concorso di circostanze sfavorevoli quali il recepimento dell'accordo da parte del governo (che ha sancito lo scivolamento della decorrenza economica al 1° gennaio 1975), intervenuto, dopo un anno dalla firma, il 12 marzo 1975; le elezioni amministrative del 15 giugno 1975 ed i tempi tecnici per il rinnovo delle cariche elettive; il diverso modo di operare nell'esame delle delibere da parte dei Co.re.co; il passaggio obbligato attraverso la C.c.f.l. degli enti deficitari, che sono le principali cause del ritardo. Per queste ragioni l'Anci non ha potuto, come era nelle sue intenzioni, esperire ancora una indagine analitica per conoscere la situazione attuativa. Comunque, la verifica degli integrativi regionali si può definire soddisfacente. C'è stata in verità qualche fuga in avanti, rispetto alla normativa nazionale, ma non tale da vanificarne la sostanza. Le fughe, tuttavia, si sono verificate non perché la normativa nazionale si presentava inadatta ad assorbire le varie realtà locali, ma perché la crisi economica, aggravatasi dopo la conclusione dell'accordo, ha spinto le categorie dei lavoratori a ricercare nella normativa regionale vantaggi aggiuntivi in grado di compensare il minore potere d'acquisto dei salari. In ogni modo le difformità non sono così vistose da non poter essere corrette nei futuri contratti. Da questo fatto si può ricavare un'utile esperienza. Un accordo sindacale una volta siglato va subito applicato per evitare che elementi perturbatori esterni lo possano rendere vuoto dei contenuti. A tal proposito, in vista del rinnovo, non è vano sottolineare l'eventualità che le categorie interessate, deluse dagli indugi, trovino conveniente agganciarsi al trattamento economico e normativo dei loro colleghi regionali.

Ai motivi di ritardo citati, si deve aggiungere che proseguono oltre i tempi previsti gli studi triangolari (governo, enti, sindacati) per adeguare la legislazione vigente ai principi contenuti nello accordo, attraverso i quali si vuole introdurre una vera e propria riforma del rapporto d'impiego presso i comuni, onde consentire agli enti di operare con metodi di lavoro e di controllo agili e conformi ai tempi. In difetto, l'accordo si presenta acefalo, non potendo esplicitare gli effetti innovatori che si era proposto. Correlativamente vi è il discorso della ristrutturazione degli enti (elemento politico qualificante dell'accordo del marzo 1974, senza la quale si attua una distribuzione di ricchezza a cui non si accompagna una maggiore resa, in termini di efficienza

e funzionalità, delle strutture comunali. E' ancora un discorso *in fieri* che richiederà del tempo per collocarlo in un concetto operativo concreto. Oltre alla difficoltà di inventare un nuovo modo di essere delle strutture comunali, vi sono ulteriori problemi sul tappeto (la carenza di una moderna legge sulle autonomie e sulla finanza locale e la eccessiva polverizzazione degli enti) la cui definizione è necessaria per attuare la riorganizzazione degli enti così come auspicato nel preambolo del richiamato accordo del marzo 1974. Alle considerazioni che precedono è utile far seguire alcune riflessioni su certi contenuti del documento di cui si discorre.

La misura dei livelli retributivi ha portato di fatto al superamento del principio dell'equa proporzione del trattamento economico dei dipendenti con quello del segretario comunale, così come prevista dall'art. 228 del Tulcp, ponendo le decisioni che riguardano l'applicazione dell'accordo in condizioni di illegittimità formale.

Per superare questa situazione, come si è detto, sono in corso studi per definire una nuova disciplina del pubblico impiego, la quale, a parere dell'Anci, più che inquadrata nella libera contrattazione degli accordi nazionali (che darebbe un carattere privatistico ad una disciplina pubblicistica) andrebbe ancorata ad una trattativa da collocare all'interno della situazione generale del pubblico impiego. La deliberazione degli accordi raggiunti da parte della presidenza del consiglio dei ministri - intesa come sintesi responsabile della pubblica amministrazione nel suo complesso - darebbe poi alla contrattazione stessa la possibilità di superare quelle remore di carattere tutorio e finanziario che ancora oggi ostacolano l'attuazione dell'accordo del 5 marzo ed eviterebbe le fughe locali che vanificano il fine omogeneizzante perseguito dalle intese a carattere nazionale.

La situazione, quindi, è ancora fluida e tale da non consentire un bilancio definitivo. L'associazione ha posto in atto una iniziativa seria per riordinare un settore molto importante del pubblico impiego. Come si è più volte detto, la varietà delle situazioni locali impedisce che questo disegno possa avverarsi in tempi brevi. Il riassetto del 1969-70 consentì, sia pure a livello di singoli enti, una prima riforma delle strutture organiche.

Quello del marzo 1974 sta operando per una revisione a livello di aree geografiche. Se trova applicazione in tutti gli enti si sarà fatto un notevole passo avanti. Ove ci sia la comprensione e la collaborazione del governo, parlamento, forze politiche e sindacali, non è ambizioso prevedere che i prossimi contratti saranno determinanti per conseguire l'auspicata riorganizzazione degli enti.

Tuttavia non si può concludere, nel quadro omogeneizzante che si sta modellando, ignorando l'esistenza di aree anomale riferite a particolari figure di lavoratori - segretari comunali, ufficiali sanitari, medici condotti, dipendenti da aziende municipalizzate - il cui *status* può inquinare le iniziative intese a razionalizzare il rapporto di lavoro.

E' nota la natura anfibia del segretario comunale. Esso, che è al vertice dell'apparato burocratico comunale ed unico responsabile, è un dipendente statale per ciò che concerne la nomina, la disciplina, la carriera ed il trattamento economico mentre per l'espletamento dei suoi compiti dipende dall'amministrazione comunale che ne corrisponde poi la retribuzione. Note sono anche le opinioni contrastanti che si agitano attorno a questa forma anomala di stato giuridico. Indipendentemente da tali opinioni, è indubbio che ogni modifica allo stato giuridico ed economico dei dipendenti comunali non può prescindere prendere in considerazione questa realtà per favorire le soluzioni intese a dare un nuovo assetto ad una qualificata categoria di collaboratori delle civiche amministrazioni.

Altrettanto anomala è la figura dell'ufficiale sanitario.

Anteriormente alla legge 13 marzo 1958, n. 296, l'autorità sanitaria del comune era il sindaco. La legge n. 296 ha attribuito questa qualifica all'ufficiale sanitario, il quale, successivamente, per effetto del decreto presidente della repubblica 11 febbraio 1961, n. 264, è diventato organo periferico del ministero della sanità dipendente, nell'esercizio delle sue funzioni, direttamente dal medico provinciale. Per effetto poi del decreto presidente repubblica 14 gennaio 1972, n.

4, gli ufficiali sanitari hanno cessato di essere organi periferici del ministero della sanità per divenire organi periferici della regione nel cui territorio operano. E' demandata alla regione la definizione del loro stato giuridico mentre al comune è rimasto l'onere di corrispondere la retribuzione. In aggiunta a questa, i sanitari predetti percepiscono i diritti derivanti dalle prestazioni eseguite nell'interesse dei privati.

Non meno complesse sono le questioni che attengono allo *status* dei sanitari condotti (medici, veterinari ecc.). E' risaputo che l'estendersi della mutualità ha ridimensionato uno dei compiti precipui della condotta medica, ossia l'assistenza medica ed ostetrica alle classi meno abbienti. Comunque, se è pur vero che in molti casi la condotta medica appare superata, in numerosi altri rappresenta ancora l'unico presidio sanitario a disposizione della collettività. Si tratta di enti in cui, per caratteristiche demografiche, economiche, topografiche e geografiche sfavorevoli, appare poco appetibile l'esercizio della libera professione. Per tale ragione l'ente deve supplire con le sue strutture sanitarie a questa carenza anche in modo laborioso per la difficoltà di reperire il personale idoneo. In merito al loro trattamento economico si assiste ad una accesa conflittualità tra amministrazioni e sanitari: Il loro trattamento economico, infatti, è regolato dalla legge 15 febbraio 1963, n. 151 (ora alla corte costituzionale per sospetta incostituzionalità). Secondo tale normativa gli stipendi minimi non possono essere inferiori a quelli di un determinato coefficiente statale (271 per i medici e veterinari, 180 per le ostetriche). In un primo momento il consiglio di stato dichiarò che il rinvio alla disciplina statale non autorizzava a ritenere che a tali emolumenti si potessero estendere le innovazioni intervenute successivamente per i dipendenti statali. Senonché qualche tempo dopo, lo stesso consiglio di stato, smentendo il precedente convincimento, affermò invece il principio che il meccanismo di determinazione degli stipendi dei sanitari doveva considerarsi proiettato nel tempo e quindi sensibile alle mutazioni del coefficiente di riferimento. Per superare questo stato di incertezza interpretativa, l'Anci addivenne a degli accordi *ad hoc* con le organizzazioni rappresentative dei medici e veterinari. Secondo tali intese, le amministrazioni locali erano invitate a considerare i sanitari dipendenti comunali a tutti gli effetti ed a riqualificare le loro prestazioni sulla base dei mansionari allegati agli accordi stessi. Non tutte le amministrazioni, però, hanno ritenuto di accettare questa linea. I tribunali amministrativi regionali, chiamati a derimere le controversie, sembrano, per la maggior parte, orientati a confermare l'interpretazione evolutiva del consiglio di stato.

Se queste figure di dipendenti rappresentano un motivo di turbamento del settore, è pur vero che la loro incidenza rimane circoscritta dal fatto che si tratta di posizioni di lavoro singole nelle dotazioni organiche degli enti e caratterizzate da una sostanziale uniformità. Quindi una soluzione globale e soddisfacente dei problemi non appare difficile se vi è dalle parti interessate la buona volontà di operare in questo senso.

Cagione di grave preoccupazione per gli enti è, invece, il trattamento giuridico ed economico dei dipendenti da aziende municipalizzate, pattuito, mediante contratti ed accordi economici collettivi, dalle associazioni di categorie, in modo distinto ed autonomo da quello del restante personale comunale. Rispetto a questo ultimo, il trattamento più favorevole degli aziendali, è fonte di malcontento e di richieste di carattere perequativo atteso che la fonte di finanziamento è unica: il comune, proprietario dell'azienda. Ma la parificazione appare difficile sia per le note difficoltà finanziarie degli enti, sia perché le aziende non agiscono in un loro esclusivo settore produttivo ma operano con analoghi settori privati e pubblici, per cui i rapporti di lavoro, anche per l'azione di categorie sindacalmente forti ed agguerrite, vengono reciprocamente condizionati. Valga ad esempio il contratto di lavoro degli elettrici dell'Enel, che è il modello in cui si riconoscono i dipendenti delle aziende elettriche municipali.

L'associazione ritiene di soffermarsi in modo particolare sul problema, considerando i riflessi che esso ha sia sulle finanze comunali sia su quel processo razionalizzante che, come si è detto avanti, si sta cercando di introdurre nel rapporto di lavoro presso gli enti locali.

Non è un mistero per nessuno il preoccupante aumento dei *deficit* delle aziende locali. Il costo

del lavoro, il quale rappresenta la maggiore posta passiva dei bilanci, è influenzato da vari elementi che ostacolano le iniziative volte a migliorarlo. Tra le varie cause ostative si può indicare il fattore umano alla cui preponderanza fa riscontro una carenza di mobilità per cui le aziende non possono ridimensionare in tempi brevi le dotazioni organiche quando esse si presentano esuberanti. La contrattazione collettiva nazionale, poi, non esaurisce il momento giuridico e retributivo, in quanto rinvia agli accordi aziendali la definizione analitica di specifici istituti del rapporto di lavoro. In pratica avviene che spesso la contrattazione aziendale, superando il carattere suppletivo ed integrativo di quella nazionale, tende ad acquisire una autonoma capacità negoziale derogatrice dei contratti nazionali, onde conseguire maggiori vantaggi, specie di carattere economico. Quindi, accanto alla retribuzione base, si aggiungono emolumenti vari intesi a monetizzare particolari circostanze legate alla prestazione lavorativa. Nelle aziende miste (cioè quelle che erogano servizi diversi) esistono contratti unici agganciati normalmente al settore più favorevole. Anche in questo campo vi è la tendenza a settorializzare i contratti. Ma, a parte la difficoltà di individuare il settore di competenza di certe categorie di dipendenti (per esempio gli amministrativi), è lecito supporre che la dissociazione settoriale comporterà il consolidamento delle condizioni più vantaggiose preesistenti. E' doveroso ricordare le cosiddette «gestioni in economia», alcune veramente cospicue, le quali, pur fornendo gli stessi servizi delle aziende, rientrano nella normale amministrazione del comune. Il personale addetto è alla diretta dipendenza del comune con lo stato giuridico ed economico degli altri dipendenti comunali. Ne discende che uguali prestazioni lavorative sono retribuite diversamente a seconda il tipo di gestione.

Per maggiore completezza della trattazione è opportuno ricordare le premesse storiche che sono alla base della disciplina avanti descritta. Ciò appare necessario per poter ipotizzare la strada della normalizzazione che, a giudizio dell'Ance, va ricercata in una omogenea disciplina dei settori destinati a fornire servizi collettivi.

Lo sviluppo spontaneo dei cosiddetti «stabilimenti comunali», avvenuto nella seconda metà del secolo scorso, dette corpo, su iniziativa di Giolitti, alla legge 29 marzo 1903, n. 103, che istituzionalizzò la municipalizzazione. Tralasciando l'esame dei suoi contenuti, per quanto ci interessa, quella normativa non prevedeva esplicitamente la natura del rapporto di lavoro come rapporto di pubblico impiego. Però l'univoca interpretazione di essa portò a parificare la disciplina giuridica del personale aziendale a quella del restante personale comunale. Indirettamente ciò veniva confermato anche dal legislatore del 1914 e 1916, quando stabilì che il personale aziendale, al pari di quello comunale, doveva far capo, per la previdenza all'apposita cassa per i dipendenti degli enti locali. E' da presumere che all'epoca un indirizzo diverso non si poneva, atteso che l'evoluzione storica del movimento sindacale (inteso quale naturale controparte nella contrattazione collettiva privata e con la capacità di individuare a livello concettuale una differenziazione) iniziò alla fine del 1800 per affermarsi, con la creazione della Confederazione generale del lavoro, in epoca successiva alla legge 103. Ma non si desume una diversa interpretazione nelle riforme della municipalizzazione avvenute nel 1923 e 1925.

La profonda trasformazione del rapporto di lavoro avvenne con il regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, che, estendendo agli aziendali la legge sindacale 3 aprile 1926, n. 563 (concernente la disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro), gli riconobbe lo stato giuridico del rapporto di lavoro di diritto privato. Il regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 - sostanzialmente ancora in vigore - dettò norme particolari per i dipendenti delle aziende municipalizzate di trasporto. La soppressione dell'ordinamento sindacale e corporativo, attuata con decreto legislativo 1944, n. 369, pose il problema se il rapporto di lavoro delle municipalizzate dovesse considerarsi nuovamente di pubblico impiego.

Il recupero all'area pubblica, tentato con alcune decisioni del consiglio di stato e con la circolare del ministero dell'interno n. 15.700 del 21 gennaio 1949, fu contrastato dal diverso convincimento della corte di cassazione, che in numerose pronunce, ebbe a ribadire il carattere privatistico del rapporto di lavoro aziendale. Di ciò ne prese atto il ministero dell'interno con la cir-

colare 15800 del 10 febbraio 1966 con la quale riconobbe che il trattamento degli aziendali doveva continuare ad essere concordato con i contratti collettivi.

Per inciso, appare doveroso ricordare che la legge 24 maggio 1970, n. 336, riguardante norme a favore dei dipendenti dello Stato ed enti pubblici ex combattenti ed assimilati, ha espressamente assimilato ai pubblici dipendenti quelli delle aziende municipalizzate per estendere ai medesimi i benefici combattentistici previsti dalla legge 336. La corte costituzionale, poi, con sentenza n. 194 del 15 luglio 1976, ha escluso che la estensione possa riferirsi anche a quelle aziende comunali che divergono da quelle municipalizzate solo per la diversa «forma» di adozione del servizio. Conseguenzialmente, a mo' d'esempio, i dipendenti della Stefer di Roma (azienda trasporti) non hanno potuto fruire dei benefici ex legge 336, al contrario dei loro colleghi dell'Atac (azienda municipalizzata trasporti), per il sol fatto che la Stefer non è una municipalizzata ma una società per azioni, anche se il capitale è interamente del comune di Roma.

Se, come si è visto, prima della riforma del 1926 gli aziendali erano considerati pubblici dipendenti, riesaminare oggi la questione, per riproporla come era, appare di fatto utopistico avendo quella riforma avuto modo di consolidarsi in 10 lustri di attuazione. Ma al di là delle realistiche considerazioni, approfondendo il problema si può riscontrare l'esistenza di caratteri distintivi tra i due rapporti di lavoro con la possibilità di individuare e codificare concettualmente la concreta esistenza di ordinamenti distinti, anche se paralleli, nell'ambito della medesima economia pubblica.

Infatti, nell'attività dell'ente comune si possono riscontrare due aspetti: quello politico, il quale ha il compito di individuare i bisogni collettivi che in un determinato momento appaiono come preminenti, e quello operativo attraverso il quale vengono erogati i servizi idonei a soddisfare i bisogni individuati in sede politica.

Soffermando la considerazione sull'aspetto operativo, i servizi possono essere resi alla collettività come tale od ai singoli dietro loro richiesta. Si possono allora verificare tre condizioni:

servizi resi al cittadino, *uti civis*, in quanto facente parte della collettività, indipendentemente dall'uso concreto che il singolo ne faccia. Esempio, l'adozione di un piano regolatore;

servizi che, se pur offerti al cittadino, *uti singuli*, a sua richiesta, non possono essere resi altrimenti se non dal comune, discendendo tali servizi da una potestà riconosciuta in modo esclusivo all'ente. Es. certificazioni, autorizzazioni ecc.;

servizi che per scelta autonoma sono prestati dall'ente a richiesta del singolo cittadino. Cioè sono quei particolari servizi che, in un determinato momento storico, vengono considerati di pubblico interesse e quindi affidati all'ente pubblico il quale ne assume l'esercizio, sia direttamente sia attraverso una economia privata, con un regime di privativa o anche in concorrenza con analoghe economie private o pubbliche.

Posta così la questione si può rilevare che l'ente comune è istituzionalmente organizzato per fornire i primi due tipo di servizi. Per il terzo, deve far ricorso ad una organizzazione *ad hoc*. Ed è questo il momento in cui si concreta l'opportunità di avere un ordinamento distinto, anche per quanto riguarda i rapporti di lavoro. L'ottica di tali rapporti si sposta allora dall'area dipendenti comunali - dipendenti municipalizzati (tra i quali vi può essere parallelismo più che connessione) per collocarsi nell'alveo di una interdisciplina contrattuale dei rapporti di lavoro attinenti i servizi caratterizzati da un preminente interesse pubblico ed in qualunque forma esercitati.

In verità è un traguardo non certo facile da raggiungere e comunque non vicino nel tempo. Tuttavia è opinione dell'Anci che, obiettivamente, non si ravvisano altre iniziative per riorganizzare il settore.

Indennità di carica e di presenza agli amministratori comunali

A complemento di quanto esposto sui dipendenti comunali, è opportuno illustrare brevemente il trattamento economico degli amministratori comunali (sindaci, assessori, consiglieri) che è

**PROSPETTO RIASSUNTIVO DELLA MISURA MASSIMA DELLA INDENNITÀ
DI CARICA PER I SINDACI ED ASSESSORI E DELLA INDENNITÀ
DI PRESENZA PER I CONSIGLIERI COMUNALI**

Classi di comuni	Indennità di carica (mensile)			Indennità di pre- senza (per ogni se- duta) Consiglieri comunali
	Sindaco	Assessore anziano o delegato	Assessori effettivi e supplenti	
Fino a 1000 abitanti	50.000			
1.001/3.000 abitanti	60.000			
3.001/5.000 abitanti	100.000			5.000
5.001/10.000 abitanti	130.000	65.000		
10.000/30.000 abitanti	180.000	135.000		
30.001/50.000 abitanti	200.000	150.000	100.000	
50.001/100.000 abitanti	280.000	210.000	140.000	10.000
100.001/250.000 abitanti	320.000	240.000	160.000	
250.001/500.000 abitanti	450.000	337.500	225.000	15.000
500.001/1.000.000 abitanti	500.000	375.000	250.000	20.000
Oltre 1.000.000 abitanti	600.000	450.000	300.000	
COMUNI CAPOLUOGHI di Provincia				
Fino a 50.000 abitanti	280.000	210.000	140.000	
50.001 250.000	320.000	240.000	160.000	
250.001 500.000	450.000	337.500	225.000	c.s.
500.001 1.000.000	500.000	375.000	250.000	
Oltre 1.000.000	600.000	450.000	300.000	
AVENTI DIRITTO A PERCEPIRE L'INDENNITÀ DI CARICA E DI PRESENZA (*) (secondo il numero dei Comuni e loro consistenza demografica al Censimento 1971)				
Numero dei	8.056	1.966	1.918	110.512
ONERI GLOBALI ANNUI A CARICO DEI COMUNI (nella ipotesi che le indennità vengano corrisposte nella misura massima)				
(In milioni di L.) arrotondati	8.658	2.459	3.270	1.792 (media 3 sedute)

(*) Non si esclude che in alcuni casi gli amministratori rinuncino all'indennità ovvero la percepiscano in misura inferiore alla massima.

regolato, con la denominazione di indennità di carica oppure di presenza, dalla legge 26 aprile 1974, n. 169.

Secondo tale normativa i sindaci e gli assessori, secondo la classe del comune, hanno diritto di percepire una indennità mensile, determinata dal consiglio comunale entro i limiti massimi fissati dalla legge. Ai consiglieri comunali spetta una indennità di presenza per la partecipazione alle sedute del consiglio comunale.

**PROSPETTO EMOLUMENTI ATTRIBUIBILI AL SEGRETARIO GENERALE DEL
COMUNE DI I/A NEL CORSO DELL'ANNO 1976**

(Dpr 30 giugno 1972, n. 748)

Stipendio base	L. 5.000.000
14% dello stipendio	» 700.000
Indennità di funzione base	» 2.900.000
14% della indennità di funzione	» 406.000
Cinque aumenti periodici (comprensivi di stipendio, indennità funzione e 14%)	» 1.125.750
Indennità integrativa speciale	» 1.035.024
13/ma stipendio	» 844.312
13/ma indennità integrativa speciale	» 37.852
Straordinario forfetizzato	» 2.318.208
Alloggio	—
Autorizzazione uso automezzi comunali	—
	L. 14.367.146

L'indennità integrativa speciale è stata calcolata nella misura annua in corso al 1° luglio 1976.

Per eventuali quote di aggiunta di famiglia vanno considerate annualmente :

L. 118.560 per la moglie e per ogni figlio a carico ;

L. 58.440 per ogni genitore a carico.

**PROSPETTO EMOLUMENTI AL SEGRETARIO COMUNALE DI UN COMUNE
DI IV CLASSE (3.000 ABITANTI)**

(Dpr 30 giugno 1972, n. 748)

Stipendio base annuo	L. 1.396.500
Assegno perequativo pensionabile annuo	» 803.500
Indennità integrativa speciale	» 1.035.024
13/ma mensilità stipendio	» 116.375
13/ma mensilità indennità integrativa speciale	» 37.852
Totale	L. 3.389.251

Diritti di segreteria in ragione dell'85% dell'introito.

Per eventuali quote aggiunta famiglia vanno considerate annualmente :

L. 118.560 per moglie e per ogni figlio a carico.

L. 58.440 per ogni genitore a carico.

L'importo dell'indennità integrativa speciale è stato calcolato nella misura annua in corso al 1° luglio 1976.

Nei comuni dove non esiste l'ufficiale giudiziario, viene corrisposta una percentuale su operazioni di protesti cambiari.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SEGRETARI COMUNALI

Comuni	Qualifica	Parametro o trattamento economico	Stipendio iniziale	Assegno perequativo	Primo acconto sui futuri miglioramenti ec. arr. 11.5.76, n. 268	Secondo acconto - D.P. R. 16.4.77, n. 116	Indennità funzione	13 ^a mensilità	Totale annuo lordo
Classe 3 ^a Da 3.000 a 10.000 abitanti:	Segretario Capo	307 12 anni	2.256.450	993.550	240.000 (1)	300.000 (1)	—	188.037 + 45.000	4.023.037(2)
		387 2 anni	2.844.450	1.055.550	240.000	300.000	—	237.037 + 45.000	4.722.037
		426 5 anni	3.131.100	1.268.900	240.000	300.000	—	260.925 + 45.000	5.245.925
		455 5 anni	3.344.250	1.345.550	240.000	300.000	—	278.687 + 45.000	5.553.487
		487 7 anni	3.579.450	1.436.000	240.000	300.000	—	298.287 + 45.000	5.898.737
530 —	3.895.500	1.555.000	240.000	300.000	—	324.625 + 45.000	6.355.125		
Classe 2 ^a Da 10.001 a 65.000 abitanti:	Segretario Generale 2 ^a Classe	Primo	3.560.000	—	240.000	300.000	1.640.000	433.332 + 45.000	6.218.332
		Dirigente Statale	4.160.000	—	240.000	300.000	1.640.000	483.332 + 45.000	6.868.332
Classe 1 ^a Da 65.001 a 250.000 abitanti:	Segretario Generale Classe 1 ^a B	Dirigente Superiore Statale	5.000.000	—	240.000	300.000	2.900.000	658.332 + 45.000	9.143.332

N.B. - A tutto il personale sopra indicato viene corrisposta, in misura unica, l'indennità integrativa speciale che varia semestralmente e che attualmente è di L. 102.884 mensili, pari a L. 1.234.608 annue lorde.

(1) L. 240.000 : 12 = 20.000 = miglioramenti derivanti dall'ultimo accordo.

L. 300.000 : 12 = 25.000 =

(2) L. 4.023.037 + 1.234.608 = L. 5.257.645, così per tutto il personale in relazione al parametro in godimento.

**CLASSIFICAZIONE DEI COMUNI AI FINI DELL'ASSEGNAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE
ED EQUIPARAZIONE AGLI IMPIEGATI CIVILI DELLO STATO AGLI EFFETTI DELLA DETERMINAZIONE
DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

(Tabelle « A » e « D » allegate al Dpr 23 giugno 1972, n. 749, e Tabella allegata alla legge 15 novembre 1973, n. 734)

Classe (*)	COMUNI (*) Popolazione (da rilevare secondo i dati risultanti dal censimento demografico più recente)	Qualifica del segretario	Parametro o trattamento economico personale statale	Permanenza nella classe di stipendio	Stipendio lordo annuo iniziale (a)	Importo lordo annuo di ciascun aumento periodico (a)	Assegno perequativo pensionabile annuo lordo (b)	Indennità di funzione	
								Indennità iniziale (b)	Importo lordo annuo (c)
IV	Fino a 3.000 abitanti	Segretario comunale	190	6 mesi	1.396.500	34.912,50	803.500	—	—
			257	4 anni	1.883.950	47.223,75	811.050	—	—
			307	12 anni	2.256.450	56.411,25	993.550	—	—
			387	2 anni	2.844.450	71.111,25	1.055.550	—	—
III	Da 3.001 a 10.000 abitanti	Segretario capo	426	—	3.131.100	78.277,50	1.268.900	—	—
			307	12 anni	2.256.450	56.411,25	993.550	—	—
			387	2 anni	2.844.450	71.111,25	1.055.550	—	—
			426	5 anni	3.131.100	78.277,50	1.268.900	—	—
			455	5 anni	3.344.250	83.606,25	1.345.550	—	—
II	Da 10.001 a 65.000 abitanti	Segretario generale classe 2 ^a	487	7 anni	3.579.450	89.486,25	1.436.000	—	—
			530	—	3.895.500	97.387,50	1.555.000	—	—
			Primo dirigente statale	—	3.560.000	89.000,—	—	1.640.000	41.000
I	Oltre 250.000 abitanti	Segretario generale classe 1 ^a B	Idem dopo due anni	—	4.160.000	104.000,—	—	1.640.000	41.000
			Dirigente superiore statale	—	5.000.000	125.000,—	—	2.900.000	72.500
			Idem maggiorato del 14%	—	5.700.000	142.500,—	—	3.306.000	82.650

N.B. - Il presente specchio non tiene conto degli accenti sui futuri miglioramenti economici.

(*) Il D.M. 7 luglio 1973 (in G.U. - suppl. ord. - 6 agosto 1973 n. 202) dispone la « Revisione della classificazione generale dei Comuni e dei consorzi di Comuni della Repubblica ai fini dell'assegnazione della qualifica del segretario ».

(a) Gli stipendi sono suscettibili di aumenti periodici costanti, in numero illimitato, in ragione del 2,50% della misura iniziale per ogni biennio di permanenza, senza demerito, nella stessa qualifica o classe di stipendio (Art. 1 Dpr 28 dicembre 1970, n. 1079). Le classi di stipendio, successive alla prima, sono attribuite, con decorrenza giuridica ed economica, dalla data di compimento dei periodi di servizio senza demerito, adottando la procedura.

TRATTAMENTO ECONOMICO MENSILE DEI SEGRETARI COMUNALI IN APPLICAZIONE DELLE TABELLE «A» E «D»
ALLEGATE AL DPR 23 GIUGNO 1972, N. 749 E DELLA TABELLA ALLEGATA ALLA LEGGE 15 NOVEMBRE 1973, N. 734

Classe dal Comune	Qualifica del Segretario comunale	Parametro o trattamento economico personale statale	Stipendio lordo mensile iniziale (a)	Importo lordo mensile di ciascun aumento periodico (b)	Stipendio lordo mensile spettante (c)	Assegno perequativo pensionabile mensile lordo	Indennità di funzione (d)		
							Indennità nella misura iniziale	Aumento periodico biennale	Importo lordo mensile (d) Totale
IV	Segretario comunale Segretario capo	190	116.375,00	2.909,37	Lo stipendio mensile spettante è pari allo stipendio mensile iniziale maggiorato dell'importo degli aumenti periodici attribuiti	66.960	—	—	—
		257	157.412,50	3.935,31		67.585	—	—	—
		307	188.037,50	4.700,94		82.795	—	—	—
		387	237.037,50	5.925,94		87.960	—	—	—
		426	260.925,00	6.523,12		105.740	—	—	—
III	Segretario capo	307	188.037,50	4.700,94	Idem	82.795	—	—	—
		387	237.037,50	5.925,94		87.960	—	—	—
		426	260.925,00	6.523,12		105.740	—	—	—
		455	278.687,50	6.967,20		112.130	—	—	—
		487	298.287,50	7.457,18		119.665	—	—	—
II	Segretario generale classe 2 ^a	530	324.625,00	8.115,62		129.585	—	—	—
		Primo dirigente statale	296.666,00	7.416,66	Idem	—	136.666,66	3.416,67	La somma dovuta è pari alla indennità maggiorata dell'importo degli aumenti periodici in godimento
		Idem dopo due anni	346.666,66	8.666,66		—	136.666,66	3.416,67	

I	Segretario generale di classe 1 ^a B	Dirigente superiore statale	416.666,66	10.416,66	Idem.	—	241.666,66	6.041,67	Idem.
	Segretario generale di classe 1 ^a A	Dirigente superiore statale maggiorato del 14%	475.000,00	11.875,00	Idem.	—	275.499,99	6.887,50	

N.B. - Il presente specchietto non tiene conto degli acconti sui futuri miglioramenti economici cioè lire 45.000 (20.000 + 25.000).

(a) Lo stipendio è suscettibile di aumenti periodici costanti, in numero illimitato, in ragione del 2,50% della misura iniziale per ogni biennio di permanenza, senza demerito, nella stessa qualifica o classe di stipendio. (Art. 1 dpr 28 dicembre 1970, n. 1079).

(b) L'importo complessivo degli aumenti periodici va arrotondato a lira intera, per difetto o per eccesso, a seconda che si tratti di frazioni non superiori o superiori a 50 centesimi. (Art. 1 Legge 29 ottobre 1954, n. 1045).

(c) L'importo si arrotonda a lira intera come sopra.

(d) L'indennità di funzione è assoggettata ad ogni effetto alla medesima disciplina dello stipendio e ne subisce in pari misura la progressione. (Art. 48 dpr 30 giugno 1972, n. 748). L'importo si arrotonda a lira intera. Vedasi (b).

**TREDICESIMA MENSILITÀ SPETTANTE AI SEGRETARI COMUNALI IN APPLICAZIONE DELLE TABELLE
« A » E « D » ALLEGATE AL DPR 23 GIUGNO 1972, N. 749**

Classe del Comune	Qualifica del Segretario	Parametro economico personale statale o trattamento	Ammontare lordo della 13ª mensilità corrispondente allo stipendio iniziale lordo mensile	Importo lordo mensile di ciascun aumento periodico in godimento (a)	13ª Mensilità indennità di funzione (b)		Indennità integrativa speciale (Art. 3 legge 31 luglio 1975, n. 364)	Ammontare complessivo lordo della tredicesima mensilità spettante
					Importo lordo della 13ª mensilità corrispondente alla indennità di funzione iniziale mensile	Importo lordo mensile di ciascun aumento periodico		
IV	Segretario comunale - Segretario capo	190	116.375,00	2.909,37	—	—	È pari alla tredicesima mensilità dello stipendio lordo iniziale maggiorata dell'importo degli aumenti periodici in godimento, della retribuzione mensile aggiunta per i segretari dei consorzi (c) e dell'importo relativo all'indennità integrativa speciale.	
		6 mesi						
		257	157.412,50	3.935,31	—	—		
		4 anni						
		307	188.037,50	4.700,94	—	—		
		12 anni						
		387	237.037,50	5.295,94	—	—		
		2 anni						
		426	260.925,00	6.523,12	—	—		
		—						
III	Segretario capo	307	188.037,50	4.700,94	—	—	Idem	
		12 anni						
		387	237.037,50	5.925,94	—	—		
		2 anni						
		426	260.925,00	6.523,12	—	—		
		5 anni						
		455	278.687,50	6.967,20	—	—		
		5 anni						
		487	298.287,50	7.457,18	—	—		
		7 anni						
530	324.625,00	8.115,62	—	—				

II	Segretario generale classe 2 ^a	Primo dirigente statale	296.666,00	7.416,66	136.666,66	3.416,67	È pari alla somma della tredicesima mensilità dello stipendio lordo iniziale maggiorata degli aumenti periodici in godimento, della tredicesima mensilità dell'indennità di funzione maggiorata degli aumenti periodici in godimento e dell'importo relativo alla indennità integrativa speciale.
		Idem dopo due anni	346.666,66	8.666,66	136.666,66	3.416,67	
I	Segretario generale classe 1 ^a B	Dirigente superiore statale	416.666,66	10.416,66	241.666,66	6.041,67	
	Segretario generale classe 1 ^a A	Idem maggiorato del 14%	475.000,00	11.875,00	275.499,99	6.887,50	

N.B. - Il presente prospetto non tiene conto degli acconti sui futuri miglioramenti economici.

SVILUPPO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SEGRETARI COMUNALI

- a) Dpr 11 gennaio 1956, n. 19, con effetto dal 1° luglio 1956; Legge 8 giugno 1962, n. 604, con effetto dal 19 luglio 1962
 b) Dpr 21 aprile 1965, n. 373, con effetto dal 1° gennaio 1965
 c) Dpr 5 giugno 1965, n. 749, con effetto dal 1° marzo 1966; Legge 17 febbraio 1968, n. 107
 d) Dpr 28 dicembre 1970, n. 1079, con effetto dal 1° luglio 1970
 e) Dpr 23 giugno 1972, n. 749
 f) Legge 15 novembre 1973, n. 734, con effetto dal 1° gennaio 1973

Qualifica del segretario (Legge 8 giugno 1962, n. 604 e successive modificazioni, e D.P.R. 23 giugno 1972, n. 749)	Ex. coeff., param. o tratt. econ. personale statale	Riferimento alla legge	Stipendio lordo annuo iniziale	Importo lordo annuo di ciascun aumento periodico costante biennale (1)	Assegno perequativo pensionabile annuo lordo	Indennità di funzione Importo lordo annuo			
						Indennità nella misura iniziale	Aumento periodico biennale (1)		
Segretario generale di 1ª cl. A Parametro Trattamento economico del dirigente superiore statale maggiorato del 14% Dal 1-12-1972	759	a)	2.777.000	56.925					
		b)	2.960.400	74.010					
		c)	3.661.800	91.545					
		d)	4.410.000	110.250					
	—	e)	5.700.000	142.500				3.306.000	82.650
	f)								
Segretario generale di 1ª cl. B Parametro Trattamento economico del dirigente superiore statale - Dal 1-12-1972	670	a)	2.010.000	50.260					
		b)	2.693.400	67.335					
		c)	3.318.100	82.952					
		d)	3.895.500	97.387,50					
	—	e)	5.000.000	125.000				2.900.000	72.500
	f)								
Segretario generale di 2ª cl. Parametro iniziale Parametro dopo due anni Trattamento economico del primo dirigente statale - Dal 1-12-1972 Idem dopo due anni Dal 1-12-1972	500	a)	1.500.000	37.500					
		b)	2.012.500	50.312					
		c)	2.478.700	61.967					
		d)	2.844.450	71.111,25					
	387	e)	3.560.000	89.000				1.640.000	41.000
	426	f)	4.160.000	104.000				1.640.000	41.000
Segret. capo (ex segret. capo 1ª classe) Parametro	402	a)	1.206.000	30.150					
		b)	1.620.000	40.500					
		c)	1.991.600	49.790					
		d)	2.256.450	56.411,25					
	307		2.256.450	56.411,25				993.550	
307									
	12 anni								

**Segue: SVILUPPO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SEGRETARI
COMUNALI**

Qualifica del Segretario (Legge 8 giugno 1962, n. 604 e successive modificazioni, e D.P.R. 23 giugno 1972, n. 749)	Ex. coeff., param. o tratt. econ. nom. per- sonale sta- tale	Riferimen- to alla legge	Stipendio lordo annuo iniziale	Importo lordo an- nuo di cia- scun au- mento pe- riodico co- stante bien- nale (1)	Assegno perequativo pensionabi- le annuo ordo	Indennità di funzione Importo lordo annuo	
						Indennità nella misu- ra iniziale	Aumento periodico biennale (1)
Parametro	387 2 anni	e) f)	2.844.450	71.111,25	1.055.550	—	—
	426 5 anni		3.131.100	78.277,50	1.268.000	—	—
	455 5 anni		3.344.250	83.606,25	1.346.550	—	—
	487 7 anni		3.579.450	89.486,25	1.436.000	—	—
	530		3.895.500	97.387,50	1.555.000	—	—
	—						
Segretario comunale <i>Qualifica istituita in sostitu- zione di segretario capo 2^a classe - segretario comunale 1^a e 2^a classe)</i>	190 6 mesi		1.396.500	34.012,50	803.500		
Parametro	257 4 anni	e) f)	1.888.950	47.223,75	811.050		
	307 12 anni		2.256.450	56.441,25	993.550		
	387 2 anni		2.844.450	71.111,25	1.055.550	—	—
	426		3.131.100	78.277,50	1.268.980	—	—

N.B. - Il presente specchio non tiene conto degli acconti sui futuri miglioramenti economici.

(1) L'importo dell'aumento periodico va arrotondato a lira intera, per difetto o per eccesso, a seconda che si tratti di frazioni non superiori o superiori a 50 centesimi. (Art. 1 Legge 29 ottobre 1954, n. 1045).

UNIONE DELLE PROVINCE D'ITALIA (UPI)
(Ascoltata il 27 novembre 1976)

L'Unione delle province d'Italia, unitamente all'Anci ed alla Anea ha siglato il 5 marzo 1974 un accordo di lavoro per una nuova piattaforma economica per il personale degli enti locali e di assistenza.

Controparte nella firma di tale accordo, valido dal 1 gennaio 1973 al 30 giugno 1976, sono stati i rappresentanti di categoria delle confederazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil.

Va ricordato che a distanza di circa un anno dalla data del 5 marzo 1974 le Confederazioni della Cisl e della Confail hanno provveduto anche loro a recepire tale accordo.

I punti salienti di questa piattaforma sono:

- il superamento del sistema dell'inquadramento del personale (basato su parametri, carriere e qualifiche) con l'introduzione del cosiddetto livello retributivo, intendendosi per tale quell'unica linea retributiva nella quale sono collocate le particolari ma equivalenti posizioni di lavoro in cui ciascun dipendente viene posto in base ai compiti affidatigli;

- la validità delle disposizioni per tutti i dipendenti e la previsione della scadenza triennale dell'accordo per superare quell'immobilismo retributivo e normativo motivo di continua conflittualità negli enti;

- l'abolizione del lavoro straordinario, inteso come compenso integrativo della retribuzione tabellare;

- l'assunzione del personale attraverso la forma del concorso per esami, valorizzando anche la sostanziale capacità professionale acquisita nella quotidiana pratica di lavoro;

- l'onnicomprendività della retribuzione, intesa nel senso della retribuzione di livello, compensa il dipendente della prestazione resa senza bisogno di ulteriori aggiunte;

- la previsione di sistemi per limitare da un verso il fenomeno dell'assenteismo e dall'altro per favorire quei dipendenti che, colpiti da eventi dannosi, sono costretti ad assentarsi per lungo tempo dal lavoro;

- una nuova e più snella procedura disciplinare, per risolvere razionalmente e rapidamente gli interventi in tema di infrazioni disciplinari, al fine di evitare i danni derivanti da provvedimenti tardivi;

- l'introduzione di norme concernenti l'igiene e sicurezza del lavoro, la medicina preventiva, la formazione professionale.

Dopo la firma del nuovo contratto e l'approvazione dello stesso da parte del governo (che ha sancito lo scivolamento della decorrenza economica al 1° gennaio 1975) si è passati alla fase di applicazione nominando delle commissioni paritetiche regionali che hanno il compito di armonizzare a livello regionale le esigenze locali cercando però di garantire nel migliore dei modi quella omogeneità nazionale sulla quale si era basata la lunga trattativa.

Da una indagine sull'argomento effettuata dall'Unione in questi giorni presso le amministrazioni provinciali è emerso quanto segue:

su 92 province (Trento e Bolzano non aderiscono all'Upi) risulta che 26 non hanno ancora applicato la nuova piattaforma e concedono acconti, previsti dall'accordo, che vanno dalle lire 20.000 alle L. 42.000, salvo l'amministrazione provinciale di Cosenza che non eroga alcun acconto.

Tale situazione è determinata:

- dalla difficoltà che incontra la commissione paritetica regionale ad armonizzare il contratto nazionale con le esigenze locali;

dal diverso modo di operare nell'esame delle delibere da parte dei Co.re.co;
dal passaggio attraverso la commissione centrale della finanza locale per gli enti deficitari.

Le province che hanno provveduto all'applicazione dell'accordo, pur tenendo conto delle esigenze in sede locale; hanno cercato, con un certo successo, di mantenere fermo il punto della omogeneità nazionale; infatti dall'indagine emerge che sono stati applicati in linea di massima tutti i livelli previsti (1° L. 1.250.000 - 7° bis L. 6.000.000), anche se in qualche amministrazione si è avuto un leggero aumento negli importi che però risulta di irrilevante importanza.

Dall'indagine è risultato altresì che è stato rispettato il vincolo della onnicomprensività dei compensi previsti nei livelli; infatti risultano soppresse tutte le varie indennità percepite a norma dei passati contratti, ferme restando quelle previste da leggi dello Stato (indennità cassa, rischio, maneggio valori) che esulano dalla normativa della nuova piattaforma.

Lo stesso si può dire per gli straordinari che vengono svolti in casi eccezionali.

Peraltro in quelle amministrazioni dove questo avviene in modo più sovente, risultano remunerati con le aliquote in vigore nel precedente trattamento economico.

Per maggior chiarimento si unisce uno schema analitico dell'indagine effettuata.

Va a questo punto ricordato che per i medici che operano nei consorzi provinciali antitubercolari e ospedali psichiatrici provinciali, istituti amministrati direttamente dalle province, esistono accordi separati che vengono siglati rispettivamente con il Simca (Sindacato italiano medici consorzi antitubercolari) e Sumi (Sindacato unitario medici d'Italia) - Amopi (Associazione medici ospedalieri psichiatrici italiani).

L'accordo con il Simca, siglato dall'Unione in data 8 marzo 1970 è scaduto da oltre un anno e numerose province hanno provveduto nel frattempo ad applicare il contratto Fiaro (Federazione italiana associazioni regionali ospedaliere).

Le trattative con il Simca sono state riprese nel settembre di questo anno e sono ancora in corso. Analogo discorso va fatto anche per gli ospedali psichiatrici.

Il presidente della commissione sanità dell'Upi e dell'Amministrazione provinciale di Trieste, Dott. Michele Zanetti, è stato incaricato dall'Unione a svolgere le suddette trattative.

INDAGINE ANALITICA

Applicazione riassetto:

1° livello L. 1.250.000 - 7° livello bis L. 6.000.000

Province: Cremona, Padova, Treviso, *Vicenza

1° livello L. 1.250.000 - 7° livello L. 4.500.000

Province: Ancona, *Bari, *Gorizia, Lecce, Milano, Pesaro, Sassari, Pordenone

2° livello L. 1.500.000 - 7° livello L. 4.500.000

Province: Arezzo, Bergamo, Brescia, Campobasso, Catanzaro, Chieti, Ferrara, Firenze,

*Imperia, L'Aquila, La Spezia, Latina, Livorno, Lucca, Macerata, Mantova, Modena, Parma, Pavia, Piacenza, Ravenna, Savona, Sondrio, Teramo, Varese, Viterbo.

2° livello maggiorato - 7° livello

Province: Ascoli Piceno, Forlì, Massa Carrara, Perugia, Pisa, Pistoia, Reggio Emilia, Siena, Terni, Venezia.

2° livello maggiorato - 7° livello maggiorato

Province: Belluno, Bologna, Grosseto

2° livello L. 1.500.000 - 7° livello bis L. 6.000.000

Province: Asti, Como, Messina, Rovigo, Verona

(*) Province che non hanno ancora ottenuto l'approvazione delle delibere dai Co.re.co o dalla commissione centrale per la finanza locale.

1° livello intermedio L. 1.650.000/1.730.000 - 7° livello bis L. 6.000.000

Province: Alessandria, Cuneo, Genova, Novara, Torino

1° livello intermedio L. 1.650.000/1.730.000 - 7° livello L. 4.500.000

Province: *Frosinone, Pescara, Rieti, Udine

3° livello L. 1.900.000 - 7° livello bis L. 6.000.000

Province: Vercelli

Erogazione acconti da L. 20.000 a L. 42.000

Province: Agrigento, Avellino, Benevento, Brindisi, Cagliari, Caltanissetta, Caserta, Catania, Enna, Foggia, Napoli, Nuoro, Palermo, Potenza, Ragusa, Roma, Salerno, Siracusa, Taranto, Trapani, Isernia, Reggio Calabria, Oristano.

Erogazione acconti 80% sui futuri miglioramenti

Province: Matera, Trieste

La provincia di Cosenza non ha applicato il riassetto nè concesso acconti.

Superamento delle 150 ore di straordinario

Province: Ancona, Ascoli Piceno, Bergamo, Brescia, Campobasso, Chieti, Firenze, Genova, Gorizia, Imperia, L'Aquila, La Spezia, Macerata, Mantova, Messina, Modena, Padova, Perugia, Pesaro, Pescara, Piacenza, Rieti, Sassari, Savona, Verona, Venezia.

N.B. Nella maggior parte dei casi lo straordinario viene retribuito con le aliquote in vigore nel precedente trattamento economico.

ASSOCIAZIONE SINDACALE FRA LE AZIENDE DEL CREDITO (ASSICREDITO)

(Ascoltata il 25 novembre 1975)

L'associazione sindacale fra le aziende del credito (Assicredito) è stata costituita nel 1947 per rappresentare le aziende bancarie e finanziarie italiane e cioè le banche di interesse nazionale, gli istituti di credito di diritto pubblico, le banche di credito ordinario, le banche popolari, gli istituti e le società finanziarie (con esclusione delle sole casse di risparmio italiane) nei rapporti di lavoro e nelle relazioni con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con gli enti previdenziali e le autorità amministrative competenti, nonché per svolgere opera di studio, informazione e consulenza nell'interesse delle aziende medesime. All'Assicredito aderiscono 383 aziende per un totale di circa 167.500 dipendenti.

In base allo statuto associativo gli organi dell'associazione sono: l'assemblea delle aziende aderenti; il consiglio (che ha il compito di reggere l'associazione e delibera sugli impegni sindacali da assumere a livello generale di settore); il comitato esecutivo (che cura l'attività associativa nei suoi aspetti pratici); la presidenza (che ha la rappresentanza dell'associazione) e i revisori dei conti.

L'assemblea elegge il consiglio il quale nomina, nel suo seno, un comitato esecutivo; il presidente viene eletto dall'assemblea su proposta del consiglio. La durata delle cariche associative è biennale.

Le contrattazioni collettive avvengono tra l'assicredito, in rappresentanza delle aziende del settore, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori - nel settore piuttosto numerose - che sono:
le organizzazioni facenti parte della federazione lavoratori bancari (Fabi, Fib-Cisl, Fidac-Cgil, Uib-Uil)

Federcredito-Cisal

Federdirigenti (personale direttivo - Cida)

Silcea-Unsa

Sinfub (Sindacato funzionari - Uil)

Snaf-Filcea-Cisnal (funzionari)

Snalc-Filcea-Cisnal (impiegati, commessi, ausiliari)

Uniosind (personale direttivo banche di interesse nazionale).

Il rapporto di lavoro del personale bancario viene disciplinato sulla base di due contratti collettivi nazionali: l'uno che riguarda le categorie degli impiegati, dei commessi e del personale ausiliario, l'altro che si riferisce, invece, alla categoria del personale direttivo (funzionari e dirigenti).

Per il personale impiegatizio, i commessi e gli ausiliari vengono anche stipulati contratti integrativi aziendali per materie però espressamente indicate dal contratto nazionale.

Relativamente a taluni istituti il rapporto di lavoro del personale viene disciplinato sulla base di appositi regolamenti.

L'associazione stipula inoltre accordi di carattere generale: fra questi si citano gli accordi per la disciplina della scala mobile sulle retribuzioni, la convenzione per l'istituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, la convenzione che regola i diritti delle rappresentanze sindacali aziendali, l'accordo che disciplina i permessi sindacali per i dirigenti sindacali a livello nazionale, regionale, provinciale.

In via indicativa, il personale delle aziende che fanno parte dell'Assicredito è, quantitativamente, così ripartito (cifre arrotondate):

Ausiliari	3.000	unità
Commessi	11.000	»
Impiegati (1 ^a e 2 ^a)	73.500	»
Impiegati con grado	56.000	»
Personale direttivo — Funzionari	22.300	»
Personale direttivo — Dirigenti	1.700	»
TOTALE	167.500	»

Trattamento economico contrattuale del personale bancario

Le retribuzioni del personale bancario sono articolate su uno stipendio (distinto, per ogni categoria, in 13 classi tabellari, con passaggio biennale dall'una all'altra) e su altri emolumenti di carattere complementare.

In pratica, i livelli del trattamento economico complessivo delle varie categorie di personale sono quelli che si possono desumere dalla tabella di seguito riportata (importi contrattuali annui riferiti a ciascuna categoria):

personale ausiliario (operai, guardie ecc.)	da L. 5.527.362	a	8.627.318
commessi (da commesso a capo commesso)	da L. 5.990.022	a	9.071.282
personale impiegatizio (da impiegato di 2 ^a a graduato capo ufficio)	da L. 6.267.162	a	11.326.669
personale direttivo - funzionari	da L. 11.429.843	a	22.624.390

La struttura del trattamento economico dei dirigenti, che viene fissato invece dalle aziende sotto l'aspetto quantitativo, si determina, di massima, secondo le norme fissate per i funzionari. I predetti livelli retributivi del personale bancario derivano dalle norme dei contratti collettivi di lavoro del settore che, come tutti i contratti collettivi stipulati negli altri settori della produzione, esprimono il trattamento minimo da assicurare al personale stesso. Pertanto tali livelli sono suscettibili di integrazioni di fatto in sede aziendale per quel che riguarda in generale personale ad alto grado di specializzazione, ovvero dotato di particolari capacità professionali, oppure anche personale destinato a compiti di notevoli responsabilità operative. Ciò che è a dirsi in genere per quel che riguarda la categoria del personale direttivo.

A quanto già detto, va aggiunto che l'indicazione dei livelli retributivi tiene conto sia delle voci economiche e indennità stabilite dal contratto nazionale e sia del premio di rendimento previsto invece dalla contrattazione integrativa (detti trattamenti economici sono, inoltre, assistiti dal particolare sistema di scala mobile a parte illustrato).

Quanto alla contrattazione integrativa va posto in evidenza come la stessa venne introdotta nel settore del credito nel 1970. Con il contratto del 1973 è stato accresciuto il numero degli argomenti rinviati a tale sede contrattuale.

Nell'ultimo contratto stipulato il 23 luglio 1976, peraltro, parte delle materie precedentemente rinviate alla sede aziendale sono state regolate uniformemente in campo nazionale (come: automatismi economici e di carriera, agevolazioni e provvidenze per motivi di studio, rotazioni

del personale, addestramento, corsi di qualificazione e specializzazione professionale). Allo stato perciò restano rimesse alla contrattazione integrativa le sole materie che riguardano la fissazione di taluni criteri di inquadramento e del premio di rendimento, e la tutela delle condizioni igieniche e della sicurezza del lavoro.

Sistema di scala mobile sulle retribuzioni nel settore del credito

Il sistema di scala mobile è stato introdotto nel settore del credito fin dall'immediato dopoguerra ed ha trovato un assetto definitivo con l'accordo del 30 dicembre 1950 che era basato sugli indici del costo della vita rilevati dal comune di Milano. Il riferimento a tale piazza poggiava su molteplici considerazioni: anzitutto la garanzia di accuratezza e tempestività nella trasmissione dei dati (in altre città il servizio di rilevazione dei dati funzionava con ritardo o non funzionava affatto), poi la circostanza che a Milano viveva una cospicua parte del personale bancario; sussisteva, altresì, un elemento di tradizione poiché fin dal periodo successivo alla prima guerra mondiale si faceva riferimento, per il cosiddetto «caro-vita», all'andamento dei prezzi della piazza di Milano.

Poiché peraltro successivamente venne previsto per gli altri settori produttivi il cosiddetto «indice sindacale» anche il sistema di scala mobile sulle retribuzioni dei lavoratori del settore del credito, a far tempo dal 1968, è stato allineato a quello allora vigente per i lavoratori degli altri grandi settori produttivi (industria, commercio e agricoltura) sia per quanto riguarda la serie degli indici presa a base del sistema stesso e sia per la periodicità di rilevazione e di applicazione. Tuttavia non essendo stato possibile realizzare con i sindacati un completo allineamento, il settore del credito continuava a diversificarsi nelle modalità di applicazione del sistema. Mentre, infatti, negli altri settori produttivi ad ogni punto di variazione dell'indice corrisponde un determinato importo in lire da aggiungersi alla retribuzione, nel settore del credito l'applicazione avviene convertendo ciascun punto di variazione degli indici in una percentuale che trova applicazione sull'intera retribuzione di ciascun dipendente.

Il principio della variazione percentuale nel periodo degli anni '50 ed anche per buona parte degli anni '60 - e cioè per circa 15-20 anni - non ha in realtà prodotto sostanziali effetti divaricanti tra le retribuzioni del personale bancario e quelle dei lavoratori degli altri settori produttivi.

Ancora negli anni dal 1968 al 1971, anni di già relativa stabilità monetaria, la differenza è stata abbastanza contenuta; è stato invece successivamente al 1972 che, in rapporto all'andamento inflazionistico, il particolare sistema di scala mobile in percentuale ha via via accentuato il suo aspetto macroscopicamente divaricante, comportando ingentissimi oneri a carico delle aziende del settore.

Pur ritenendo, infatti, che ciascuna categoria debba avere una regolamentazione contrattuale che tenga conto della qualità della prestazione lavorativa e delle possibilità delle aziende, si dovrebbe convenire che strumenti di adeguamento al costo della vita non possono differenziarsi tra le varie categorie. Da parte sindacale veniva invece osservato che il sistema a «percentuale» era l'unico vero sistema che può reintegrare il potere di acquisto perduto dal salario per effetto dell'aumento del costo della vita. In via del tutto teorica l'osservazione potrebbe anche mostrarsi esatta: ma alla condizione che al principio della percentuale si fossero ispirati tutti i sistemi di scala mobile, in modo da aversi un unico sistema uguale per tutti i lavoratori di qualunque settore produttivo; quando questo non accade si verificano - in epoca di inflazione - quei fenomeni, come si è detto, di macroscopica divaricazione.

Infatti se si considera pari a 100 il livello dell'indice di scala mobile al 31 dicembre 1972, si ha al 31 dicembre 1975 un indice pari a 152,80; il che significa che in un triennio le retribuzioni del settore credito sono automaticamente aumentate, per il solo effetto della scala mobile, del 52,80%. Per l'anno 1976 si è avuto un ulteriore incremento del 17,54% e quindi nel periodo 1973-1976 un complessivo aumento del 79,60%.

Tutto ciò, ripetesi, per un fatto puramente automatico e quindi al di fuori di ogni possibile volontà negoziale.

Si può aggiungere che in sede di rinnovo dei vari contratti collettivi succedutisi dal 1968 ad oggi gli aumenti previsti sono pienamente in armonia con quanto intervenuto per tutte le altre categorie di lavoratori.

Sugli aspetti abnormi del particolare sistema di scala mobile per il personale bancario l'Assicredito, fin dal giugno 1975, ebbe a richiamare l'attenzione del ministro del lavoro, senatore Toros, e successivamente provvide a denunciare l'accordo sindacale che regolava la materia. Peraltro, poiché le organizzazioni sindacali dei lavoratori si mostrarono recisamente contrarie ad affrontare l'argomento si dovette consentire a dare ulteriore applicazione di fatto all'accordo disdettato fino al 31 dicembre 1976 e ciò allo scopo di evitare - come venne sottolineato in sede ministeriale - che le retribuzioni del personale bancario risultassero sfontate della garanzia, sancita dalla legge *erga omnes*, del principio della scala mobile.

Per completezza di esposizione si aggiunge che il ministro del lavoro incontrando le parti in occasione della vertenza per il rinnovo del contratto collettivo del personale bancario nello scorso mese di giugno, si adoperò per impegnare le organizzazioni sindacali dei lavoratori a promuovere un nuovo accordo per il funzionamento della scala mobile nel settore del credito.

La circostanza che, attualmente, anche nelle più autorevoli e responsabili sedi confederali si riconosca la necessità di rivedere le scale mobili «anomale» vigenti in taluni settori, al fine di omogeneizzare e portare ad unità i trattamenti di contingenza per tutti i lavoratori, lascia intendere un mutamento di indirizzo che dovrebbe consentire di realizzare ora, anche per il settore credito, un sistema di adeguamento della retribuzione in relazione ai mutamenti del costo della vita che possa produrre effetti identici a quelli che si determinano per i lavoratori dell'industria, del commercio e dell'agricoltura.

Tuttavia è da tenere presente che il criterio di tradurre, per i bancari, il volume del punto di variazione in una percentuale risulta stabilito da accordi sindacali (30 dicembre 1950, 22 maggio e 15 ottobre 1954) che, in applicazione della legge 14 luglio 1959, n. 741, sono stati recepiti in decreto delegato e, quindi, in una norma avente forza di legge con effetto *erga omnes* (v. decreti presidente della repubblica 2 gennaio 1962, n. 564 e n. 479). Ed in proposito si rammenta che, ai sensi dell'art. 7, 3° comma della citata legge n. 741 del 1959, alle norme estese *erga omnes* «si può derogare, sia con accordi e contratti collettivi che con contratti individuali soltanto a favore dei lavoratori».

Una modifica del sistema in atto nel settore credito che traducesse il punto di variazione, non più in una *percentuale* ma in una cifra fissa, come quello in atto negli altri settori produttivi, risulterebbe, ovviamente, in violazione di quanto disposto dal citato art. 7, 3° comma della legge n. 741. Di conseguenza una tale modifica non si potrebbe validamente realizzare, pur nella intesa delle parti sociali interessate, con il solo strumento dell'accordo sindacale.

Un accordo del genere risulterebbe, difatti, esposto all'impugnativa giudiziale dei singoli lavoratori interessati e non varrebbe, per ciò stesso, a garantire le aziende del settore della conclusività e definitività di una modifica del sistema raggiunta in sede sindacale.

Per le considerazioni che precedono, appare necessario un tempestivo intervento in materia del legislatore volto all'abrogazione dei decreti presidente della repubblica 2 gennaio 1962, nn. 564 e 479.

Soltanto con la caducazione di tale normativa avente forza di legge, le parti sociali avrebbero, difatti, piena libertà di regolare la materia della scala mobile sulla retribuzione nei termini ritenuti più confacenti alla situazione in atto. E, cioè, mediante la realizzazione di un sistema coincidente con quello vigente negli altri settori della produzione e destinato, come tale, a produrre per i lavoratori bancari le stesse lievitazioni retributive per variazioni di scala mobile che trovano applicazione nei riguardi dei lavoratori dell'industria, del commercio e dell'agricoltura.

MEMORIA AGGIUNTIVA PER LA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE STRUTTURE, SULLE CONDIZIONI E SUI LIVELLI DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI

L'associazione sindacale fra le aziende del credito ha già portato a conoscenza della commissione parlamentare di inchiesta, attraverso la consegna di memorie scritte e la audizione diretta dei suoi rappresentanti una serie di dati concernenti la situazione salariale del settore del credito fornendone anche la necessaria illustrazione.

Sulla base delle osservazioni e rilievi effettuati da alcuni membri della commissione nel corso dell'incontro del 25 novembre 1976 ed in adesione alla cortese richiesta del presidente della commissione stessa, si ritiene ora di dover aggiungere talune altre considerazioni a quelle già svolte e di dover fornire ulteriori elementi di valutazione di una realtà per taluni aspetti peculiare quale quella del settore rappresentato dall'Assicredito.

A tal fine si ritiene in primo luogo necessario ricordare che una politica contrattuale unitaria di settore ha origini piuttosto recenti: il primo contratto collettivo nazionale di lavoro è infatti del 1949, e coincide pressappoco con la nascita dell'associazione.

A quell'epoca esisteva ancora nel settore, sotto il profilo normativo, una situazione estremamente eterogenea determinata dal fatto che, per ragioni storiche che non è il caso di ricordare, coesistevano regolamenti, contratti aziendali, interaziendali e provinciali caratterizzati da impostazioni assai spesso difformi sia per il profilo normativo che sotto l'aspetto salariale.

Si veniva, per ciò stesso, a porre per l'associazione l'esigenza di uniformare per quanto possibile la disciplina dei rapporti di lavoro in atto nel settore, specie considerando come, nel caso di aziende di servizi, il costo del lavoro costituisce un'aliquota assolutamente preminente dei costi complessivi di gestione.

Ovviamente, si cercò, sin da quel primo contratto nazionale, di incidere su una realtà così multiforme, ma non si poté evitare, anche per ragioni di ordine tecnico-giuridico, che continuassero a sussistere talune diversificazioni che residuavano dalla preesistente situazione.

Va anche rilevato come quest'opera di progressiva omogeneizzazione sia stata facilitata anche dalla circostanza del graduale ingresso nella disciplina contrattuale di settore di gran parte delle aziende a struttura pubblicistica: circostanza, questa, che determinò, difatti, l'abbandono da parte di tali aziende di precedenti discipline regolamentari, per lo più ispirate a criteri più consimili a quelli del rapporto di pubblico impiego tradizionale che non a quelli tipici e propri dell'impresa produttiva.

E se, relativamente a taluni istituti di credito di diritto pubblico, la caratteristica delle regolamentazioni preesistenti non ha consentito sino ad ora di pervenire a soluzioni di piena omogeneizzazione nell'ambito settoriale, occorre però considerare come, di recente, si siano assunte iniziative chiaramente intese al raggiungimento in prospettiva di un siffatto risultato. Infatti, con l'ultimo contratto collettivo di lavoro si è ottenuto l'impegno dei sindacati a non sollecitare ulteriori sviluppi di tali discipline regolamentari che possano portare ad ulteriori divaricazioni rispetto alla normativa nazionale ed a limitare, per ciò stesso, le innovazioni delle regolamentazioni in parola nel quadro soltanto di quanto, di volta in volta, stabilito a livello nazionale dal contratto collettivo di lavoro.

Che la politica dell'associazione sia stata sempre nel senso sopraddetto può anche ricavarsi dall'opera di contenimento svolta dall'associazione stessa nei confronti della contrattazione integrativa aziendale: fenomeno, questo, che, d'altronde, il settore si trovò nella condizione di subire, in un certo momento della sua storia sindacale, quale riflesso non contenibile di una situazione già precedentemente determinatasi negli altri settori produttivi.

L'affermarsi nel mondo italiano del lavoro di un sistema di contrattazione aziendale non poteva, d'altronde, non determinare motivi di grave preoccupazione per il settore creditizio: e, cioè, per un settore da tempo invece alla ricerca, per quanto sopra detto, di soluzioni normative a carattere nazionale. E se gli effetti di diversificazione, impliciti in una contrattazione svilup-

pata in sede aziendale, sono stati nel settore creditizio relativamente contenuti e, comunque, tali da non contrastare con il processo di armonizzazione normativa di cui si è detto, ciò va accreditato alla circostanza che l'associazione ha cercato di essere presente - con notevole sforzo anche organizzativo - nella maggiore parte delle trattative aziendali al fine, per l'appunto, di indirizzare le soluzioni relative secondo criteri che non avessero a precludere l'ulteriore sviluppo del processo sopraddetto.

Ed è in dipendenza di quest'opera di contenimento che si è potuto, in occasione del contratto nazionale 1976, recuperare alla normativa nazionale di settore tutta una serie di materie che erano già state demandate alla contrattazione integrativa.

Per quanto, comunque, riguarda, più in generale, la politica salariale dell'associazione si può considerare come la stessa non abbia portato, di per sé, risultati difformi da quelli verificatisi negli altri settori produttivi. Per limitarsi infatti a considerare i mutamenti economici tabellari degli ultimi tre rinnovi di contratto nazionale per gli impiegati, i commessi e gli ausiliari (né a risultati significativamente diversi si è pervenuti per il personale direttivo) si rileva che nel 1970 è stata aumentata del 5% la voce stipendio (che com'è noto è solo una componente del trattamento retributivo complessivo) e di lire 13.000 mensili la voce indennità di contingenza; nel 1973 la stessa indennità di contingenza è stata aumentata di lire 20.000, nel 1976 è stato concesso un aumento della retribuzione pari a circa lire 27.000 mensili per dodici mensilità e non soggette a scala mobile.

Una variazione percentuale globale, cioè, nello spazio di nove anni e di tre rinnovi contrattuali, non superiore al 35%.

Questo, naturalmente, ove si abbia riguardo agli effetti della politica contrattuale portata avanti dall'associazione nell'ambito della propria autonomia negoziale: che se differenze economiche più sostanziali si debbono oggi riscontrare sul piano obiettivo, esse vanno ricondotte a quegli effetti anomali che il sistema di scala mobile in atto nel settore sino al 31 dicembre 1976 è venuto a determinare automaticamente e, quindi, al di fuori di ogni possibile predeterminazione a causa dell'accentuato processo inflazionistico degli ultimi anni.

I dati sono già noti: nell'ultimo quadriennio le retribuzioni dei lavoratori del credito sono aumentate, per il solo effetto del congegno di scala mobile, del 79,60% e l'aumento, naturalmente, trattandosi di variazioni percentuali, ha inciso in misura maggiore, in cifra assoluta, sui livelli più elevati.

A questo proposito va, peraltro ricordato come la associazione, proprio perché aveva individuato nel congegno di scala mobile il fattore cui addebitare la eccessiva diversificazione verificatosi, specie negli ultimi tempi, fra il trattamento salariale dei bancari e quello della altre categorie di lavoratori, avesse disdettato l'accordo relativo (consentendone una proroga, non di diritto ma puramente di fatto, fino al 31 dicembre 1976) riservandosi di concordare con le organizzazioni sindacali di categoria, con effetto dal 1° gennaio 1977, un nuovo congegno di scala mobile privo di quegli elementi divaricanti di cui si è già detto.

Peraltro dal 1° febbraio dell'anno in corso è intervenuto il decreto legge n. 12 che, con forza di legge, ha imposto anche al settore creditizio il sistema di scala mobile in cifra fissa già in atto nell'industria: ed è questo un elemento di estrema importanza che - riportando negli stessi limiti quantitativi sostenuti dagli altri comparti produttivi gli effetti automatici delle variazioni del costo della vita - potrà per il futuro favorire un più adeguato svolgersi della politica salariale di settore.

Occorre infatti considerare come la possibilità - conseguita dalla perequazione *ex lege* degli effetti della scala mobile dei salari - di rigovernare, mediante attività negoziale diretta, il tema dei trattamenti economici, potrà consentire all'associazione di tendere a soluzioni di maggiore armonizzazione e che mirino a valorizzare la preparazione e il rendimento del personale bancario.

Una tale finalità potrà peraltro raggiungersi solo e nella misura in cui si riuscirà a contrastare la tendenza (che da tempo caratterizza le rivendicazioni sindacali nell'ambito del settore) a vo-

ler privilegiare quei meccanismi di progressione automatica di carriera che operano esclusivamente in rapporto alla mera anzianità di servizio del lavoratore.

Si può dire, difatti, che tali meccanismi - frutto di una concezione del rapporto di lavoro esasperatamente ispirata a sistemi in atto nel settore pubblico ma oggi, peraltro, giustamente, da più parti, contestati - siano tali da provocare notevolissime disarmonie in termini di giustizia retributiva ove si intende per tale quella che premi la qualità e la quantità della prestazione lavorativa.

Ritiene, infatti, l'associazione che l'obiettivo cui tendere per il futuro sia quello che veda anche per il settore creditizio - considerato nel suo complesso e, quindi, anche nella sua componente pubblicistica - il prevalere dei valori, dei principi e dei criteri di gestione tipici e propri dell'impresa produttiva, l'efficienza della quale non poco è da legare anche ad una politica del personale che di questo valorizzi il merito, l'esperienza di lavoro e il concreto rendimento.

ASSOCIAZIONE SINDACALE INTERSIND
(Ascoltata l'8 dicembre 1976)

La struttura retributiva nel sistema contrattuale dell'industria

Una compiuta valutazione dell'assetto delle retribuzioni contrattuali nell'industria italiana necessita di un breve cenno di sintesi dell'evoluzione che tale assetto ha fatto registrare nel trentennio post-bellico, apertosi con l'abrogazione dell'ordinamento sindacale corporativo.

Ad un sistema iniziale rigidamente «centralizzato» anche per la parte attinente alla determinazione dei livelli assoluti dei salari è seguito, con l'accordo sul conglobamento del 1954, un certo margine di autonomia per le categorie e per i relativi contratti collettivi.

Tale assetto, cui la legge 14 luglio 1959 n. 741 conferiva particolare rilievo attraverso l'estensione *erga omnes* dei contratti stessi, veniva tuttavia posto in discussione in quei medesimi anni; si sosteneva infatti, nell'ambito del movimento sindacale, che la contrattazione nazionale «esclusiva» premiava le aziende più prospere, perché tendente ad allineare i costi su quelli delle aziende «marginali» mentre, d'altro canto, gli aumenti uniformi per un'intera categoria favorivano la ripercussione degli stessi sui prezzi, dando luogo ad una inflazione «da costi». Tali considerazioni, che si accompagnavano a riflessioni sugli effetti di nuove tecniche organizzative (suscettibili di dar luogo a variazioni aziendali delle condizioni di lavoro, che il contratto nazionale appariva incapace di regolare) conducevano quindi, agli inizi del decennio '60, ad una crisi sostanziale del sistema delle relazioni industriali.

Né, del resto, due importanti episodi di quegli stessi anni (gli accordi interconfederali del 1960 sulla parità salariale e del 1961 per un ulteriore conglobamento della contingenza e per la riduzione dei differenziali salariali fra le varie zone territoriali) finivano col risultare in «controtendenza» rispetto alla progressiva articolazione dei livelli di negoziazione.

Un nuovo equilibrio si identificava con i contratti per l'industria metalmeccanica del 1962-63 e poi con le pattuizioni concernenti gli altri settori produttivi.

Vi si affermava infatti che «la possibilità di una maggiore articolazione della contrattazione collettiva per i settori o a livello aziendale, che attui concretamente principi affermati ai livelli superiori, oltre a consentire una migliore aderenza delle norme contrattuali alle particolari caratteristiche settoriali ed aziendali, soddisfa l'esigenza, per le aziende, di poter programmare sulla base di elementi predeterminati, per un adeguato lasso di tempo, la propria attività produttiva», ma si escludeva la possibilità di una negoziazione permanente, in alternanza di livelli. Questa nuova logica, riconducibile al criterio della contrattazione «di rinvio» per materie prefissate, non ha subito formalmente negli anni successivi alcuna sostanziale modifica.

Nei fatti, invece, le concomitanti pressioni, in sede aziendale per acquisire ulteriori benefici retributivi del tutto indipendenti dal normale *iter* della contrattazione categoriale o interconfederale, e in queste sedi per ottenere l'accoglimento delle richieste, sono venute sempre più incidendo sugli equilibri aziendali e sulla ricordata esigenza di «programmabilità dei costi» che era stata a suo tempo sancita di comune accordo.

Si pensi, a solo titolo esemplificativo, alla spinta veemente esercitata nell'autunno del 1969 per acquisire pressoché per intero i benefici salariali chiesti per i rinnovi contrattuali, nel periodo in cui la maggior parte delle imprese erano gravate dagli oneri degli accordi intercon-

federali per l'abolizione delle zone salariali; alle grandi vertenze aziendali del 1974, che seguivano alla stagione contrattuale dell'anno precedente; agli accordi interconfederali - primi mesi del 1975 - sulla revisione della contingenza, apportanti sensibili benefici alla totalità dei lavoratori nell'imminenza della delicata e pesante fase dei rinnovi categoriali di questa primavera; alla pressione che, subito dopo questi ultimi rinnovi, ha cominciato ad esercitarsi sui singoli complessi per il rinnovo dei premi di produzione e per la revisione di altre voci aventi peso economico.

Né può essere disatteso, per i riflessi di vario ordine che ne conseguono, il fenomeno, ormai generalizzato dal 1969, della progressiva attenuazione dei differenziali retributivi fra le varie funzioni professionali disciplinate da ciascun contratto: gli aumenti fissati dai rinnovi nazionali e quelli derivanti dalla negoziazione aziendale sono erogati in misura eguale per tutti, in un ventaglio di livelli di inquadramento più ristretto che nel passato; gli importi della indennità di contingenza vengono progressivamente allineati per raggiungere, dal 1 febbraio 1977, valore uniforme.

Due aspetti non vanno infine sottovalutati per un giudizio di insieme.

Il primo è costituito da una crescente pressione sindacale, sui livelli di inquadramento contrattuale e sui tempi prestabiliti per gli avanzamenti automatici, intesa a conseguire, anche per questa via indiretta, ulteriori benefici economici per ampie fasce di lavoratori.

Il secondo è rappresentato dall'onere - ormai rilevante - che deriva alle aziende dall'accoglienza di trattamenti per malattia, integrativi rispetto a quelli erogati dalle istituzioni mutualistiche. In particolare, ci si riferisce, per il personale operaio, ai trattamenti di carenza (primi tre giorni di malattia, non coperti da intervento da parte dell'Inam nonché agli ulteriori importi erogati dalle aziende oltre le normali indennità liquidate dagli istituti competenti per assicurare l'intera retribuzione globale nei limiti del periodo di conservazione del posto.

La struttura retributiva tipica dei settori manifatturieri è riassunta nel prospetto allegato, che riflette la situazione in atto nell'industria metalmeccanica, esemplare per tutte le altre atteso il carattere «baricentrico» che essa riveste.

Si ricava evidente la sensazione di un complesso di voci assai articolate, ma sostanzialmente «interagenti» fra loro.

Al minimo nazionale ed ai superminimi collettivi aziendali che - con diversa denominazione - sono presenti nella generalità delle situazioni, si accompagna una serie di indennità e compensi negoziati anch'essi al livello aziendale, che finiscono col ricoprire un considerevole arco della «curva retributiva» di ciascuna azienda.

La remunerazione in funzione dell'anzianità (scatti biennali) è marcatamente rilevabile per le categorie impiegatizie, ma ormai non irrilevante anche per gli operai.

L'agganciamento delle retribuzioni al costo della vita alimenta ormai un elemento fondamentale dell'assetto retributivo, non soltanto per la dimensione assoluta dell'indennità di contingenza e dei suoi incrementi trimestrali, ma anche per gli effetti riflessi su tutti gli altri istituti contrattuali ad essa legati.

Anche per rompere od attenuare in parte la spirale degli «automatismi», in tal modo concatenati, è stata sperimentata, nei ricordati accordi interconfederali del 1975 e nei rinnovi contrattuali di questa primavera, la titolazione dei benefici quale «elemento distinto dalla retribuzione», tale cioè da non alimentare il progressivo «autoavvolgimento» delle retribuzioni attraverso la sommatoria degli impulsi di ciascun incremento salariale sulle altre voci; esperimento, questo, che andrebbe probabilmente ripreso ed esteso in futuro.

La struttura retributiva delle aziende di servizi è ricavabile dal prospetto allegato, il quale rappresenta globalmente la situazione in atto nei settori telefonico, autostradale e dei trasporti aerei.

Alcune connotazioni tipiche di tali comparti vanno ricordate in questa sede: la ancora maggior dimensione acquisita dagli automatismi retributivi legati al fattore dell'anzianità; la minore incidenza della contrattazione integrativa (inserita cioè fra una fase e l'altra delle rinnovazioni

contrattuali triennali), dovuta alle diverse caratteristiche della negoziazione nei comparti dei servizi, ove l'area di applicazione dei contratti si identifica con una sola azienda o, al limite, con un ristretto numero di complessi di notevole dimensione.

Anche in questi settori cominciano a delinarsi fattispecie di contrattazione aggiuntiva, tuttora rigorosamente delimitate, peraltro, da esplicite previsioni in tal senso inserite nei contratti collettivi.

L'attività negoziale dell'associazione si esercita, oltre che nel comparto metalmeccanico ed in quelli dei servizi (telefonico, autostradale e dei trasporti aerei, prima ricordati, ed inoltre nei settori del cinema, della radiotelevisione, dei trasporti marittimi e terrestri, etc.), in una serie di categorie manifatturiere dove l'Intersind stipula i contratti collettivi insieme con le corrispondenti organizzazioni imprenditoriali private.

Si riporta in allegato, per completezza di documentazione, l'elenco dei contratti collettivi aventi ambito di efficacia nazionale, stipulati dall'associazione insieme a dette organizzazioni, ovvero autonomamente.

Nota

La struttura retributiva dei lavoratori dipendenti dalle aziende metalmeccaniche è articolata nel modo seguente:

1) elementi retributivi contrattati a livello nazionale per il solo settore metalmeccanico (contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria) o per l'intero settore industriale (accordi interconfederali) quali:

minimi di retribuzione base contrattuale

indennità di contingenza, differenza per categoria e per qualifica

elemento distinto dalla retribuzione costituito dall'importo di L. 12.000 previsto dall'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dall'importo di L. 25.000 fissato dal recente accordo di rinnovo del ccnl di categoria 1 maggio 1976

aumenti periodici di anzianità (scatti biennali), che sono stabiliti nella misura del 2% dei minimi di retribuzione base, per un massimo di cinque bienni (10%) per gli operai e del 5% dei minimi di retribuzione base e della indennità di continenza, per un massimo di 12 bienni (60%), per gli impiegati e categorie speciali

maggiorazioni per lavoro straordinario, a turni, festivo o notturno

2) elementi retributivi contrattati a livello sindacale (nazionale e provinciale) che riguardano la singola azienda, quali:

minimi di retribuzione base aziendale

terzo elemento o superminimo collettivo, che può essere di importo uguale per tutte le categorie e le qualifiche, oppure differenziato per ciascuna di esse

premio di produzione, uguale per tutte le categorie e le qualifiche

premio feriale, gratifica annuale e/o 14 mensilità, uguale per tutte le categorie e le qualifiche

cottimo o incentivo, calcolato sulla base del rendimento individuale, di squadra, di reparto o dell'intero stabilimento

indennità sostitutiva di mensa

indennità per lavoro a turni, che si aggiungono a quelle contrattualmente previste

3) elementi retributivi particolari che riguardano soltanto gruppi di lavoratori contrattati a livello aziendale con la R.s.a. ed interessanti una singola azienda quali:

indennità per lavori disagiati

altre indennità particolari

4) elementi retributivi derivanti da pattuizioni individuali o da riconoscimenti aziendali quali: superminimi individuali o aumenti *ad personam*, connessi al particolare tipo di specializzazione o alle capacità professionali del singolo lavoratore.

I lavoratori sono inquadrati sulla base di un unico sistema di classificazione, articolato su 7 ca-

tegorie professionali e 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono identici valori di retribuzione tabellare base, secondo la tabella seguente:

- 1° cat. (ex manovali e ex operai comuni di 2°)
- 2° cat. (ex operai comuni di 1° e ex impiegati 3 B)
- 3° cat. (ex operai qualificati e impiegati di 3A)
- 4° cat. (ex operai specializzati ex categorie speciali di 2° e impiegati di 3A)
- 5° cat. (ex operai specializzati provetti, ex categorie speciali di 1° e impiegati di 2°)
- 5° cat. (ex impiegati di 2°)
- 6° cat. (ex impiegati di 1°)
- 7° cat. (ex impiegati di 1° super)

I valori medi degli elementi retributivi contrattuali risultano, alla data del 1° agosto 1976, quelli contenuti nella tabella allegata.

La struttura retributiva dei lavoratori dipendenti dalle aziende di servizi è articolata nel modo seguente:

- 1) elementi retributivi contrattati a livello nazionale per il solo settore (contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria) o per l'intero settore industriale (accordi interconfederali), quali:
 - minimi di retribuzione base contrattuale (comprensivi per taluni settori di 103 punti dell'indennità di contingenza conglobata ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975);
 - indennità di contingenza, differenziata per categoria e per qualifica;
 - elemento distinto dalla retribuzione costituito dall'importo di L. 12.000 previsto dall'accordo interconfederale 4 febbraio 1975; (nonché, come nel caso delle aziende concessionarie di autostrade, dall'importo di L. 25.000 fissato dal relativo accordo di rinnovo contrattuale di categoria del 19 giugno 1976);
 - aumenti periodici di anzianità (scatti biennali), che sono stabiliti sia per gli operai che per gli impiegati, nella misura del 5% dei minimi di retribuzione base e dell'indennità di contingenza, per un massimo di bienni differenziato per i vari settori (di norma 14);
 - indennità sostitutiva di mensa e indennità specifiche per particolari attività;
 - maggiorazioni per lavoro straordinario, a turni, festivo o notturno;
 - premio annuale o 14° mensilità, uguale per tutte le categorie e le qualifiche.
- 2) elementi retributivi contrattati a livello sindacale nazionale che riguardano la singola azienda, quali:
 - erogazioni equivalenti ai premi di produzione, uguali per tutte le categorie e le qualifiche;
- 3) elementi retributivi derivanti da pattuizioni individuali o da riconoscimenti aziendali, quali:
 - superminimi individuali o aumenti *ad personam*, connessi al particolare tipo di specializzazione o alle capacità professionali del singolo lavoratore.

I lavoratori sono inquadrati sulla base di sistemi unici di classificazione, articolati di norma su 10 livelli professionali ai quali corrispondono identici valori di retribuzione tabellare base.

I valori medi degli elementi retributivi contrattuali sopra illustrati risultano, alla data del 1 agosto 1976, quelli contenuti nella tabella allegata e si riferiscono alle categorie contrattuali in atto nei diversi settori, per le quali si è reso necessario procedere ad accorpamenti per gruppi omogenei.

**ELENCO DEI CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI DALL'ASSOCIAZIONE
SINDACALE INTERSIND**

Tipo di regolamentazione	Settore o Azienda	Accordo di rinnovo	Decorrenza	Scadenza
Industria metalmeccanica				
c.c.n.l.	Metalmeccanici a p.s.	1.5.1976	1.5.1976	1.1.1979
Industria manifatturiera non metalmeccanica				
Industrie alimentari e del tabacco				
c.c.n.l.	Alimentari 2° Raggr. (con i privati)	18.7.1974	1.7.1974	31.3.1977
c.c.n.l.	Alimentari 3° Raggr. (con i privati)	4.10.1974	1.12.1974	31.3.1977
c.c.n.l.	Tabacco (con i privati)	20.12.1973	1.10.1973	31.8.1976
Industrie della carta ed affini				
c.c.n.l.	Carta (con i privati)	26.7.1975	1.7.1975	30.6.1977
c.c.n.l.	Editoriali (con i privati)	15.1.1974	1.2.1974	31.1.1976
c.c.n.l.	Grafici (con i privati)	3.2.1975	16.2.1975	15.2.1977
Industrie chimiche ed affini				
c.c.n.l.	Chimici (con i privati)	17.4.1976	1.4.1976	31.3.1979
c.c.n.l.	Gomma e materie plastiche (con i privati)	18.3.1974	1.3.1974	31.12.1976
Industria edilizia e del cemento				
c.c.n.l.	Cemento (con i privati)	30.4.1976	1.4.1976	31.12.1978
c.c.n.l.	Edili (con i privati)	15.4.1976	1.4.1976	31.12.1978
Industria mineraria				
c.c.n.l.	Minerari (con i privati)	11.6.1976	1.6.1976	31.5.1979
Industria del vetro ed affini				
c.c.n.l.	Ceramica (con i privati)	16.7.1976	1.7.1976	30.6.1979
c.c. interprov.	Dischi fonografici (con i privati)	22.4.1976	1.4.1976	30.6.1978
c.c.n.l.	Lampade e valvole (con i privati)	11.5.1976	1.5.1976	1.1.1979
c.c.n.l.	Vetro (con i privati)	3.7.1976	1.7.1976	30.6.1979

Segue : ELENCO DEI CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI
DALL'ASSOCIAZIONE SINDACALE INTERSIND

Tipo di regolamentazione	Settore o Azienda	Accordo di rinnovo	Decorrenza	Scadenza
Commercio e turismo				
c.c.n.l.	Commercio (recepito)	21.11.1973	1.7.1973	30.6.1976
c.c.n.l.	Termali (con i privati)	23.7.1975	1.10.1975	31.10.1978
c.c.l.	Publicitas	17.10.1975	1.7.1975	31.12.1977
c.c.l.	Sipra	10.10.1975	1.7.1975	31.12.1977
Agenti e rappresentanti di commercio				
a.e.c.	Aziende industriali (con i privati)	18.12.1974	1.1.1975	31.12.1977
Viaggiatori e piazzisti				
c.c.n.l.	Aziende industriali (con i privati)	19.12.1973	1.1.1974	31.12.1976
Industrie di servizi				
Autostrade e trasporti terrestri				
c.n.l.	Autofilotramvieri (con i privati)	23.7.1976	1.1.1976	31.12.1978
c.c.n.l.	Autostrade (con i privati)	19.6.1976	1.7.1976	31.12.1978
c.c.n.l.	Autotrasporto merci (con i privati)	5.5.1976	1.5.1976	30.9.1978
Cinema e radiotelevisione				
c.c.n.l.	Cinema - Imp. e Op. (con i privati)	26.6.1976	1.6.1976	28.2.1979
c.c.n.l.	Giornalisti (*)	21.3.1975	1.1.1975	31.12.1976
	Rai			
c.c.l.	Imp. e Op.	9.7.1975	1.7.1975	31.1.1977
c.c.l.	Orchestrai	9.7.1975	1.7.1975	31.1.1977
c.c.l.	Coristi	9.7.1975	1.7.1975	31.1.1977

(*) Esteso alla nostra associazione con accordo 3 febbraio 1976, unitamente al rinnovo della Convenzione integrativa per i giornalisti Rai.

Segue : ELENCO DEI CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI
DALL'ASSOCIAZIONE SINDACALE INTERSIND

Tipo di regolamentazione	Settore o Azienda	Accordo di rinnovo	Decorrenza	Scadenza
reg.	Attori	3.4.1973	non ancora rinnovati	
c.c.c.	Ballerini	21.12.1972		
c.c.n.l.	Troupes cinematografiche (cortometraggio) (con i privati)	18.1.1968	18.1.1968	18.1.1971 (**)
c.c.n.l.	Troupes cinematografiche (lungometraggio) (con i privati)	28.2.1976	5.4.1976	31.12.1978
Elettrici				
c.c.l.	Autoconsumatori (con i privati)	20.5.1976	1.5.1976	31.12.1978
Telecomunicazioni				
c.c.l.	Italcable	27.4.1976	1.1.1976	30.6.1978
c.c.l.	Radiostampa	24.10.1972	1.7.1972	30.6.1975 (***)
c.c.l.	Sacis	23.12.1975	1.1.1975	31.1.1977
c.c.l.	Sip	23.5.1975	1.1.1975	31.12.1977
c.c.l.	Telespazio	10.7.1975		
Dirigenti				
c.c.n.l.	Aziende industriali (con Confindustria)	4.4.1975	1.1.1975	31.12.1977
c.c.n.l.	Az. autofilferrotramviarie (con i privati)	9.6.1975	1.1.1975	31.12.1977
c.c.n.l.	Gruppo Finmare	7.7.1975	1.1.1975	31.12.1977
Trasporti marittimi				
c.c.l.	Espresso bagagli	16.6.1976	1.6.1976	30.9.1978
c.c.l.	Selom	17.7.1975	1.4.1975	31.12.1977
	Sidermar			
c.c.n.l.	Equipaggi	8.6.1976	1.6.1976	31.12.1977
c.c.l.	Sirm (Imp. Amm.e tecnici) Società di p.i.n.			

(**) Non ancora rinnovato.

(***) Prorogato al 30 settembre 1976.

Segue : ELENCO DEI CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI
DALL'ASSOCIAZIONE SINDACALE INTERSIND

Tipo di regolamentazione	Settore o Azienda	Accordo di rinnovo	Decorrenza	Scadenza
c.c.l.	Add. uff. e pers. op.	31.5.1975	1.12.1974	31.12.1977
c.c.n.l.	Equip. navi passeggeri	31.5.1975	1.12.1974	31.12.1977
c.c.n.l.	Equip. piroscafi e motonavi da carico	31.5.1975	1.12.1974	31.12.1977
reg. og.	Pers. S.M. navigante	31.5.1975	1.12.1974	31.12.1977
Trasporti aerei e aeroportuali (*)				
c.c.n.l.	Aeroportuali (con i privati)	2.12.1972		30.9.1977
c.c.l.	Assistenti di volo (Alitalia)	13.4.1973	1.6.1972	30.9.1977
c.c.l.	Assistenti tecnici e commerciali (ATI)	22.5.1974	1.1.1974	30.9.1977
c.c.n.l.	Imp. e Op.	31.5.1972	1.2.1972	30.9.1977
c.c.n.l.	Piloti	13.3.1973	1.2.1972	30.9.1977
c.c.l.	Tecnici di volo (Alitalia)	30.5.1973	1.2.1972	30.9.1977

(*) I contratti del comparto del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, in scadenza al 31 gennaio 1974, sono stati prorogati al 30 settembre 1977 con accordo 15 aprile 1976.

La struttura retributiva nella contrattazione collettiva per i dirigenti di aziende industriali

La disciplina contrattuale dei dirigenti di aziende industriali è contenuta nel contratto nazionale di lavoro 4 aprile 1975, che avrà validità fino al 31 dicembre 1977.

Con tale contratto sono confluiti in unica regolamentazione i due distinti strumenti in precedenza periodicamente stipulati (contratto normativo a cadenza quadriennale, accordo economico a cadenza biennale).

L'assetto risultante si colloca anche per tale aspetto in posizione di analogia con i contratti collettivi stipulati per le altre categorie del personale dipendente dalle aziende industriali.

Per quanto attiene specificamente alla struttura retributiva contemplata dal contratto collettivo per i dirigenti, va ricordato che:

A) il minimo contrattuale - unico per tutto il territorio nazionale - è fissato dall'art. 3 in lire mensili 650.000 per 13 mensilità.

Con decorrenza dal 1 gennaio 1977 sono abolite le preesistenti differenziazioni del minimo, relative alle aziende di ridotta potenzialità economica;

B) si aggiunge al minimo l'importo derivante dal «meccanismo di variazione automatica» disciplinato dall'art. 4 del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975.

Tale meccanismo, introdotto quale strumento contrattuale automatico di adeguamento al costo della vita, risulta quantitativamente non molto dissimile - in termini di globalità - dal reintegro che il congegno della scala mobile comporta per gli impiegati e per gli operai; il più elevato valore del punto (L. 3.000 anziché L. 2.389) trova giustificazione anche nella diversa cadenza, semestrale anziché trimestrale.

Alla data attuale, l'importo globale mensile dovuto al titolo in questione ammonta a lire 150.000 mensili per 13 mensilità;

C) la dinamica retributiva in funzione del fattore dell'anzianità nella qualifica dirigenziale è disciplinata dall'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975.

La normativa contrattuale prevede una progressione basata su 10 scatti biennali di anzianità nella qualifica, al compimento di ciascuno dei quali corrisponde un aumento del 6,25% (lire 40.625), calcolato sul minimo contrattuale vigente all'atto della maturazione stessa.

Inoltre, e analogamente a quanto previsto per gli impiegati e gli operai, si procede annualmente al ricalcolo degli scatti maturati, anche con riferimento all'importo del meccanismo di variazione automatica prima delineato.

Le erogazioni di cui ai punti A), B) e C) esauriscono, per gli aspetti retributivi, l'ambito delle previsioni contrattuali, non escludendosi ovviamente l'esistenza di superminimi individuali, gratifiche o mensilità aggiuntive fissate in sede aziendale.

L'Intersind stipula, oltre al contratto collettivo per i dirigenti di aziende industriali, altre normative per specifici settori (come nel caso dei dirigenti di aziende ferrotramviarie, di aziende di navigazione di preminente interesse nazionale, etc.) i cui contenuti non sono sostanzialmente difforni da quelli più sopra descritti.

Descrizione del costo del lavoro di un operaio metalmeccanico

Il costo del lavoro si può suddividere in tre parti:

retribuzione diretta che è il complesso degli elementi retributivi che il lavoratore percepisce normalmente ogni mese (minimo di retribuzione base contrattuale), indennità di contingenza, (elemento distinto dalla retribuzione), 3° elemento/superminimo collettivo, cottimo/incentivo, aumenti periodici di anzianità (scatti biennali), indennità sostitutiva di mensa/indennità di disagio e/o particolari/indennità lavoro a turni, premio di produzione, premio feriale/gratifica annuale/erogazione annuale);

retribuzione indiretta, che è il complesso degli elementi retributivi che il lavoratore perce-

pisce nel corso dell'anno, quali gratifica natalizia, ferie, o in occasione di altre assenze dal lavoro retribuite quali festività, permessi sindacali, ore di assemblea, ore per la frequenza di corsi di studio o di aggiornamento (diritto allo studio), integrazione a carico dell'azienda per i periodi di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio.

Alla retribuzione indiretta si deve poi aggiungere l'accantonamento annuale per l'indennità di anzianità, sia quella di competenza, sia quella afferente alla rivalutazione dell'accantonamento relativo all'anzianità pregressa;

contributi previdenziali obbligatori, che comprendono tutti gli oneri sulla retribuzione che le aziende devono versare agli istituti assicurativi Inps, Inam e Inail a norma di legge e/o di contratto per i diversi tipi di assicurazione obbligatoria.

Nelle aziende industriali i criteri seguiti per la determinazione del costo orario fanno normalmente riferimento alle ore effettivamente lavorate al fine di poter valutare il costo di ogni ora lavorata a fronte della retribuzione complessivamente corrisposta che copre anche le ore non lavorate, ma retribuite, per disposizioni di legge e/o di contratto di lavoro.

Infatti, il lavoratore è normalmente retribuito per circa 2.076 ore contrattuali annue mentre ne lavora, mediamente, 1.500.

Pertanto, il costo orario risulta dalla somma dei seguenti importi:

- ore lavorate (retribuzione diretta);
- ore retribuite ma non lavorate (retribuzione indiretta);
- oneri per contributi previdenziali obbligatori.

Prendendo ad esempio il costo orario di un operaio specializzato di un'azienda metalmeccanica gli importi suddetti sono percentualmente così ripartiti:

retribuzione diretta	42,88%
retribuzione indiretta	26,67%
contributi previdenziali obbligatori	30,45%
Totale	100,00%

Il costo, per ogni ora lavorata, si incrementa del 133,21%, così ripartito:

- 62,21%, per retribuzione indiretta
- 71,00% per contributi previdenziali obbligatori
- 133,21% totale

**RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN IMPIEGATO DI
5ª CATEGORIA (EX IMPIEGATO DI 2ª) DI UNA AZIENDA METALMECCANICA
A PARTECIPAZIONE STATALE**

Voce della retribuzione	L/m.	L/a.
Minimo di retribuzione base contrattuale	143.000	1.716.000
Indennità di contingenza	135.028	1.620.336
E.D.R. (Elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
3° elemento/superminimo collettivo	31.000	372.000
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	27.458	329.496
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità disagio e/o particolari / Indennità lav. a turni	14.561	174.732
Totale	388.047	4.656.564
Premio di produzione	25.000	300.000
Premio feriale/Gratifica annuale/Erogazione annuale	10.000	120.000
Gratifica natalizia	32.473	389.680
Totale generale	455.520	5.466.244

**RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN IMPIEGATO DI
5ª CATEGORIA (EX IMPIEGATO DI 2ª) DI UNA AZIENDA METALMECCANICA
A PARTECIPAZIONE STATALE PER TIPO DI CONTRATTAZIONE**

Voce della Retribuzione	L/m.	L/a.
a) Contrattazione nazionale		
Minimo di retribuzione base contrattuale	143.000	1.716.000
Indennità di contingenza	135.028	1.620.336
E.D.R. (elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	27.458	329.496
Gratifica natalizia	32.473	389.680
Totale A)	374.959	4.499.512
b) Contrattazione aziendale		
3° elemento/superminimo collettivo	31.000	372.000
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità di disagio e/o parti- colari/Indennità lav. a turni	14.561	174.732
Premio di produzione	25.000	300.000
Premio feriale/Gratifica annuale/Erogazione annuale	10.000	120.000
Totale B)	80.561	966.732
Totale generale	455.520	5.466.244
% dei diversi tipi di contrattazione		
A) Contrattazione nazionale	82,31	
B) Contrattazione aziendale	17,69	
Totale	100,00	
Incidenza dell'indennità di contingenza sulla retribuzione totale :		29,64%

**RIFLESSI DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA SULLE VARIE VOCI
DELLA RETRIBUZIONE (AUTOMATISMI)**

L'indennità di contingenza si riflette sulle seguenti voci:

	Operai	Impiegati
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	no	si
Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo	si	si
Gratifica natalizia	si	si
Indennità di anzianità	si	si

Considerando per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche una anzianità di servizio media di otto anni, i riflessi si possono calcolare nella seguente misura percentuale.

	Operai	Impiegati
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	—	20,00
Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo	5,00	5,00
Gratifica natalizia	8,33	8,33
Indennità di anzianità	8,33	8,33
Totale	21,66	41,66
Aumento % medio operai + impiegati : 26,65		

Pertanto, per ogni punto unificato di contingenza di Lire 2.389 mensili l'incidenza dei riflessi risulta di lire 666 mensili. Quindi, il beneficio medio è di complessive lire 3.055.

**RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN OPERAIO
DI 4ª CATEGORIA (OPERAIO SPECIALIZZATO) DI UNA AZIENDA
METALMECCANICA A PARTECIPAZIONE STATALE**

Voce della retribuzione	L/m.	L/a.
Minimo di retribuzione base contrattuale	130.000	1.560.000
Indennità di contingenza	106.506	1.278.072
E.D.R. (Elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
3° elemento/superminimo collettivo	29.000	348.000
Cottimo/Incentivo	7.944	95.328
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	9.978	119.736
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità disagio e/o particolari/Indennità lav. a turni	23.091	277.092
Totale	343.519	4.122.228
Premio di produzione	25.000	300.000
Premio feriale/Gratifica annuale/Erogazione annuale	10.000	120.000
Gratifica natalizia	26.796	321.552
Totale generale	405.315	4.863.780

**RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN OPERAIO DI
4^a CATEGORIA (OPERAIO SPECIALIZZATO) DI UNA AZIENDA
METALMECCANICA A PARTECIPAZIONE STATALE PER TIPO DI
CONTRATTAZIONE**

Voce della retribuzione	L/m.	L/a.
a) Contrattazione nazionale		
Minimo di retribuzione base contrattuale	130.000	1.560.000
Indennità di contingenza	106.506	1.278.072
E.D.R. (elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	9.978	119.736
Gratifica natalizia	26.796	321.552
Totale A)	310.280	3.723.360
b) Contrattazione aziendale		
3° elemento/superminimo collettivo	29.000	348.000
Cottimo/Incentivo	7.944	95.328
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità di disagio e/o particolari/Indennità lav. a turni	23.091	277.092
Premio di produzione	25.000	300.000
Premio feriale/Gratifica annuale/Erogazione annuale	10.000	120.000
Totale B)	95.035	1.140.420
Totale generale	405.315	4.863.780
% dei diversi tipi di contrattazione		
A) Contrattazione nazionale	76,55	
B) Contrattazione aziendale	23,45	
Totale	100,—	
Incidenza dell'indennità di contingenza sulla retribuzione totale : 26,27%		

**RIFLESSI DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA SULLE VARIE VOCI
DELLA RETRIBUZIONE (AUTOMATISMI)**

L'indennità di contingenza si riflette sulle varie voci:

	Operai	Impiegati
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	no	si
Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo	si	si
Gratifica natalizia	si	si
Indennità di anzianità	si	si

Considerando per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche una anzianità di servizio media di 8 anni, i riflessi si possono calcolare nella seguente misura percentuale:

	Operai	Impiegati
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	—	20,00
Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo	5,00	5,00
Gratifica natalizia	8,33	8,33
Indennità di anzianità	8,33	8,33
Totale	21,66	41,66
Aumento % medio operai + impiegati : 26,65		

Pertanto, per ogni punto unificato di contingenza di L. 2.389 mensili l'incidenza dei riflessi risulta di L. 666 mensili. Quindi, il beneficio medio è di complessive L. 3.055.

RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN OPERAIO DI 4° LIVELLO (OPERAIO QUALIFICATO) DI UNA AZIENDA DI SERVIZI

Voce della retribuzione	L/m.	L/a.
Minimo di retribuzione base contrattuale	217.150	2.605.800
Indennità di contingenza	54.415	652.980
E.D.R. (elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	52.092	625.092
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità disagio e/o particolari/Indennità lav. a turni	27.653	331.834
13 ^a mensilità	33.465	401.580
14 ^a mensilità	30.381	364.580
Totale	452.156	5.425.866
Premio di produzione	25.000	300.000
Totale generale	477.156	5.725.866

**RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN OPERAIO DI
4° LIVELLO (OPERAIO QUALIFICATO) DI UNA AZIENDA DI SERVIZI**

Voce della retribuzione	L/m.	L/a.
a) Contrattazione nazionale		
Minimo di retribuzione base contrattuale	217.150	2.605.800
Indennità di contingenza	54.415	652.980
E.D.R. (elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	52.092	625.092
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità disagio e/o particolari/Indennità lavoro a turni	27.653	331.834
13 ^a mensilità	33.465	401.580
14 ^a mensilità	30.381	364.580
Totale A)	452.156	5.425.866
b) Contrattazione aziendale (*)		
Premio di produzione	25.000	300.000
Totale B)	25.000	300.000
Totale generale	477.156	5.725.866
% dei diversi tipi di contrattazione		
A) Contrattazione nazionale	94,77	
B) Contrattazione aziendale	5,23	
Totale	100,—	
Incidenza della indennità di contingenza sulla retribuzione totale : 11,40%		

(*) Per le Aziende di servizi anche tale contrattazione si svolge a livello nazionale.

**RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN IMPIEGATO
DI 4° LIVELLO (ESATTORE) DI UNA AZIENDA DI SERVIZI**

Voce della retribuzione	L/m.	L/a.
a) Contrattazione nazionale		
Minimo di retribuzione base contrattuale	217.150	2.605.800
Indennità di contingenza	54.415	652.980
E.D.R. (elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	46.908	562.896
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità disagio e/o particolari/Indennità lavoro a turni	111.403	1.336.836
13 ^a mensilità	37.226	446.709
14 ^a mensilità	34.142	409.709
Totale A)	538.244	6.627.554
b) Contrattazione aziendale (*)		
Premio di produzione	39.052	468.624
Totale B)	39.052	468.624
Totale generale	577.296	6.927.554
% dei diversi tipi di contrattazione		
A) Contrattazione nazionale	93,23	
B) Contrattazione aziendale	6,77	
Totale	100,—	

Incidenza dell'indennità di contingenza sulla retribuzione totale : 9,42%

(*) Per le Aziende di servizi anche tale contrattazione si svolge a livello nazionale.

**RIFLESSI DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA SULLE VARIE VOCI
DELLA RETRIBUZIONE (AUTOMATISMI)**

L'indennità di contingenza si riflette sulle seguenti voci

	Operai	Impiegati
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	si	si
Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo	si	si
Indennità varie	si	si
13 ^a mensilità	si	si
14 ^a mensilità	si	si

Per i dipendenti presi in esame di una azienda di servizi, aventi una anzianità di servizio medio di otto anni, i riflessi si possono calcolare nella seguente misura percentuale:

	Operai	Impiegati
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	20,00	20,00
Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo	5,00	15,00
Indennità varie	6,00	19,00
13 ^a mensilità	8,33	8,33
14 ^a mensilità	8,33	8,33
Indennità di anzianità	8,33	8,33
Totale	<u>55,99</u>	<u>78,99</u>
Aumento % medio operai + impiegati : 75,78		

Pertanto per ogni punto unificato di contingenza di lire 2.389 mensili l'incidenza dei riflessi risulta di lire 1.810 mensili. Quindi, il beneficio medio è di lire 4.199.

**RIPARTIZIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI UN IMPIEGATO
DI 4° LIVELLO (ESATTORE) DI UNA AZIENDA DI SERVIZI**

Voce della retribuzione	L/m.	L/a.
Minimo di retribuzione base contrattuale	217.150	2.605.800
Indennità di contingenza	54.415	652.980
E.D.R. (elemento distinto dalla retribuzione)	37.000	444.000
Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	46.908	562.896
Indennità sostitutiva di mensa/Indennità disagio e/o particolari/Indennità lavoro a turni	111.403	1.336.836
13 ^a mensilità	37.226	446.709
14 ^a mensilità	34.142	409.709
Totale	538.244	6.627.554
Premio di produzione	39.052	468.624
Totale generale	577.296	6.927.554

**AZIENDA DI SERVIZI - TABELLA DEI VALORI MEDI PER QUALIFICA E CATEGORIA DEI VARI ELEMENTI
DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA AL 1° AGOSTO 1976**

Categorie contrattuali accorpate per gruppi omogenei	—	Mínimo contratt.	Indennità di conting.	E.D.R.	Totale	Aumenti periodici anzianità	Indennità varie	Totale	Premi di produz.	13ª mensilità	14ª mensilità	Totale	Totale generale
IMPIEGATI-Valori medi individuali	GRUPPO A (Imp. 1ª cat.)	L/mese	94.199	12.822	403.586	117.475	20.786	138.261	9.776	48.924	46.935	105.635	647.482
		L/anno	1.130.399	153.865	4.843.050	1.409.700	249.440	1.659.140	117.322	587.088	563.220	1.267.630	7.769.820
	GRUPPO B (Imp. concetto)	L/mese	73.626	12.785	321.779	71.733	21.846	93.579	9.487	34.630	32.554	76.673	492.031
		L/anno	883.513	153.425	3.861.357	880.805	262.152	1.122.957	113.854	415.568	390.656	920.078	5.904.392
GRUPPO C (Imp. ordine)	L/mese	56.501	24.770	282.658	28.913	62.698	91.611	22.985	30.284	27.659	80.928	455.197	
	L/anno	678.012	297.248	3.391.909	346.958	752.379	1.099.337	275.826	363.416	331.912	971.154	5.462.400	
MEDIA	L/mese	75.508	14.260	332.803	75.331	26.646	101.977	11.197	36.861	34.735	82.793	517.573	
	L/anno	906.072	171.131	3.993.657	903.981	319.756	1.223.737	134.369	442.343	416.825	993.537	6.210.931	
SALARIIATI-Valori medi individuali	GRUPPO D (Op. specializzati)	L/mese	66.802	12.032	309.773	79.395	22.602	101.997	8.564	34.129	31.966	74.659	486.420
		L/anno	801.618	144.383	3.717.272	952.738	271.223	1.223.961	102.769	409.548	383.589	895.906	5.837.137
	GRUPPO E (Op. qualificati)	L/mese	56.550	12.541	254.348	15.927	21.899	37.826	8.827	24.242	22.038	55.107	347.281
		L/anno	678.602	150.487	3.052.172	191.126	262.784	453.910	105.922	290.898	264.460	661.280	4.167.362
	GRUPPO F (Op. comuni e man.)	L/mese	76.391	14.625	239.011	13.680	28.008	41.688	12.624	22.092	20.524	55.240	335.939
		L/anno	916.690	175.498	2.868.130	164.162	336.098	500.260	151.483	265.107	246.293	662.883	4.031.273
MEDIA	L/mese	62.754	12.297	285.339	51.734	22.423	74.157	8.758	29.782	27.615	66.155	425.651	
	L/anno	753.054	147.559	3.424.065	620.812	269.078	889.890	105.089	357.388	331.379	793.856	5.107.811	

AZIENDE METALMECCANICHE A PARTECIPAZIONE STATALE - TABELLA DEI VALORI MEDI PER QUALIFICA
E CATEGORIA DEI VARI ELEMENTI DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA AL 1° AGOSTO 1976

Categoria sindacale	Mimimi di retribuzione base contrattuale	Indennità di continuità di contingenza	E.D.R. (elemento distinto dalla retribuzione)	3° elemento superminimo collettivo	Cottimo/percentivo	Aumenti periodici di anzianità (scatti biennali)	Indennità sostitutiva di mensa/indennità disagio e/o particolari/indenn. lav. a turni	Totale	Premio di produzione	Premio ferie/gratifica annuale/erogazione annuale	Gratifica natalizia	Totale generale
1ª op.	L/m 1.260.000	88.297 1.059.564	37.000 444.000	24.000 288.000	7.644 91.728	1.232 14.784	11.684 140.208	274.857 3.298.284	25.000 300.000	10.000 120.000	21.952 263.435	331.809 3.981.719
2ª op.	L/m 1.332.000	94.315 1.131.780	37.000 444.000	27.000 324.000	9.398 112.776	2.355 28.260	15.926 191.112	296.994 3.563.928	25.000 300.000	10.000 120.000	23.477 281.728	355.471 4.265.636
2ª imp.	L/m 1.332.000	95.927 1.151.124	37.000 444.000	27.000 324.000	— —	911 10.932	3.971 47.652	275.809 3.309.708	25.000 300.000	10.000 120.000	22.982 275.795	333.791 4.005.503
3ª op.	L/m 1.428.000	103.268 1.239.216	37.000 444.000	28.000 336.000	9.939 119.268	5.491 65.892	15.224 182.688	317.922 3.815.064	25.000 300.000	10.000 120.000	25.329 303.953	378.251 4.539.017
3ª imp.	L/m 1.428.000	108.807 1.305.684	37.000 444.000	28.000 336.000	— —	18.814 225.768	6.025 72.300	317.646 3.811.752	25.000 300.000	10.000 120.000	26.438 317.259	379.084 4.549.011
4ª op.	L/m 1.560.000	106.506 1.278.072	37.000 444.000	29.000 348.000	7.944 95.328	9.978 119.736	23.091 277.092	343.519 4.122.228	25.000 300.000	10.000 120.000	26.796 321.552	405.315 4.863.780
4ª imp.	L/m 1.560.000	108.807 1.305.684	37.000 444.000	29.000 348.000	— —	26.714 320.568	7.998 95.976	339.519 4.074.228	25.000 300.000	10.000 120.000	28.255 339.066	402.774 4.833.294
3ª op.	L/m 1.716.000	121.442 1.457.304	37.000 444.000	31.000 372.000	4.775 57.300	14.265 171.180	28.089 337.068	379.571 4.554.852	25.000 300.000	10.000 120.000	29.383 352.596	413.954 5.327.448
3ª imp.	L/m 1.716.000	135.028 1.620.336	37.000 444.000	31.000 372.000	— —	27.458 329.496	14.561 174.732	388.047 4.656.564	25.000 300.000	10.000 120.000	32.473 389.680	455.520 5.466.244
5ª imp.	L/m 2.016.000	135.028 1.620.336	37.000 444.000	32.000 384.000	— —	46.470 557.640	18.548 222.576	437.046 5.244.552	25.000 300.000	10.000 120.000	35.741 428.897	507.787 6.093.499
6ª imp.	L/m 2.196.000	169.313 2.031.756	37.000 444.000	40.000 480.000	— —	47.350 568.200	11.851 142.212	488.514 5.862.168	25.000 300.000	10.000 120.000	42.891 514.698	566.405 6.796.866
7ª imp.	L/m 2.496.000	169.313 2.031.756	37.000 444.000	45.000 540.000	— —	80.250 963.000	40.082 480.984	579.645 6.955.740	25.000 300.000	10.000 120.000	56.502 678.025	671.147 8.053.763

**CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA
(CONFINDUSTRIA)**

(Ascoltata il 16 dicembre 1976)

I MECCANISMI DI DETERMINAZIONE DEI SALARI NELL'INDUSTRIA ITALIANA

1. I diversi periodi della nostra storia salariale e le loro caratteristiche fondamentali.

Nelle vicende sindacali e in particolare salariali, dal dopoguerra in poi si possono distinguere alcuni periodi, nettamente differenti tra loro e chiaramente caratterizzati quanto ad elementi propulsori e a livelli decisionali della dinamica salariale.

A) Il periodo fino al 1948: sotto la spinta delle esigenze determinate dalla ricostruzione post-bellica, i salari aumentano in forme e misure tali da determinare un forte appiattimento fra le diverse categorie e qualifiche (soprattutto per effetto della scala mobile, congegnata su un'indennità di contingenza uguale per tutti).

B) Il periodo 1949-1951: è la fase delle rivalutazioni salariali, determinate appunto dalla necessità di ristabilire gli equilibri gravemente perturbati nell'immediato dopoguerra; essa si conclude con l'accordo di scala mobile del 1951 che stabilisce indennità di contingenza differenziate per categorie e qualifiche, oltreché per sesso, per età e per due grandi ripartizioni territoriali; il funzionamento di questo congegno ha poi dominato tutta la dinamica salariale intervenuta fino al 1954.

C) L'accordo di conglobamento e di riassetto zonale del 1954 ha chiuso il periodo di contrattazione salariale completamente accentrata al livello confederale, per iniziare quello dei contratti settoriali come agenti principali del movimento dei salari; questa fase arriva all'incirca fino al 1962.

D) Dal 1962, infine, comincia a svilupparsi - prima soltanto episodicamente, poi con ritmi più accentuati e in forme sempre più diffuse - la contrattazione a livello aziendale.

2. I livelli decisionali

Dal punto di vista dei livelli decisionali, i primi due periodi si svolgono, come già si è accennato, sotto l'imperio di un quasi completo accentramento a livello interconfederale (anche perché le strutture sindacali dei lavoratori a livello di categoria erano ancora in fase di organizzazione; il decentramento inizia con l'accordo di conglobamento del 1954, prima a livello di settore, poi ancora a livello di azienda).

Solo, infine, negli ultimi anni da parte delle organizzazioni dei lavoratori, sono cominciate alcune sortite anche a livello territoriale ma il fenomeno assume ancora soltanto carattere sporadico e non investe in genere le vere e proprie strutture retributive (1).

(1) Quello illustrato, ovviamente, è uno schema generale che può non trovare riscontro in alcuni particolari settori, come per esempio quelli tessili, dove vi è stata sempre una forte tradizione settoriale, o quello edile dove è sempre sopravvissuta la componente territoriale prebellica.

3. *Gli elementi propulsori dei salari*

Gli elementi propulsori del movimento salariale possono essere individuati, nei primi due periodi sopra indicati, ossia fino al 1954, nella dinamica del costo della vita e nella conseguente necessità di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori e soprattutto di quelli a redditi più bassi (si spiega così anche l'adozione di un'indennità di contingenza di importo unificato per tutti). Nel terzo periodo, dal 1954 in poi, è soprattutto l'incremento della produttività che - almeno come impostazione concettuale - determina e regola gli aumenti salariali, che di conseguenza, come si è visto, vengono decisi a livello di settore.

Nell'ultimo periodo (e segnatamente dal 1969, quando si sviluppa la prassi delle maggiorazioni salariali in cifra fissa uguale per tutti, in opposizione al precedente principio degli aumenti percentuali) il movente principale delle rivendicazioni sindacali sembra rappresentato dall'esigenza di redistribuzione del reddito anche all'interno dell'azienda.

4. *La tendenza egualitaristica*

E' poi da tener presente che l'indirizzo perequativo sembra una caratteristica dell'azione delle organizzazioni dei lavoratori e, in definitiva, dell'intera dinamica salariale: ne sono aspetti salienti e tappe principali la riduzione delle diversità di contingenza tra nord e sud del 1957 (diversità poi abolite nel 1969); la parità salariale del 1960; l'abolizione del numero delle zone salariali e delle distanze tra esse, iniziata nel 1954, proseguita nel 1961 e portata a termine progressivamente con l'accordo del 1969; la già sottolineata prassi degli aumenti in cifra fissa uguale per tutti instaurata dal 1969; e, ultima tappa, l'unificazione progressiva del punto di contingenza concordata nel gennaio 1975 e ormai giunta alla vigilia della fase finale di attuazione (febbraio 1977).

E' questa una tendenza che le aziende considerano con molte riserve perché mortifica i valori della professionalità, riduce gli incentivi ad un migliore rendimento e finisce con l'accrescere gli oneri delle aziende stesse che - pur in presenza di una tendenza al controllo sindacale anche delle paghe di fatto - devono cercare di reintegrare i livelli retributivi delle categorie più elevate, compressi dalla contrattazione collettiva. Insieme a quello degli automatismi, è forse questo il più grosso problema di politica salariale che si porrà nei prossimi anni.

5. *Le componenti della struttura e della dinamica salariale*

Come risulta dagli elementi propulsori e dai livelli decisionali ora individuati, la nostra struttura salariale presenta tre principali componenti:

- a) la scala mobile come componente automatica di breve periodo mossa a livello confederale;
- b) la componente settoriale a ciclo periodico connesso ai rinnovi contrattuali;
- c) l'eventuale componente aziendale, presente nelle aziende medie e grandi (meno frequentemente nelle piccole), variabile irregolarmente nel tempo e caratterizzata da una notevole difformità nelle motivazioni.

6. *I differenziali intercategoriale*

I differenziali intercategoriale presentano quattro fasi nettamente evidenziate:

- 1) l'appiattimento del primo dopoguerra, quando, fatta 100 la retribuzione del manovale, quella dell'impiegato di 1^a cat. passò a poco più di 170 (giugno 1947; era superiore a 300 nel 1938);
- 2) il movimento di rivalutazione del 1949-1951: il coefficiente suddetto passò a circa 200 a fine 1949 e a 236 un anno dopo;
- 3) lo sventagliamento dei parametri retributivi che raggiunse il massimo di intensità nel 1966 (parametro 261 per l'impiegato di 1^a cat. 140 per l'operaio specializzato);

4) l'appiattimento progressivo dal 1969 in poi: come risulta dalle tabelle allegate, attualmente il rapporto retributivo tra la categoria più elevata e quelle più bassa posta = 100 è spesso, nella situazione iniziale, inferiore a 170; solo con gli scatti di anzianità (che sono calcolati in percentuale), dopo 10 anni di servizio il rapporto supera il livello di 200.

7. I differenziali intersettoriali

I differenziali intersettoriali hanno presentato fasi alterne fin quando gli aumenti sono stati concordati in misure percentuali; dal 1969 in poi hanno mostrato una tendenza al restringimento del ventaglio connessa alla attrazione rappresentata da certe cifre di aumento (20-25.000 lire negli ultimi contratti, con punte fino a 27.000 lire).

8. Conclusioni sui differenziali

L'esame dei differenziali rivela tuttavia che:

- a) sul piano intercategoriale essi nelle retribuzioni di fatto sono notevolmente superiori a quelli che appaiono sulle retribuzioni contrattuali (il coefficiente della categoria più elevata tende a superare il 400, secondo una indagine condotta nel 1975 dall'Assolombarda, anche per effetto della maggiore anzianità media di servizio);
- b) sul piano intersettoriale essi sono tuttora consistenti (2);
- c) sul piano interaziendale, all'interno dello stesso settore, le differenze sono ancora più forti (3).

Nei confronti con gli altri Paesi le differenze intersettoriali nell'industria italiana appaiono notevoli anche se non sono le più elevate della Comunità europea (4).

9. Un aspetto particolare: gli automatismi

Gli automatismi nella struttura dei salari (scala mobile, riflessi di questa su altri istituti contrattuali, istituti connessi con l'anzianità; ad essi sono anche assimilabili gli oneri sociali, meccanicamente trascinati dagli aumenti salariali) meritano una particolare attenzione perché più della metà dell'intero costo del lavoro si forma attraverso questi automatismi e trascinamenti e sfugge al controllo non soltanto delle aziende ma delle stesse organizzazioni rappresentative delle parti sociali. E' necessario tenerli ben presenti soprattutto ora che è invalsa la prassi degli aumenti in cifra; occorre sempre ricordare che 30.000 lire mensili di aumento significano quasi 45.000 lire solo per effetto dei contributi sociali.

(2) Dalle tabelle allegate risulta che, posta = 100 la retribuzione della industria a livelli più bassi, quella cotoniera, per la retribuzione dell'industria a livelli più elevati - quella petrolifera - si ha un coefficiente per la categoria più elevata 142,5 e 149,8 per la categoria più bassa; escludendo il settore petrolifero - anomalo per più ragioni - i coefficienti risultano rispettivamente 124,4 e 129,8 per il settore che segue immediatamente nella graduatoria, quello delle conserve alimentari.

(3) Dall'ultima indagine della Confindustria sui costi del lavoro negli stabilimenti con almeno 500 dipendenti, effettuata con riferimento al 1975, risultano indici di variabilità tra i dati medi aziendali di uno stesso settore che giungono fino al 21% nell'industria della carta (operai) e in quella del legno (impiegati); la variabilità minima si ha nelle fibre sintetiche (4,4) per gli operai e nelle manifatturiere diverse (9,6%) per gli impiegati.

Pur riferendosi, come si è detto, ai costi del lavoro, questi dati possono essere considerati rappresentativi anche delle situazioni retributive.

(4) Con la prudenza necessaria quando si procede a confronti di questo genere - considerate le notevoli difformità di ordinamento e di definizioni - si può osservare che, secondo notizie fornite dalle rispettive organizzazioni imprenditoriali e riferite al 1975, nell'industria cotoniera il coefficiente retributivo della categoria più elevata rispetto a quello della più bassa posta = 100 risultava 255 in Francia, 217 in Italia, 195 in Germania, 192 in Belgio, 185 in Olanda.

L'influenza dei meccanismi salariali automatici risulta evidente nel settore chimico dove gli automatismi agiscono in misure e forme particolarmente incisive ma non esclusive di questo settore.

Da tale esempio risulta che un aumento di contingenza di L. 2.000 mensili - corrispondenti ad un maggior introito per il lavoratore di lire 26.000 annue a titolo diretto di indennità di contingenza e di circa L. 40.000 se si tiene conto anche dei riflessi di questa su altri elementi retributivi - comporta per il datore di lavoro un maggior costo di L. 82.914.

10. Una particolare forma di retribuzione differita: l'indennità di anzianità

In tale cifra è compresa la rivalutazione del fondo già accantonato per l'indennità di anzianità, questo istituto, come è noto, è considerato una forma di retribuzione differita; di essa in particolare va evidenziato l'effetto accrescitivo del costo del lavoro che si ricollega all'obbligo di rivalutare di anno in anno le indennità di anzianità accantonate ai nuovi livelli delle retribuzioni. Tale condizione determinata *ex lege*, se rispondeva in origine a motivate preoccupazioni di ordine sociale non si concilia oggi con l'avvenuta recente introduzione della indicizzazione delle pensioni ai salari che impegna in misura crescente le risorse del Paese destinate a fini previdenziali.

TABELLA 1

RETRIBUZIONI LORDE ANNUE CONTRATTUALI PER ALCUNI SETTORI INDUSTRIALI AL GENNAIO 1977

	Con esclusione dell'anzianità				Con 10 anni di anzianità e 5 scatti			
	Categoria più elevata		Categoria più bassa		Categoria più elevata		Categoria più bassa	
	lire	parametri	lire	parametri	lire	parametri	lire	parametri
Petrolio	7.489.928	170,5	4.393.431	100,0	9.554.906	173,0	5.524.121	100,0
Alimentari (birra e malto)	6.542.590	171,8	3.807.522	100,0	8.101.907	185,0	4.378.272	100,0
Alimentari (conserve animali)	6.464.694	169,9	3.805.338	100,0	8.005.286	181,5	4.411.403	100,0
Alimentari (mugnai e pastai e riso)	6.362.361	169,3	3.758.781	100,0	6.988.403	164,5	4.248.877	100,0
Chimici	5.774.715	179,5	3.216.374	100,0	7.011.564	181,9	3.855.480	100,0
Metalmeccanici	5.640.466	170,5	3.308.162	100,0	6.897.833	203,2	3.394.742	100,0
Gomma	5.352.669	176,4	3.034.381	100,0	6.601.868	186,9	3.532.562	100,0
Calzature	5.299.801	164,2	3.227.120	100,0	6.483.188	196,0	3.307.423	100,0
Pelli e cuoio	5.282.134	177,8	2.971.306	100,0	6.524.531	213,1	3.061.045	100,0
Abbigliamento	5.274.347	172,4	3.058.991	100,0	6.472.684	206,4	3.135.360	100,0
Cotone	5.256.797	179,2	2.933.346	100,0	6.450.746	214,7	3.004.061	100,0

TABELLA 2

Petrolio

	Categorie	
	As	C4
Retribuzione minima tabellare	4.844.000	2.478.000
EDR	156.000	156.000
Indennità di contingenza (81.226)	1.055.938 (57.888)	752.544
Indennità speciale	383.496	209.985
Premio pasquale	560.494	306.902
Premio di produzione	490.000	490.000
Retribuzione lorda	7.489.928	4.393.431
Aumenti periodici di anzianità (35% minimo tabellare + indennità di contingenza)	2.064.978	1.130.690
Totale	9.554.906	5.524.121

NOTE: 14 mensilità. Il conglobamento nella retribuzione dei 103 punti di indennità di contingenza è stato già effettuato.

Indennità speciale: il ccnl rimanda alla contrattazione aziendale situazione media 65% del minimo + contingenza.

Premio pasquale: il ccnl rimanda alla contrattazione aziendale situazione media 95% del minimo + contingenza.

Premio di produzione: in media L. 35.000 mensili.

Aumenti periodici di anzianità: 10 anni di anzianità pari a 5 scatti al 7% sul minimo + contingenza misura massima pari all'84%.

TABELLA 3

Vermouth aperitivi a base di vino, marsala, spumanti, liquori, acqueviti e sciroppi - vini puri e aceti - acque e bevande gassate - acque minerali e bibite in acqua minerale - distillazione di alcoli e di acqueviti - birra e malto

Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 1977

	Categorie	
	I	VI
Retribuzione minima tabellare	3.733.100	2.108.400
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	2.504.166	1.458.786
Premio di produzione	149.324	84.336
Retribuzione lorda	6.542.590	3.807.522
Aumenti periodici di anzianità	1.559.317	570.750
Totale	8.101.907	4.378.272

NOTE: Retribuzione annua 14 mensilità. Premio di produzione calcolato pari al 4% dei minimi.

Aumenti periodici di anzianità: impiegati 5 scatti biennali al 5% pari a 25% del minimo di contingenza.

Operai. Vinicole pure ed acetiere: vermouth aperitivi base di vino, spumanti liquori acqueviti e sciroppi 5 scatti biennali pari al 13,50% pari a L. 481.570 annue.

Acque e bevande gassate, acque minerali e bibite in acque minerali 5 scatti biennali pari all'11,50% pari a L. 410.226 annue.

Alcoli ed acqueviti 5 scatti biennali pari al 13% pari a lire 463.734 annue.

Birra e malto 5 scatti biennali pari al 16% del minimo + contingenza pari a L. 570.750 annue.

Conserve animali, dolciaria, alimenti zootecnici, lattiero casearia
Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 28 febbraio 1977

	Categorie	
	I	VI
Retribuzione minima tabellare	3.658.200	2.106.300
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	2.504.166	1.458.786
Premio di produzione	146.328	84.252
Retribuzione lorda	6.464.694	3.805.338
Aumenti periodici di anzianità	1.540.592	606.065
Totale	8.005.286	4.411.403

NOTE: 14 mensilità annue. Premio di produzione valore medio pari al 4% del minimo.
Aumenti periodici di anzianità: impiegati 5 scatti biennali al 5% pari al 25% del minimo + contingenza.
Operai: dolciaria, alimenti zootecnici, lattiero-casearia 5 scatti biennali pari al 13,50% del minimo + contingenza (L. 481.287).
Conserve animali 5 scatti biennali pari al 17% (L. 606.065 annue).

Conserve vegetali, riso, alimentari varie, mugnai e pastai, conserve ittiche
Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 1977

	Categorie	
	I	IV
Retribuzione minima tabellare	3.525.900	2.041.900
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	2.504.166	1.458.786
Premio di produzione	176.295	102.095
Retribuzione lorda	6.362.361	3.758.781
Aumenti periodici di anzianità	626.042	490.096
Totale	6.988.403	4.248.877

NOTE: Retribuzione annua 14 mensilità.
Premio di produzione pari al 5% del minimo.
Aumenti periodici di anzianità: impiegati 5 scatti biennali al 5% pari al 25% del minimo + contingenza.
Operai: conserve vegetali ed alimentari varie 5 scatti biennali pari al 13,50% del minimo + contingenza (L. 472.593).
Mugnai e pastai riso pari al 14% del minimo + contingenza (L. 490.096 annue).
Conserve ittiche pari all'11,50% del minimo + contingenza (L. 402.579 annue).

Chimici

Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 1979
minimi dall'1 aprile 1976 al 31 dicembre 1978

	Categorie	
	As	E
Retribuzione minima tabellare	2.622.100	1.251.250
Elemento distinto dalla retribuzione	481.000	481.000
Indennità di contingenza	2.325.297	1.305.174
Premio di produzione	346.318	178.950
Retribuzione lorda	5.774.715	3.216.374
Aumenti periodici di anzianità	1.236.849	639.106
Totale	7.011.564	3.855.480

NOTE: Retribuzione annua 13 mensilità.
Elemento distinto dalla retribuzione (L. 12.000 mensili interconfederali + L. 25.000 mensili contrattuali dall'1 gennaio 1977).
Premio di produzione pari al 7% del minimo + contingenza.
Aumenti periodici di anzianità: impiegati - operai 5 scatti al 5% pari al 25% del minimo + contingenza.

Metalmeccanici

Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 1 gennaio 1979

	Categorie	
	VII	I
Retribuzione minima tabellare	2.704.000	1.443.000
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	2.325.466	1.254.162
Aumento retributivo in elemento distinto	325.000	325.000
Premio di produzione	130.000	130.000
Retribuzione lorda	5.640.466	3.308.162
Aumenti periodici di anzianità:	1.257.367	86.580
Totale	6.897.833	3.394.742

NOTE: Retribuzione annua 13 mensilità.
Premio di produzione di L. 130.000 annue.
Aumenti periodici di anzianità: impiegati: 5 scatti biennali al 5% pari al 25% del minimo + contingenza
operai: al massimo si computano 4 scatti per un totale del 6% sul minimo.

Gomma

Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 31 dicembre 1976

	Categorie	
	A	G
Retribuzione minima contrattuale	2.671.500	1.462.500
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	2.325.297	1.305.174
Premio di produzione	199.872	110.707
Retribuzione lorda	5.352.669	3.034.381
Aumenti periodici di anzianità	1.249.199	498.181
Totale	6.601.868	3.532.562

NOTE: Retribuzione annua 13 mensilità.

Premio di produzione pari al 4% dei minimi + contingenza.

Aumenti periodici di anzianità: impiegati: 5 scatti biennali al 5% pari al 25% del minimo + contingenza;

operai: 5 scatti biennali pari al 18% del minimo + contingenza.

Calzature

Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 30 giugno 1979

Minimi dall'1 luglio 1977 al 31 gennaio 1979

	Categorie	
	A	E
Retribuzione minima tabellare	2.408.250	1.338.376
Elemento distinto dalla retribuzione	494.000	494.000
Indennità di contingenza	2.325.297	1.354.587
Indennità sostitutiva del premio di produzione	72.254	40.157
Retribuzione lorda	5.299.801	3.227.120
Aumenti periodici di anzianità	1.183.387	80.303
Totale	6.483.188	3.307.423

NOTE: Retribuzione minima per 13 mensilità annue.

Elemento distinto dalla retribuzione interconfederale L. 12.000 mensili e contrattuale di L. 26.000 mensili.

Indennità sostitutiva del premio di produzione corrispondente a L. 5.558 mensili per la categoria A e a lire 3.089 mensili per la categoria E.

Aumenti periodici di anzianità: impiegati: 5 scatti al 5% pari al 25% del minimo + contingenza;

operai: percentuale massima pari al 6% del minimo.

Pelli e cuoio

Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 31 dicembre 1978

Minimi validi dall'1 aprile 1976 al 30 aprile 1977

	Categorie	
	A	F
Retribuzione minima tabellare	3.913.650	1.994.200
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	1.055.938	743.106
Premio di produzione	156.546	78.000
Retribuzione lorda	5.282.134	2.971.306
Aumenti periodici di anzianità	1.242.397	89.739
Totale	6.524.531	3.061.045

NOTE: Retribuzione annua 13 mensilità.

Premio di produzione pari a L. 12.042 mensili per la categoria A e a L. 6.000 per la categoria E.

Aumenti periodici di anzianità: impiegati: 5 scatti biennali al 5% pari al 25% del minimo + contingenza; operai: percentuale massima pari al 4,50% del minimo.

TABELLA 11

*Abbigliamento tradizionale, biancheria personale e da casa - confezioni in pelle e succedanei -
divise ed abiti da lavoro, corsetteria, cravatte, sciarpe e foulards - accessori dell'abbigliamento
ed oggetti cuciti in genere*

Scadenza contratto collettivo nazionale di lavoro 30 giugno 1979

Minimi validi dall'1 luglio 1976 all'1 ottobre 1977

	Categorie	
	A	F
Retribuzione minima tabellare	2.468.050	1.272.817
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	2.325.297	1.305.174
Elemento distinto dalla retribuzione (contrattuale)	325.000	325.000
Retribuzione lorda	5.274.347	3.058.991
Aumenti periodici di anzianità	1.198.337	76.369
Totale	6.472.684	3.135.360

NOTE: Retribuzione minima 13 mensilità annue.

Aumenti periodici di anzianità: impiegati: 5 scatti biennali al 5% pari al 25% del minimo + contingenza; operai: massimo 3 scatti biennali pari al 6% del minimo.

Cotone

Scadenza contratto nazionale collettivo di lavoro 30 giugno 1979
Minimi validi fino al 30 settembre 1977

	Categorie	
	A	F
	Retribuzione minima tabellare	2.450.500
Elemento distinto dalla retribuzione	156.000	156.000
Indennità di contingenza	325.297	1.273.766
Elemento distinto dalla retribuzione (contrattuale)	325.000	325.000
Retribuzione lorda	5.256.797	2.933.346
Aumenti periodici di anzianità	1.193.949	70.715
Totale	6.450.746	3.004.061

NOTE: Retribuzione minima per 13 mensilità annue.
Aumenti periodici di anzianità: impiegati: 5 scatti al 5% pari al 25% del minimo + contingenza;
operai: pari al 6% del minimo.

TABELLA 13

Retribuzione annua globale di fatto dei dipendenti di alcune qualifiche in aziende
dell'Assolombarda nell'ottobre 1975

	Valori assoluti (migliaia di lire)			Numeri indici (ult. cat. op. = 100)	
	1 ^a cat. impiegati	1 ^a cat. operai	ultima cat. operai	1 ^a cat. impiegati	1 ^a cat. operai
Metalmeccanica totale	9.020	4.041	2.605	346,3	155,1
Lambrate	9.920	3.968	2.400	413,3	165,3
Sesto San Giovanni	10.063	4.366	2.746	366,4	159,0
Sempione Città	7.584	3.962	2.944	257,6	134,6
San Siro	9.190	3.771	2.259	406,8	166,9
Vimercate	9.762	4.388	2.505	389,7	175,2
Sempione prov.	8.068	3.927	2.701	298,7	145,4
Bovisa C.M.	8.349	4.016	2.915	286,4	137,8
Romana	8.155	3.824	2.697	302,4	141,8
Solari Ge.	9.154	3.934	2.533	361,4	155,3
Gorgonzola	7.621	3.985	2.472	308,3	161,2
Legnano	8.153	3.810	2.831	288,0	134,6
Monza-Desio	8.032	3.513	2.888	278,1	121,6
Rho	7.976	3.960	2.350	339,4	168,5
Lodi	7.563	3.936	2.451	308,6	160,6
Chimico-farmaceutica-gomma	9.751	4.237	3.139	310,6	135,0
Legno	5.911	3.444	2.498	236,6	137,9
Tessile abbigliamento	6.284	3.059	2.352	267,2	130,1
Varie e vetro	9.119	3.799	2.345	388,9	162,0
Alimentare	8.819	—	3.539	249,2	—

FONTE: Associazione Industriale Lombarda: *Indagine retributiva*, n. 3, Risultati al settembre 1975, Milano, Ottobre 1975.

STRUTTURA E DINAMICA DEL COSTO DEL LAVORO NEL SETTORE METALMECCANICO

La struttura del costo del lavoro operaio nel settore metalmeccanico è costituita per il 47% dalla retribuzione «diretta», per l'8% dalla 13^a mensilità e premi annui, per l'11% dalla retribuzione per ore non lavorate, per il 30% per oneri sociali, e per il 4% dalla indennità di anzianità maturata nell'anno (cfr. All. 3).

Esiste inoltre un accantonamento di circa 1.600.000 procapite, nel 1975, per le anzianità «pregresse».

Considerando la struttura del costo in un momento statico, si constata che le voci a dinamica automatica (scatti di anzianità e contingenza) rappresentano il 30% della retribuzione diretta. Le loro variazioni si ripercuotono su tutte le voci di retribuzione, ivi compresa la indennità di anzianità. Questa a sua volta presenta caratteristiche di automatismo, perché il suo importo aumenta anche a motivo del decorso del tempo.

L'incidenza degli «automatismi» può essere valutata soltanto confrontando nel tempo l'andamento della retribuzione lorda (diretta + indiretta, esclusa la differita) (cfr. All. 2):

	1975 + L. 593.000	1976 + L. 746.000	1977 + L. 921.000
Di cui:			
Contingenza	81,3% *	52,4%	74,3%
Scatti	1,1%	3,5%	3,6%
Contratt. nazionale	—	30,1%	10,8%
Contratt. aziendale	17,6%	14,0%	11,3%
	100,00	100,00	100,00

(*) Comprende l'Edr L. 12.000: senza Edr = 63,8%.

In presenza di tali aumenti retributivi annui, l'incremento del costo del lavoro assume i seguenti andamenti (dicembre su dicembre, in ragione annua) (cfr. All. 3):

1975	1976	1977
20,1%	30,1%	21,35%

cui si aggiunge una cifra annua per rivalutazione del fondo quiescenza che, rapportata al costo del lavoro «ricorrente» (cioè al netto della rivalutazione del fondo) dell'anno precedente, assume i seguenti valori:

10,4%	14,9% **	12,9%
-------	----------	-------

(**) Compresa la rivalutazione per aumento contrattuale di L. 25.000.

(In cifra, il monte pregresse aumenta del 37%, 46% e 36% rispettivamente).

Per effetto della sola indennità di contingenza, il costo del lavoro aumenta invece nei seguenti termini (cfr. All. 3):

	1975	1976	1977
E per rivalutazione fondo anzianità (cfr. sopra):	15,7%	16,3%	20,7%
	4,5%	4,6%	5,3%

L'andamento della massa retributiva, nelle due ipotesi fatte (aumenti per scala mobile, scatti, contrattazione nazionale ed aziendale; ovvero aumenti per sola contingenza) assume i seguenti indici, da confrontarsi con quelli dei prezzi al consumo (cfr. All.2).

Tutte le cause (*)	Variazione % (anno su anno)	Sola conting.	Variazione (anno su anno)	Istat indice	Variazione
1974 100	—	100	—	146,2	—
1975 122,4	22,4%	118,2	18,2%	171,3	17,2%
1976 150,7	23,1%	133	12,5%	200 (?)	16,8%
1977 185,6	23,1%	159	19,5%	236	18%

(*) Con la dizione « tutte le cause » non si intendono esaurite tutte le possibili voci di variazioni delle retribuzioni, ma solo le più importanti e generalizzate. Per es. non si è tenuto conto dei passaggi 2^a-3^a categoria stabiliti dal contratto nazionale di lavoro per il corso del 1977.

Allo stesso modo, lo schema di costo dell'all. 3) non intende individuare il costo assoluto, ma — particolarmente per quel che riguarda il costo orario — indicare una base *standard*, sulla quale definire le variazioni per i soli fattori considerati.

Fonte : Federmecanica.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA - SETTORE METALMECCANICO (OPERAI)

Allegato 1

Valore medio del punto (media per categorie) (1)	1974	Dal 1.2.75 al 31.1.76	Dal 1.2.76 al 31.7.76	Dal 1.8.76 al 31.1.77	Dal 1.2.77
	L. 1.311,06 (2)	L. 1.580,79	L. 1.904,19	L. 2.119,39	L. 2.389,00

Scatti maturati	1975			1976	1977 (stima)
Febbraio	6 p. × L. 1.580,79 = L. 9.485 (+ 12.000 EDR)			3 p. × L. 1.904,19 = L. 5.713	6 p. × L. 2.389 = L. 14.334
Maggio	3 p. × L. 1.580,79 = L. 4.742			6 p. × L. 1.904,19 = L. 11.425	6 p. × L. 2.389 = L. 14.334
Agosto	3 p. × L. 1.580,79 = L. 4.742			7 p. × L. 2.119,39 = L. 14.836	7 p. × L. 2.389 = L. 16.723
Novembre	2 p. × L. 1.580,79 = L. 3.162			4 p. × L. 2.119,39 = L. 8.478	6 p. × L. 2.389 = L. 14.334
Totale	14			20	25
retribuzione mensile dicembre per effetto solo scala mobile	L. 22.131			L. 40.451	L. 59.725
Importo annuo indennità contingenza (× 13 mesi)		L. 194.436		L. 285.831	L. 444.354
Importo 1975 EDR	L. 12.000	L. 144.000			
Totale	L. 34.131	L. 338.436		L. 40.451	L. 59.725
				L. 285.831	L. 444.354

(1) Media precedente secondo la distribuzione per categorie (livelli) di cui all'indagine statistica Federmecchanica 1974.

(2) Valori anteriori all'accordo 25 gennaio 1975, moltiplicati per 2,52. Il settore metalmeccanico aveva a questa data valori più elevati di quelli dell'accordo 25 gennaio 1975, in conseguenza dell'applicazione dell'inquadramento unico.

Fonte : Federmecchanica.

ANDAMENTO MONTE SALARI OPERAI METALMECCANICI

ANNI : 1975-1976-1977

(senza assenze nè straordinari - esclusa indennità di anzianità)

	Anno di riferimento	Variazione per effetto della sola ind. di conting. (1).		
	1974	1975	1976	1977
G	181.939	204.146	238.277	278.729
F	165.188	225.631 (EDR)	243.900	293.053
M	185.261	225.531	243.990	293.063
A	165.336	225.631	243.990	293.063
M	190.614	230.373	255.415	307.397
G	190.689	230.373	255.415	307.397
L	190.754	230.373	255.415	307.397
A	196.042	235.115	270.251	324.120
S	196.117	235.115	270.251	324.120
O	195.192	235.115	270.251	324.120
N	204.071	238.277	278.729	338.454
D	204.146	238.277	278.729	338.454
13 ^a	204.146	238.277	278.729	338.454
	2.510.553	2.932.334	3.383.432	4.057.831
Premio	130.000	130.000	130.000	130.000
Totale	2.640.553	3.122.334	3.513.432	4.197.831

(1) Si assume immutato il premio annuo al fine di accertare l'effetto della sola indennità di contingenza.

Segue : ANDAMENTO MONTE SALARI OPERAI METALMECCANICI

ANNI : 1975-1976-1977

(senza assenze nè straordinari - esclusa indennità di anzianità)

	Variazione per: Ind. contigenza, scatti anzianità (2), rinnovo contratto collett. (3), contratt. aziendale (4).		
	1975	1976	1977
G	212.221	250.252	321.405
F	233.781	256.040	335.814
M	233.856	256.115	335.889
A	233.931	256.190	335.964
M	238.748	292.690 (CNL)	351.613 (congl. 37.000)
G	238.823	294.566	351.707
L	238.898	294.641	351.801
A	243.715	309.552	368.618
S	243.790	309.627	368.712
O	243.865	309.702	368.805
N	247.102	318.255	388.234
D	247.177	318.330	383.328
13 ^a	247.177	318.330	383.328
	3.103.084	3.784.290	4.640.219
Premio	130.000	195.000	260.000
TOTALE	3.233.084	3.979.290	4.900.219
Trascinamento contigenza	143.345	105.251	240.045
Trascinamento scatti	—	4.956	13.955
Trascinamento Cxl.	—	—	100.000
Contingenza maturata nell'anno	194.436	285.831	444.354
Maturazione scatti	6.750	21.158	18.575
Edr.	144.000	—	—
Ccl.	—	225.000	—
Contrattazione aziendale	104.000	104.000	104.000
Totale	592.531	746.200	920.929

(2) L'indagine statistica Federmeccanica indica una media di 2,3 scatti (all'1,5% dei minimi tabellari) al giugno 1974.

(3) Vengono considerati solo gli incrementi retributivi generali e non quelli determinati ad es. dal passaggio automatico 2^a-3^a categoria.

(4) Si assume un incremento retributivo pari a L. 8.000 x 13 = 104.000 annue. Nel 1976 e 1977 si assume che L. 39.000 (= L. 3.000/mese) vadano a retribuzione diretta, e L. 65.000 ad aumento del premio annuo.

Fonte : Federmeccanica.

SCHEMA DI ANALISI DEL COSTO DEL

Ore lavorate nell'anno	Tot. gg. 226 × 8 h. = h. 1808 (ore lavor. dispon. a « Calend. di fabbrica »)		Variazione costo lavoro per: contingenza, scatti di anzianità, contratto					
	ASSENZE:		costo al mese di dicembre in ragione					
	Malattia = h. 175 Assemblea = h. 10 Diritto studio = h. 10 Attività sindacali = h. 2		Dicembre 1974-Gennaio 1975		Dicembre 1975		Dicembre 1976	
A)	Retrib. mese	Retrib. ora	Strutt. del costo		Retribuzione	Importi annui	Retribuzione	Importi annui
			I	II				
1) Minimo contrattuale		1.180,03			120.073		120.073	
2) Scatti di anzianità					4.163	L/h. 1.359,41	6.865	L/h. × malat.
3) Contingenza					70.974		111.425	
4) Altre voci (sovraminimi, incentivi, indennità mensa ecc.)					39.967	L/h. 69,36	67.957	L/h. 1.816,94
5) Elem. distinto retr. a) b)		Importi annui			235.177	L/h. 1.428,77	306.330	L/h. 1.840,06
					12.000		12.000	
TOTALE A)	204.146	1.901.028	100	46,56	247.177	2.301.748	318.330	2.964.337
B) accessori retrib.								
1) Premi di gratificazioni annue = L./anno (Pr. produz. ferie, 14 ^a erogaz. ecc.)		130.000	6,84	3,18	130.000		195.000	
2) 13 ^a mensilità (G.M.) = h. 173		204.145	10,74	5,00	247.177		318.330	
C) Retribuzione indiretta con ore non lavor.								
1) Ferie = h. 160		188.605	9,93	4,63	226.603		294.410	
2) Festività = h. 113,33		133.733	7,04	3,28	151.923		208.534	
3) Assemblea = h. 10		11.800	0,62	0,29	14.288		18.401	
4) Diritto studio = h. 10		11.800	0,62	0,29	14.288		18.401	
5) Attività sindacali = h. 2		2.360	0,12	0,05	2.656		3.680	
6) Altre voci = h. —		—	—	—	—		—	
tot. h. 468,33								
5) Integrazione malattia tot. h. 87,50 (= 50% ore assenza)		103.253	5,43	2,53	118.948		158.982	
		785.596	41,34	19,25	18.065		1.215.738	
		2.686.924			3.219.883		4.180.075	
Globale contribuiti: 45,90% su base A-B-C		1.233.298	64,88	30,22	1.477.903		1.918.654	
Media ore di anz. maturate nell'anno = h. 120		160.914	8,46	3,94	(h. 126) 202.911		(h. 133) 277.607	
Costo annuo : A - B - C - D - E L./anno		4.081.136			4.900.697		6.376.336	
Costo orario : A - B - C - D - E					+ 20,08%		+ 30,11%	
ore lavorate L/h.		2.533,29	214,68	100	3.042,02		3.958,00	
Rivalutazione fondo quiescenza								
a) media pro cap. anz. «pregressa» = h. 858 L/a		1.150.532			(h. 978) 1.574.976 —		(h. 1.104) 2.304.346 —	
b) Rivalutazione «pregressa» L/h		—			1.150.532 =		1.574.978 =	
		L. 1.150.532			L. 424.446		L. 729.368	

(*) Per determinare le ore lavorate si è tenuto conto soltanto di alcune voci di assenza. Pertanto il n° di ore indicato è superiore a quelle effettivamente tempo, in base ai fattori che si intendono considerare.

LAVORO - OPERAIO - METALMECCANICO

nazionale, contrattazione		Variazione costo lavoro esclusivamente per effetto della scala mobile							
annua		costo al mese di dicembre in ragione annua							
Dicembre 1977		Struttura del costo		Dicembre 1975		Dicembre 1976		Dicembre 1977	
Retribuzione	Importi annui			Retribuzione	Importi annui	Retribuzione	Importi annui	Retribuzione	Importi annui
157.073		I	II	120.073		120.073		120.073	
9.138				3.263	L/h. 1.307,96	3.264	L/h. 1.541,79	3.264	L/h. 1.887,02
171.150				70.974	L/h. 69,36	111.425	L/h. 69,35	171.150	L/h. 69,36
45.957	L/h. 2.215,77			31.967	L/h. 1.377,32	31.967	L/h. 1.611,15	31.967	L/h. 1.956,38
				226.277		266.729		326.454	
				12.000		12.000		12.000	
383.328	3.569.605	100	46,13	238.277	2.218.863	278.729	2.595.563	338.454	3.151.728
260.000		7,29	3,36	130.000		130.000		130.000	
383.326		10,74	4,95	238.276		278.729		338.454	
354.523		9,93	4,58	220.371		257.784		313.020	
251.113		7,04	3,25	156.092		182.592		221.717	
22.158		0,62	0,29	13.773		16.112		19.564	
22.158		0,62	0,29	13.773		16.112		19.564	
4.432		0,12	0,06	2.755		3.222		3.913	
193.880		5,43	2,50	114.447		134.907		165.114	
1.491.591		41,79	19,28	889.487		1.019.458		1.211.346	
5.061.196				3.108.350		3.615.021		4.363.074	
2.323.089		65,08	30,02	1.426.733		1.659.295		2.002.551	
(h. 140) 353.581		9,90	4,57	(h. 120) 186.560		(h. 120) 216.958		(h. 120) 261.835	
7.737.866				4.721.643		5.491.274		6.627.561	
+ 21,35%				+ 15,69%		+ 16,30%		+ 20,69%	
4.803.14		216,77	100	2.930,88		3.408,61		4.113,94	
(h. 1.237) 3.124.142	—			(h. 858) 1.333.907	—	(h. 858) 1.551.247	—	(h. 858) 1.872.130	—
2.304.346	=			1.150.532	=	1.333.907	=	1.551.247	=
L. 819.796				L. 163.375		L. 217.340		L. 320.883	

lavorate in media nell'azienda. In conseguenza anche il costo orario va esaminato soltanto su parametro per la determinazione della variazione del costo nel

STRUTTURA E DINAMICA DEL COSTO DEL LAVORO NELLE SUE VARIE COMPONENTI

Premessa

Tenuto conto del collegamento esistente tra i due argomenti si ritiene opportuno corredare le argomentazioni e la documentazione concernenti le retribuzioni con altre attinenti il costo del lavoro.

Questo verrà considerato nel suo significato più strettamente economico, ossia nella sua consistenza per unità di prodotto. Pertanto verranno esposte alcune considerazioni concernenti ambedue le serie di componenti del costo del lavoro rapportato alla produzione espressa in termini di prestazione lavorativa, ossia il costo della mano d'opera in termini monetari e l'organizzazione del lavoro (con particolare riguardo alla durata effettiva di esso), senza tralasciare alcuni riferimenti di comparazione con la situazione riscontrabile nelle industrie degli altri Paesi.

1. L'evoluzione recente del costo del lavoro

Nell'ultimo triennio l'aumento del costo del lavoro per unità di prodotto - prescindendo dalle variazioni dei tassi di cambio - è stato in Italia del 79%, contro il 74,5% nel Regno Unito, il 59% in Danimarca, il 55-56% in Francia e in Irlanda, il 49% in Belgio, il 41% nei Paesi Bassi, il 24,5% in Germania e il 21% negli USA.

2. Previsioni per il 1977

Nel 1977 i redditi da lavoro dipendente (comprendenti, come è noto, sia le retribuzioni che gli oneri sociali) nel settore industriale dovrebbero aumentare, senza l'intervento della contrattazione aziendale, del 18,6% rispetto al 1976. Le componenti di detto aumento dovrebbero essere le seguenti:

1) Trascinamento dal 1976		7,7%
di cui: per contingenza	6,4	
per rinnovi contrattuali	1,3	
2) Aumento di contingenza (ipotesi di 25 punti)		10,3%
3) Rinnovo contratto collettivo nazionale di lavoro		0,6%
	Totale	18,6%

A tale aumento del flusso monetario si aggiunge il 6% per le rivalutazioni dei fondi di indennità di anzianità accantonati, conseguenti agli incrementi retributivi che si verificheranno nell'anno.

3. La struttura del costo del lavoro

La struttura del costo del lavoro nell'industria italiana è particolarmente complessa. Essa è costituita da numerosi elementi, diversi tra loro per natura e destinazione, schematizzabili come segue:

1) alcuni sono diretti alla remunerazione immediata e diretta del lavoro effettivamente prestato;

- 2) altri sono destinati a fornire al singolo lavoratore una retribuzione più o meno differita nel tempo, il cui potere di acquisto è agganciato al momento della corresponsione effettiva;
- 3) altri ancora sono destinati a finanziare previdenze stabilite a tutela dell'intera comunità dei lavoratori in taluni casi travalicando i limiti del solo settore industriale.

Molte delle componenti la struttura del costo del lavoro sono legate da relazioni tali che al variare dell'una variano, per reazione automatica ed indotta, anche altre, con effetti moltiplicativi notevoli, nei risultati finali, rispetto alla variazione iniziale. Altre componenti si accrescono senza l'intervento di alcuna spinta in funzione soltanto della variabile temporale.

Le particolarità di strutture sono tali da influenzare notevolmente, anche per la molteplicità delle sedi di contrattazione, la dinamica spontanea del salario e del costo del lavoro.

Da questa situazione deriva una serie di distorsioni, ai fini di una corretta impostazione della politica salariale (nonché nei confronti dell'industria concorrente degli altri Paesi), che investono principalmente tre ordini di considerazioni:

- a) viene compresa la retribuzione nei confronti dell'intero costo e nell'ambito della retribuzione la parte diretta, cioè la componente del costo legata alla professionalità, alla prestazione effettiva e quindi al rendimento individuale;
- b) si determina una serie di incongruenze nelle spinte verso l'egualitarismo, in quanto alcune scelte effettuate in questa direzione sono contraddette, ovvero esaltate oltre le intenzioni, dai movimenti indotti;
- c) la contemporanea azione di automatismi e trascinamenti riduce l'area del possibile negoziato, sul quale interferisce pesantemente anche la molteplicità delle sedi di contrattazione.
- A titolo esemplificativo nell'industria laniera (dove peraltro la contrattazione a livello aziendale non è particolarmente sviluppata) si ha la seguente composizione del costo:

I - Componenti dovute alla libera volontà delle parti		49,98
- di cui: a) per contrattazione nazionale	41,28	
b) per contrattazione aziendale	8,70	
II - Componenti dovute ad azioni automatiche		20,61
III - Componenti dovute ad interventi estranei alla volontà delle parti		29,41
Totale		100,00

4. *Struttura del costo e dinamica*

Le caratteristiche di struttura sono tali da influenzare notevolmente la dinamica del costo del lavoro nel corso del tempo.

Prendendo ad esempio il settore meccanico si può rilevare che partendo da un costo medio orario di L. 3.041 (che non rispecchia la situazione effettiva ma vuole solo offrire un dato di riscontro) a fine 1975, a fine 1976 si registrano le seguenti variazioni:

A) Retribuzione diretta	+ 28,8%
B) Costo globale	+ 30,1%
C) Rivalutazione indennità pregresse su B)	+ 14,9%

Se nel triennio 1975-1977 avesse operato la sola indennità di contingenza avremmo avuto i seguenti aumenti del costo globale:

1975	+ 15,7%
1976	+ 16,3%
1977 (ipotesi 25 punti)	+ 20,7%

L'aumento della retribuzione complessiva lorda in busta, risulta del 23,1% nel 1976 e di altrettanto nel 1977, a fronte di incrementi medi dei prezzi di circa il 17% nel 1976 e del 18% nel 1977.

5. *Gli oneri sociali*

I contributi assicurativi e previdenziali, tenuto conto di una aliquota media del 5,18% per l'assicurazione infortuni sul lavoro, incidono per il 47,7% sul salario medio e, come si è visto, costituiscono circa il 30% dell'intero costo del lavoro.

6. *Confronti internazionali*

La struttura del nostro costo del lavoro appare particolarmente distorta nei confronti di quella che si riscontra negli altri paesi industrializzati e in particolare in quelli della Comunità europea. Le statistiche della federazione svedese dei datori di lavoro mostrano che nel 1974 la retribuzione diretta rappresentava in Italia soltanto il 53% del costo totale: è la percentuale più bassa tra quelle dei 15 Paesi considerati seguita da quelle del 56% per l'Austria e del 59-60% per Olanda e Belgio, fino a massimi dell'83% per Danimarca, Canada e Gran Bretagna.

Una analisi più approfondita, anche se più arretrata nel tempo, è consentita dai dati della Comunità europea relativi al 1972. Essi mostrano in particolare che gli oneri sociali obbligatori rappresentano il 27% del costo del lavoro degli operai in Italia, il 22% in Francia e in Belgio, il 17% in Germania, il 14% in Olanda e Lussemburgo.

7. *Possibili interventi correttivi*

Gli interventi correttivi per assicurare al salario e al costo del lavoro un maggiore equilibrio nella struttura interna e un assetto più consono a quello degli altri Paesi, possono essere individuati in due direzioni.

La prima è quella dei cosiddetti automatismi, che oggi, come si è visto, assorbono un 20-25% del costo totale, moltiplicano gli effetti di una decisione di aumento salariale (ad es. è stato calcolato che nel settore chimico un aumento di contingenza di L. 2.000 mensili comporta per il datore di lavoro un maggior onere di quasi lire 83.000 annuali), e restringono proporzionalmente l'area della contrattazione.

Data la natura di questi elementi retributivi e le difformità esistenti tra essi, una loro migliore regolamentazione non può non essere definita e gestita a livello di settore, pur dopo aver fissato a livello interconfederale obiettivi e linee generali di tendenza.

La seconda direzione di intervento correttivo va individuata negli oneri sociali e particolarmente in quelli che possono essere considerati impropri per l'industria.

Essi possono essere individuati in una lista che porta ad una cifra totale di circa il 16% di aliquota contributiva sul salario, corrispondente a circa l'11% del costo del lavoro.

8. *La durata del lavoro*

E' da precisare che la durata annua del lavoro in Italia sia in termini di ore lavorative che di ore effettivamente prestate, è inferiore a quella che si riscontra negli altri principali paesi. I fattori che incidono prevalentemente sulla minore prestazione sono rappresentati dalle festività infrasettimanali e dalle assenze.

A) *Festività infrasettimanali.*

Le festività infrasettimanali sono previste nei principali paesi nelle seguenti misure:

Italia n. 17

Francia n. 7-10 (secondo le regioni)

Germania n. 10-13 (secondo le regioni)

Inghilterra n. 7

Usa n. 9

In nessun paese è normalmente prescritto il godimento obbligatorio delle festività infrasettimanali; l'incidenza effettiva delle festività sulla durata annua del lavoro è pertanto legata al grado di osservanza delle festività stesse in ciascun paese, grado che in Italia è notevolmente più ampio.

In Italia, in caso di prestazione di lavoro, è prevista l'erogazione di un corrispettivo economico; rispetto alla media dei paesi considerati, risultano numericamente eccedenti 8 festività, delle quali due coincidono con la giornata del giovedì; una pertanto coincide mediamente con giornata normalmente non lavorativa. Il recupero all'attività di 8 festività equivarrebbe a 56 ore all'anno, pari al 3,5% circa dell'attività annua.

B) Assenteismo

La rilevazione delle assenze operaie, eseguita periodicamente dalla Confindustria, indica che nel periodo 1971-1975 risultano in aumento le malattie, la maternità, i permessi; risultano in costante diminuzione i soli infortuni.

Dai dati disaggregati della Confindustria si rileva anche che:

l'assenteismo è più elevato nelle zone a maggiore concentrazione industriale, che non nelle altre;

lo scostamento settoriale è scarsamente significativo, prevalendo il diverso rapporto per sesso delle maestranze;

l'assenteismo cresce col crescere delle classi di dimensione delle unità produttive.

La comparazione con la situazione italiana di dati relativi alla Francia e agli Usa appare come segue:

	Francia	Usa	Italia
Impiegati	3,2	5,5	7,90
Operai	8,0	7,7	15,27
Maschi	6,0	5,4	12,64
Femmine	8,8	8,7	17,65
Totale	6,7	6,6	13,67

E' da osservare che le assenze per maternità sono molto più elevate anche per il periodo più ampio di assenza consentita (Italia 22 settimane obbligatorie + 26 settimane facoltative = 48 settimane; Francia 14 settimane; Germania 14 settimane; Svizzera 10 settimane).

Per tutte le assenze, ed in particolare per quelle dichiarate per malattia, appare evidente la necessità di iniziare analisi approfondite congiunte per ampliare la conoscenza dei fenomeni esteri, per individuare le cause delle maggiori assenze in Italia e per indirizzare le relative azioni di recupero.

Le analisi risulteranno utili se condotte sino a livelli aziendali, per accertare ad esempio gli scostamenti per:

- unità produttive
- classi di età dei lavoratori
- classi di durata dei casi
- distribuzione giornaliera e stagionale delle assenze
- distribuzione giornaliera delle aperture e chiusure dei casi
- caratteristiche dei casi ripetitivi.

L'individuazione delle cause (individuali e collettive, aziendali ed extraaziendali) consentirà l'opportuno orientamento delle iniziative di recupero.

Prioritaria appare comunque la necessità di riordinare la materia relativa alle certificazioni ed ai controlli, oggi largamente carente.

La perdita di prestazione per maggiore tasso totale di assenza è valutabile mediamente nel 7% delle ore annue di lavoro.

9. *Mobilità interna e lavoro straordinario*

Rappresentano due temi della regolamentazione contrattuale vigente, nei cui confronti si osservano elementi che si frappongono alla regolare attuazione delle facoltà attribuite alle imprese.

Le esigenze di mobilità e di prestazioni straordinarie sono determinate da:

- necessità tecnico-organizzative

- necessità produttive

interventi temporanei o non ricorrenti non risolvibili qualitativamente o quantitativamente attraverso gli organici.

Nelle condizioni presenti, l'esigenza delle imprese di mobilità interna temporanea e di prestazioni straordinarie è accentuata

- dalla elevata aliquota di assenze e dalla relativa anormale distribuzione nei giorni di lavoro

- dalla necessità di rispondere flessibilmente e prontamente a temporanee variazioni delle richieste di mercato.

Gli impedimenti in atto danno luogo:

- ad attività di macchinario

- ad insufficienza di manutenzioni

- a perdite di produzioni temporanee

con squilibrio delle organizzazioni delle imprese.

La quantificazione degli sprechi attuali non è agevole, essendo rapportata a differenti fattispecie aziendali; l'incidenza è peraltro da ritenere rilevante.

Per quanto concerne in particolare il lavoro straordinario, i dati dell'Istat sull'incidenza delle ore straordinarie prestate sul totale delle ore lavorate rilevano una entità media del 2,7% ben lontana dai *plafonds* contrattuali vigenti (10-15%).

10. *Il rendimento*

In relazione alle caratteristiche tecnologiche ed organizzative settoriali e sottosettoriali, è osservato negli altri paesi industrializzati un più alto livello di rendimento individuale e collettivo del lavoro correlato a sistemi di incentivazione diretta.

Poiché l'argomento è di interesse per la produttività, appare opportuna un'analisi per accertare aree di applicazione retributive rivolte al fine del recupero e dello sviluppo della produttività del lavoro.

11. *L'utilizzazione degli impianti*

Il grado di utilizzo degli impianti è in funzione:

- delle tecnologie ed organizzazioni settoriali e sottosettoriali

- del tipo di investimento

- della richiesta di mercato

- della esigenza di competitività.

Realizzato il necessario equilibrio di produttività a livello dell'orario contrattuale di cinque

giorni, l'incremento della produttività del lavoro può essere ricercato - ove si verificano i presupposti sopra indicati - con ricorso a:

- turni giornalieri sino a saturazione delle 24 ore nei cinque giorni
- estensione dell'utilizzo degli impianti al 6° giorno
- estensione dell'utilizzo degli impianti al 7° giorno.

Poiché le condizioni esistenti si riferiscono normalmente all'utilizzo ordinario degli impianti, appare opportuno procedere all'analisi del problema del loro più alto utilizzo anche con riferimento ad esperienze internazionali, al fine di ricercare razionalizzazioni e di favorire scelte imprenditoriali in tal senso.

12. *Gli imponderabili di occupazione*

Gli imponderabili di occupazione di personale invalido sul personale occupato, risultano nei principali paesi come segue:

- Italia 15%
- Germania 6%
- Francia 10% (di cui invalidi civili 3%)
- Olanda 2%
- Inghilterra 3%
- Svizzera nessun imponderabile
- Belgio nessun imponderabile
- Usa nessun imponderabile.

La sperequazione esistente per l'Italia determina:
 squilibri nella distribuzione a livello aziendale
 incentivo al fenomeno del riconoscimento di nuovi invalidi
 distorsioni nell'avviamento al lavoro
 danno alla produttività.

Anche a questo proposito si considerano necessarie analisi rivolte ad evidenziare in tutti i suoi aspetti la situazione ed a definire le iniziative da adottare.

13. *La mobilità esterna*

I processi di mobilità interaziendale incontrano, nel nostro paese, una serie di vincoli e di resistenze che limitano la riallocazione del fattore lavoro dai settori o aziende con personale eccedente ai settori o aziende con possibilità espansive dei livelli occupazionali.

I vincoli suddetti sono, in larga misura, riconducibili a cause di ordine esterno quali:

- la struttura retributiva ed il sistema di sostegno dei redditi, che privilegiano i lavoratori inattivi in costanza di rapporto di lavoro;
- la insufficienza di strumenti conoscitivi e previsionali della situazione e delle tendenze del mercato del lavoro;
- le carenze dei meccanismi di compensazione tra domanda ed offerta di lavoro e l'inadeguatezza delle strutture di formazione e riqualificazione.

EVOLUZIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI

Trattamento contrattuale vigente

In base al vigente ccnl 4 aprile 1975, il trattamento economico contrattuale per i dirigenti di aziende industriali risulta costituito dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale mensile base L. 650.000

b) meccanismo di variazione automatica correlato all'aumento del costo della vita (ammontare in atto dal 1° luglio 1976) (1) L. 150.000 (2)

Agli elementi sopra indicati si aggiunge una progressione per anzianità articolata su 10 scatti biennali, al compimento di ciascuno dei quali corrisponde un aumento del 6,25% calcolato sul minimo contrattuale vigente all'atto della maturazione stessa (e cioè, allo stato, su L. 650.000 mensili).

E' previsto tuttavia che, alla fine di ciascun anno solare e con applicazione dal 1° gennaio successivo, venga effettuato il ricalcolo sull'importo corrispondente alla variazione automatica maturata.

L'anzianità utile ai fini della progressione biennale è esclusivamente quella maturata nella qualifica di dirigente.

Retribuzione contrattuale annua

La retribuzione annua per i dirigenti di aziende industriali si ottiene moltiplicando per 13 gli importi mensili sopra specificati.

Esemplificazione

In termini esemplificativi, la retribuzione di un dirigente con 7 anni di anzianità alla data del 1° dicembre 1976 sarà pari a:

minimo mensile L. 650.000

importo per variazione automatica L. 150.000

importo per scatti di anzianità:

a) 18,75% (3x6,25%) di L. 650.000 L. 121.875

b) ricalcolo sull'importo per meccanismo automatico (18,75% di L. 93.000, corrispondenti all'importo per variazione automatica in atto al 31 dicembre 1975) L. 17.437,50. Totale (mensili) L. 939.312,50.

Aziende di ridotta potenzialità economica

Fino al 31 dicembre 1976, a favore delle aziende di ridotta potenzialità economica (intese per tali le aziende che occupano non più di 100 dipendenti) è prevista la facoltà di ridurre la re-

(1) - L'istituto è stato introdotto *ex novo* con il vigente contratto 4 aprile 1975. In precedenza la categoria non godeva di alcun sistema automatico di adeguamento al costo della vita.

Con il nuovo meccanismo viene assunto a base del sistema l'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati al 1° settembre 1974, fatto uguale a 100.

Il calcolo della variazione dell'indice viene effettuato con cadenza semestrale, accertando il numero dei punti di variazione dell'indice stesso registrato nel mese di maggio e nel mese di novembre di ciascun anno rispetto alla base sopra indicata.

Ad ogni punto di variazione rispetto alla suddetta base corrisponde un importo di L. 3.000 mensili da erogarsi con decorrenza, rispettivamente, dal 1° luglio e dal 1° gennaio immediatamente successivi.

(2) - La dinamica degli incrementi semestrali delle somme per meccanismo di variazione automatica è stata la seguente:

Dalla data di decorrenza del contratto (1° gennaio 1975): 25 punti a titolo di valutazione convenzionale dell'andamento del costo della vita verificatosi nel 1974	L. 75.000 +
dal 1° luglio 1975 (+ 6 punti)	L. 18.000 +
dal 1° gennaio 1976 (+ 6 punti)	L. 18.000 +
dal 1° luglio 1976 (+ 13 punti)	L. 39.000 =

Totale (mensili)

L. 150.000

tribuzione mensile come sopra specificata entro un massimo di lire 20.000 (L. 40.000 fino al 31 dicembre 1975). Tale differenza dovrà essere definitivamente colmata dal 1° gennaio 1977.

Evoluzione storica del trattamento economico dei dirigenti

Il primo accordo economico nazionale post-corporativo per i dirigenti di aziende industriali risale al 29 agosto 1946.

La misura dell'aumento retributivo mensile previsto era pari a 6.000 lire sulle prime 20.000 ed a un ulteriore 20% sulle successive L. 20.000.

Il successivo accordo del 19 novembre 1946 stabiliva, per i dirigenti di prima assunzione, le seguenti retribuzioni iniziali: L. 28.000 mensili per i comuni con popolazione inferiore ai 500.000 abitanti; L. 30.000 per quelli con popolazione superiore.

Tali minimi sono stati gradualmente elevati con i successivi rinnovi contrattuali fino a raggiungere - con l'accordo 26 luglio 1963 - gli importi di L. 295.000 per i comuni della I Zona (specificatamente elencati: Torino, Milano, Genova, Roma, Napoli, Palermo, Venezia, Trieste, Bologna, Firenze) e lire 275.000 per gli altri comuni (II Zona).

La successiva evoluzione dei minimi, in relazione ai rinnovi contrattuali via via succedutisi, è stata la seguente:

- accordo 30 gennaio 1965 : 330.000 (I Zona) 310.000 (II Zona)
- accordo 15 dicembre 1966: 360.000 (I Zona) 340.000 (II Zona)
- accordo 22 dicembre 1968: 400.000 (I Zona) 390.000 (II Zona)
- accordo 29 luglio 1970: 465.000 (3)
- accordo 25 gennaio 1973: 550.000 (dal 1° gennaio 1973);
590.000 (dal 1° gennaio 1974).

Dinamica in funzione dell'anzianità

Il primo meccanismo contrattuale di dinamica retributiva in funzione dell'anzianità per i dirigenti di aziende industriali è stato introdotto con il contratto collettivo nazionale del 24 luglio 1961.

L'art. 16 di tale contratto prevedeva il diritto ad una maggiorazione dei minimi contrattuali nella misura del 25% e del 60% al compimento, rispettivamente, dei 10 e dei 20 anni di servizio presso la stessa azienda con la qualifica di dirigente. Tale dinamica è stata perfezionata con i successivi contratti normativi del 1966, del 1970 e infine trasformata con il vigente contratto del 1975 che - come sopra accennato - ha introdotto una progressione basata su dieci scatti biennali di anzianità, nella misura del 6,25% ciascuno.

(3) - Con l'accordo del 1970 è stata abolita la preesistente differenziazione in funzione territoriale.

CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA
(CONFAGRICOLTURA)
 (Ascoltata il 13 gennaio 1917)

1. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE AGRICOLO

Premessa

I rapporti di lavoro subordinato nel settore dell'agricoltura sono disciplinati da distinti contratti collettivi nazionali, a seconda della categoria di appartenenza del lavoratore (dirigenti - impiegati - operai). Essi costituiscono la fonte principale e primaria della regolamentazione dei rapporti di lavoro medesimi, cui fa seguito un secondo livello di contrattazione, in sede regionale o provinciale, limitatamente alle categorie impiegatizie ed operaie.

Giova, peraltro, mettere in risalto come anche a seguito della modifica della disciplina collettiva per gli operai agricoli, con la trasformazione del patto in contratto nazionale, la categoria al suo interno presenti oggi una perfetta omogeneità sia di trattamento normativo che salariale. In particolare, circa quest'ultimo trattamento, il divario retributivo prima esistente tra gli operai delle diverse province si è attenuato al punto che la differenza tra le province a più alti salari e quelle a più bassi salari si aggira oggi intorno al 7-8%.

Accanto a tale contrattazione collettiva, la cui sfera di applicazione si considera a carattere generale, esistono nel settore agricolo distinti ed autonomi contratti collettivi (nazionali e provinciali) per gli operai addetti alla forestazione, per i dipendenti dei consorzi di bonifica (Snebi), per quelli degli enti ed organizzazioni zootecniche (Aia) e per i dipendenti da enti cooperativi. Per quest'ultimo comparto si tratta di contratti stipulati generalmente a livello territoriale ristretto (provinciale, aziendale), e riguardanti, soprattutto, il personale delle società cooperative «di trasformazione di prodotti agricoli», mentre il personale delle cooperative «di conduzione» rientra nella sfera applicativa della contrattazione generale dell'agricoltura.

a) Dirigenti agricoli

Contratto collettivo nazionale in vigore, stipulato il 25 febbraio 1975, con decorrenza dal 1 gennaio 1975 e durata sino al 31 dicembre 1977.

Regola il rapporto di lavoro del personale dipendente che opera sul piano gerarchico più elevato e quale *alter ego* del datore di lavoro. Il dirigente agricolo è generalmente preposto alla direzione di tutti i settori, rami o servizi dell'organizzazione aziendale, ovvero di un ramo rilevante di essa e gode di ampi ed autonomi poteri, nonché piena libertà decisionale nell'ambito delle direttive generali impartite dal datore di lavoro.

Il trattamento sia economico che normativo di tale categoria di lavoratori è stabilito unicamente dal contratto nazionale, non essendo previsti ulteriori livelli di contrattazione.

Nel complesso, il numero dei dirigenti dipendenti da aziende agricole si calcola in circa 350 unità.

Per il trattamento normativo e le retribuzioni «tabellari» vedasi i quadri allegati.

b) Impiegati agricoli

Contratto collettivo nazionale in vigore, stipulato il 4 febbraio 1976, con decorrenza dal 1 gennaio 1976 e durata sino al 31 dicembre 1978.

La classificazione di tali dipendenti da aziende agricole si articola in 2 gruppi e 6 categorie. Il primo gruppo comprende tre categorie del personale di «concetto» con tre livelli retributivi. Appartengono a tale gruppo gli impiegati tecnici ed amministrativi con un certo grado di autonomia di concezione e poteri di iniziativa quali i direttori, capi reparto, agenti, capi ufficio, sottoagenti - contabili. Nel secondo gruppo sono inquadrate tre categorie di impiegati d'ordine con corrispondenti tre livelli retributivi. A tale gruppo d'ordine appartengono gli addetti ai servizi tecnici od amministrativi, gli addetti a mansioni di segreteria, le stenodattilografe e gli usceri e fattorini.

Mentre il contratto nazionale regola tutto quanto attiene il trattamento normativo e quello economico generale, il trattamento retributivo è compito della contrattazione integrativa (a livello regionale o provinciale).

Il contratto nazionale non prevede, pertanto, minimi di retribuzione tabellare, la cui determinazione è, invece, compito dei contratti integrativi regionali o provinciali.

Nel complesso il numero di tali dipendenti si aggira sulle 18 mila unità.

c) *Operai agricoli*

Accordo del 14-8-1976 per il ccnl operai agricoli - in vigore dal 1-7-1976 e durata sino al 31-3-1979.

Trattasi della categoria più numerosa di lavoratori dipendenti del settore agricolo.

L'attuale nuova struttura della contrattazione collettiva, come risulta dal recente accordo del 14 agosto 1976, si articola su due livelli di contrattazione: il nazionale, con funzione primaria, che disciplina tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, ed il provinciale, con funzione integrativa per le sole materie demandate dal contratto nazionale. Tra le materie di competenza del livello provinciale le più importanti sono quelle riguardanti l'incasellamento del personale nelle diverse qualifiche (specializzati - qualificati - comuni) e la materia salariale. Per quest'ultimo aspetto, infatti, mentre il contratto nazionale stabilisce soltanto dei livelli minimi salariali distinti per categoria, alla sede provinciale è demandata la definizione del salario di qualifica spettante a tali lavoratori dipendenti.

Com'è certamente noto, prima dell'accordo dell'agosto 1976 sopracitato, la contrattazione collettiva per gli operai agricoli (ex salariati fissi e braccianti avventizi) era articolata in un «Patto nazionale» che si limitava a fissare norme di carattere generale, non immediatamente applicabili ai rapporti individuali, in quanto la loro operatività restava condizionata al «recepimento» nei contratti collettivi provinciali, che costituivano quindi l'unica fonte primaria di regolamentazione dei rapporti di lavoro, sia per la materia normativa che economica.

Detta categoria di lavoratori è quella che, nel corso dell'ultimo quinquennio, ha subito una più rapida evoluzione, sia sul piano normativo che retributivo, attraverso un graduale avvicinamento alle altre categorie agricole dei dirigenti e degli impiegati.

Per quanto concerne il trattamento normativo può senz'altro dirsi che si è pervenuti alla quasi omogeneizzazione delle tre categorie per ciò che concerne i principali istituti contrattuali (ferie, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, misura della indennità di anzianità, ecc.).

Come si dirà più diffusamente in altro documento, le retribuzioni del settore agricolo, particolarmente quelle degli operai, partite da basi assai lontane da quelle degli altri settori produttivi, hanno diminuito la differenza esistente con una dinamica di gran lunga superiore a quella che la redditività del comparto avrebbe consentito. Oggi tali retribuzioni agricole sono assai vicine e, in alcuni casi, eguagliano o addirittura superano i livelli salariali di altri settori.

d) *Maestranze florovivaistiche*

Accordo del 14-8-1976 per il rinnovo del ccnl - in vigore dal 1-7-1976 e durata sino al 31-3-1979.

Gli operai dipendenti da aziende agricole produttrici di piante da frutto, ornamentali, forestali,

TRATTAMENTI NORMATIVI IN BASE AI VIGENTI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

Quadro comparativo su alcuni istituti contrattuali

Istituti	Dirigenti C.c.n.l. 25 febbraio 1975	Impiegati C.c.n.l. 4 febbraio 1976	Operai agricoli Accordo 14 agosto 1976	Maestranze florovivaistiche Accordo 29 settembre 1976
Orario di lavoro	—	40 ore settimanali distribuite in 5 giorni e mezzo	40 ore settimanali pari ad ore 6,40 giornaliera	40 ore settimanali pari ad ore 6,40 giornaliera
Lavoro straordinario, festivo, notturno		30% 50% 50% 60% 65%	25% 35% 40% 40% 45%	29% 40% 48% 50% 55%
lavoro straordinario				
lavoro festivo				
lavoro notturno				
lavoro straordinario festivo				
lavoro festivo notturno				
Ferie	30 giorni lavorativi	30 giorni lavorativi	26 giornate lavorative	26 giornate lavorative
Mensilità aggiuntive	13 ^a e 14 ^a corrisposte rispettivamente a dicembre e ad agosto	13 ^a e 14 ^a corrisposte rispettivamente a dicembre e ad agosto	13 ^a e 14 ^a corrisposte rispettivamente a dicembre e ad aprile	13 ^a e 14 ^a corrisposte rispettivamente a dicembre e ad aprile
Scatti di anzianità	12 scatti biennali al 6%	12 scatti biennali al 5%	5 scatti biennali al 3%	5 scatti biennali al 3%
Trattamento malattia e infortunio	conservazione del posto per 12 mesi; in caso di infortunio tale conservazione si protrae per altri 12. Trattamento economico: sino a 5 anni di anzianità 4 mesi di stipendio intero e 4 mesi di 1/2 stipendio; per anzianità superiore a 5 anni 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di 1/2 stipendio.	conservazione del posto per 12 mesi; in caso di infortunio tale conservazione si protrae per altri 12. Trattamento economico: sino a 5 anni di anzianità 3 mesi di stipendio intero e 3 mesi di 1/2 stipendio; da 5 a 10 anni di anzianità 5 mesi di stipendio intero e 5 di 1/2 stipendio; oltre i 10 anni 6 mesi di stipendio intero e 6 di 1/2 stipendio.	conservazione del posto per 150 giorni. Trattamento economico: integrazione indennità di legge tale da assicurare globalmente l'80% del salario medio convenzionale.	conservazione del posto per 150 giorni. Trattamento economico: integrazione indennità di legge: per malattia: indennità giornaliera periodo massimo 90 giorni anno pari al 25% salario globale giornaliero; per infortunio: indennità giornaliera periodo massimo 90 giorni anno pari a 1/3 salario globale giornaliero.
Indennità di anzianità	1 mensilità e 1/2 dell'ultima retribuzione globale per anno di servizio prestato	1 mensilità dell'ultima retribuzione globale per anno di servizio prestato	26 giornate lavorative per ogni anno di anzianità (per le anzianità pregresse valgono le misure previste dai precedenti P.c.n.l.)	26 giornate lavorative per ogni anno di anzianità (per le anzianità pregresse valgono le misure previste dai precedenti C.c.n.l.)

da serra e di fiori recisi, costituiscono la categoria dei lavoratori addetti ad uno dei comparti più specializzati dell'agricoltura.

La struttura collettiva contrattuale di tale comparto agricolo che interessa circa 150 mila lavoratori dipendenti, si articola in un contratto nazionale ed in contratti integrativi a livello provinciale che sono stipulati in quelle province ove esistono aziende appartenenti al settore florovivaistico.

Gli operai di tali aziende, pur godendo sul piano normativo di un trattamento identico a quello degli operai agricoli, se ne diversificano nella parte salariale, generalmente più elevata di quella degli operai agricoli.

Allo stato tale differenza retributiva si aggira intorno al 10%.

2. DINAMICA SALARIALE

L'evoluzione dei livelli salariali nel settore dell'agricoltura ha presentato, e tuttora presenta, una dinamica più accentuata rispetto agli altri settori produttivi.

L'accentuazione di tale dinamica salariale, come rilevato dall'Istat, è riscontrabile non solo attraverso i dati delle «retribuzioni minime contrattuali», ma anche dall'indagine sulle «retribuzioni medie di fatto».

Com'è noto, l'Istat considera «retribuzioni di fatto» le somme che effettivamente vengono pagate ai dipendenti dal datore di lavoro e comprendenti, oltre al minimo contrattuale (composto da contingenza, anzianità, premi di produzione, mensilità aggiuntive), i superminimi, i premi aziendali, le erogazioni *una tantum* e le indennità integrative straordinarie, con esclusione degli oneri sociali a carico del datore di lavoro.

Orbene, tra il 1970 e il 1975, per le retribuzioni agricole si hanno le seguenti evoluzioni:

1) Retribuzioni minime contrattuali

Agricoltura	1970 = 100	1975 = 294,1
Industria	1970 = 100	1975 = 231,2
Commercio	1970 = 100	1975 = 250,3
Trasporti	1970 = 100	1975 = 202,0

2) Retribuzioni medie di fatto

Sempre tra il 1970 ed il 1975, l'indice delle retribuzioni medie di fatto pro-capite (operai ed impiegati) è cresciuto del:

177% nell'agricoltura

125% nell'industria

138% nel commercio

92% nei trasporti

La dinamica salariale nel settore agricolo non accenna a diminuire, ne è prova l'ultima rilevazione Istat delle «retribuzioni orarie minime contrattuali» di novembre 1976 che, rispetto al corrispondente mese del 1975, ha fornito i seguenti dati:

Agricoltura	+ 33,6
Industria	+ 28,8
Commercio	+ 23,1
Trasporti	+ 24,3

I fattori determinanti tale dinamica salariale nel settore agricolo sono molteplici ed in parte riconducibili agli effetti indotti dalla disordinata spinta salariale verificatasi in alcuni settori extra agricoli.

Tuttavia, nonostante la comprovata impossibilità del comparto agricolo di poter scaricare sempre e comunque direttamente sui prezzi gli aumenti dei costi di produzione, l'incidenza del la-

voro agricolo sui costi aziendali, negli ultimi cinque anni, è cresciuta anche al di là delle reali possibilità delle imprese.

Un elemento certamente determinante nella dinamica salariale per la categoria degli operai agricoli è rappresentato dalla «scala mobile» che, per le categorie operai, è stata introdotta con l'accordo nazionale del 24-9-1952, modificato dall'accordo 14-10-1961 con il quale si fissava un valore di punto differenziato per le diverse categorie di operai sulla base altresì di una suddivisione in tre gruppi di province.

Il valore del punto oscillava da un minimo di lire 10 giornaliero per l'operaio comune del 1° gruppo ad un massimo di lire 18 giornaliero per l'operaio specializzato del 3° gruppo.

Con accordo del 9 agosto 1972, oltre alla unificazione delle zone salariali si raddoppiavano i valori di punto precedenti che venivano fissati in lire 30 giornaliero per l'operaio specializzato, in lire 27 per il qualificato ed in lire 24 per il comune. Quest'ultimo accordo, che portava i valori di punto degli operai agricoli ad un livello quasi pari al doppio di quelli dei settori extra-agricoli, si proponeva l'avvicinamento graduale dei salari agricoli alle retribuzioni degli altri settori.

Detto accordo, che era stato stipulato nella previsione che gli scatti annuali della scala mobile seguissero l'andamento su una media di 12 scatti annuali, è entrato in applicazione (febbraio 1973), in una fase congiunturale nuova, caratterizzata da forti tensioni inflazionistiche con la conseguenza che si ebbe un aumento dei salari agricoli ben oltre le previsioni.

Infatti nel periodo febbraio 1973 - novembre 1975, la scala mobile registrò 100 punti di variazione rispetto ai 24 ipotizzati: cioè oltre quattro volte tanto.

Successivamente, a seguito dei noti accordi sulla unificazione dei valori di punto di contingenza intervenuti negli altri settori nel corso del 1975, anche il settore agricolo, con accordo del 29 maggio stesso anno, si uniformava a tali intese, pervenendo alla unificazione del valore di punto, per tutte le categorie operaie, in lire 2.389 mensili, da raggiungersi con decorrenza dal febbraio 1977.

Circa il costo della contingenza nel settore agricolo, si espone negli allegati alla presente memoria un quadro relativo al costo sopportato per l'anno 1976 e la previsione per l'anno 1977. Non vi è dubbio, altresì, che sul livellamento oggi raggiunto dei salari agricoli con quelli degli altri settori ha influito anche l'esigenza di porre un freno all'esodo della manodopera agricola. Durante questa fase fortemente dinamica della politica salariale, gli allora modesti riflessi rappresentati dagli oneri previdenziali a carico del datore di lavoro, non costituivano un motivo di preoccupazione per le imprese. Infatti, l'onere contributivo a carico delle aziende per ogni giornata lavorativa svolta da un operaio, sino a quattro anni fa, si aggirava sulle 285 lire.

Oggi invece tale onere ha superato le 2.000 lire giornaliero ed il costo globale del lavoro agricolo è giunto a livelli estremamente onerosi e addirittura proibitivi per alcune aziende.

Gli sviluppi di tale situazione potranno portare all'alternativa, denunciata di recente da un illustre economista: e cioè la scomparsa dal mercato delle imprese deboli con effetti negativi sulla domanda di lavoro, oppure l'ampliamento del mercato del lavoro irregolare, cioè «lavoro nero».

PREVISIONE DEL COSTO DELLA CONTINGENZA PER GLI OPERAI AGRICOLI NELL'ANNO 1977 (1-2-77/31-1-78)

Dal 1-2-1977, per effetto dell'aumento del valore del punto a L. 91,88 giornaliero (valore unico per tutte e tre le categorie di operai) ed in base alle previsioni per il 1977 di andamento analogo al 1976 dell'aumento del costo della vita, presumibilmente, il costo dell'indennità di contingenza (complessivo e medio di ogni singolo punto) che graverà sul settore agricolo sarà determinato come dal seguente prospetto. Così il costo complessivo passerebbe da circa 131 miliardi di lire a circa 170 miliardi di lire ed il costo unitario da 6,5 a circa 8,5 miliardi di lire.

COSTO DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER GLI OPERAI AGRICOLI

Numero giornate lavorative (stima)	N.ro punti scala mobile	Valore punto giornaliero	Costo parziale indennità di contingenza	Costo complessivo indennità di contingenza nei periodi considerati
1° periodo dal 1° febbraio 1977 al 30 aprile 1977 specializzati } qualificati } 35.000.000 comuni }	6	91,88	L. 19.294.800.000	al 30 aprile 1977 L. 19.294.800.000
2° periodo dal 1° maggio 1977 al 31 luglio 1977 specializzati } qualificati } 35.000.000 comuni }	5	91,88	L. 16.079.000.000	al 31 luglio 1977 L. 35.373.800.000
3° periodo dal 1° agosto 1977 al 31 ottobre 1977 specializzati } qualificati } 35.000.000 comuni }	5	91,88	L. 16.079.000.000	al 31 ottobre 1977 L. 51.452.800.000
4° periodo dal 1° novembre 1977 al 31 gennaio 1978 specializzati } qualificati } 35.000.000 comuni }	4	91,88	L. 12.863.200.000	al 31 gennaio 1978 L. 64.316.000.000

Costo complessivo dell'indennità di contingenza nel corso del 1977 : L. 170.437.400.000 (periodo 1° febbraio 1977-31 gennaio 1978) con l'ipotesi di n. 20 punti di scala mobile.
Costo medio di 1 punto dell'indennità di contingenza nel periodo considerato: L. 8.521.870.000

**COSTO DELLA CONTINGENZA PER GLI OPERAI AGRICOLI - PUNTI DI SCALA MOBILE SCATTATI
NEL PERIODO 1 FEBBRAIO 1976/31 GENNAIO 1977**

Numero dei punti di scala mobile

1° Febbraio 1976 1° Maggio 1976 1° Agosto 1976 1° Novembre 1976
3 punti 6 punti 7 punti 4 punti
Totale n. 20 punti

Costo dell'indennità di contingenza per gli operai agricoli

Numero delle giornate lavorative (stima)	N.ro punti scala mobile	Valore punto giornaliero	Costo parziale indennità di contingenza	Costo complessivo indennità di contingenza nei periodi considerati
I° periodo dal 1° febbraio 1976 al 30 aprile 1976				
specializzati 17.500.000	3	78,85	L. 4.139.625.000	
qualificati 11.666.667	3	72,81	L. 2.548.350.072	
comuni 5.833.333	3	66,76	L. 1.168.299.933	
			L. 7.856.275.005	al 30 aprile 1976 L. 7.856.275.005
II° periodo dal 1° maggio 1976 al 31 luglio 1976				
specializzati 17.500.000	6	78,85	L. 8.279.250.000	
qualificati 11.666.667	6	72,81	L. 5.096.700.145	
comuni 5.833.333	6	66,76	L. 2.336.599.866	
			L. 15.712.550.011	al 31 luglio 1976 L. 23.568.825.016
III° periodo dal 1° agosto 1976 al 30 ottobre 1976				
specializzati 17.500.000	7	85,37	L. 10.457.825.000	
qualificati 11.666.666	7	82,34	L. 6.724.432.949	
comuni 5.833.334	7	79,32	L. 3.238.900.370	
			L. 20.421.158.319	al 30 ottobre 1976 L. 43.989.983.335
IV° periodo dal 1° novembre 1976 al 31 gennaio 1977				
specializzati 17.500.000	4	85,37	L. 5.975.900.000	
qualificati 11.666.667	4	82,34	L. 3.842.533.443	
comuni 5.833.333	4	79,32	L. 1.850.799.894	
			L. 11.669.233.337	al 31 gennaio 1977 L. 55.659.216.672

Costo complessivo dell'indennità di contingenza nel corso del 1976 (periodo 1° febbraio 1976-gennaio 1977) con n. 20 punti di scala mobile: L. 131.074.300.028.
Costo medio di 1 punto dell'indennità di contingenza nel periodo considerato 6.553.715.001.

3. COMPOSIZIONE E STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. DIRIGENTI

1.1. *Retribuzione*

La retribuzione prevista dal vigente ccnl è composta dai minimi mensili, distinti per i laureati, i diplomati e quelli senza titolo.

Tali minimi, aggiornati con l'indennità di contingenza maturata, ed in vigore al 1-1-1977 sono i seguenti:

L. 685.840 mensili per i laureati

L. 665.840 mensili per i diplomati di scuola media superiore

L. 645.840 mensili per tutti gli altri

Al dirigente può essere fornita, dal datore di lavoro, un'abitazione per le normali esigenze familiari. Tale fornitura dà diritto al datore di lavoro ad una trattenuta di L. 10.000 mensili.

- Indennità di contingenza

Ai minimi di stipendio previsti si applica l'accordo nazionale di scala mobile dei dirigenti agricoli del 10-2-1964 modificato dall'accordo 26 gennaio 1976. Valore di punto mensile lire 4.032.

Le variazioni derivanti dall'accordo nazionale di cui sopra si applicano anche agli stipendi che superano i minimi previsti dal ccnl.

1.2. *Cointeressenza*

Lo stipendio può essere convenuto, tra datore di lavoro e dirigente, con il sistema della cointeressenza o anche, parte in una quota fissa in danaro o in natura e parte in una percentuale di cointeressenza.

L'importo totale annuo da percepirsi dal dirigente non può essere inferiore alla retribuzione minima prevista dal contratto nazionale.

1.3. *Premi di produzione*

Tra datore di lavoro e dirigente può essere convenuta la corresponsione di premi annuali di produzione da computarsi sui maggiori utili realizzati dall'azienda o su altri parametri da convenirsi.

1.4. *Aumenti periodici per anzianità di servizio*

Il dirigente per anzianità di servizio prestata presso la stessa azienda ha diritto per ogni biennio ad una maggiorazione del 6% del minimo di stipendio mensile previsto dal contratto ed aggiornato con l'indennità di contingenza.

1.5. *13^a e 14^a mensilità*

Il dirigente ha inoltre diritto alla corresponsione della 13^a e 14^a mensilità pari rispettivamente alla retribuzione percepita nei mesi di dicembre ed agosto.

2. IMPIEGATI

2.1. *Retribuzione*

La retribuzione per gli impiegati agricoli è stabilita dai contratti integrativi provinciali o regionali.

Gli elementi della retribuzione previsti dal ccnl vigente sono: stipendio minimo mensile, comprensivo del valore da attribuirsi alla eventuale corresponsione dell'alloggio, luce, orto, pollaio e legna.

L'importo relativo ai valori delle corresponsioni sopra citate viene trattenuto dal datore di lavoro mensilmente all'atto del pagamento della retribuzione qualora l'impiegato usufruisca in tutto o in parte di dette corresponsioni.

- *Indennità di contingenza*

Alle retribuzioni degli impiegati agricoli si applica l'accordo nazionale di scala mobile del 10 febbraio 1964, modificato dall'accordo 26 gennaio 1976. I valori di punto mensile sono i seguenti:

1 [^] cat. impiegati di concetto	L. 3.024
2 [^] e 3 [^] cat. impiegati di concetto	L. 2.394
1 [^] -2 [^] -3 [^] cat. impiegati d'ordine	L. 2.394

Impiegati presso più aziende o a prestazione ridotta e saltuaria L. 630 per ogni azienda

Agli impiegati forniti di titolo di studio si applicano sulla retribuzione minima mensile (stipendio base e indennità di contingenza) prevista dai contratti integrativi provinciali o regionali, le seguenti maggiorazioni:

a) laurea 15%

b) diploma di scuola media superiore 10%

2.2 *Incentivo di produttività*

A tutti gli impiegati deve essere corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un incentivo di produttività pari al 3% della retribuzione stessa.

2.3 *Cointeressenza*

Tra datori di lavoro ed impiegati appartenenti alle categorie direttive o addetti alle colture ed allevamenti, potrà essere convenuto in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza. In ogni caso, però, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non potrà essere inferiore a quello previsto dal contratto per la categoria al quale l'impiegato appartiene.

2.4 *Aumenti periodici per anzianità di servizio*

L'impiegato per anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda ha diritto per ogni biennio di anzianità ad una maggiorazione del 5% da calcolarsi sulla retribuzione minima mensile (stipendio base e indennità di contingenza) prevista dai contratti integrativi provinciali o regionali, per la categoria cui appartiene alla data di maturazione del biennio.

2.5 *13[^] e 14[^] mensilità*

L'impiegato agricolo ha altresì diritto alla corresponsione della 13[^] e 14[^] mensilità pari rispettivamente alla retribuzione percentuale nei mesi di dicembre ed agosto.

2.6 *Indennità di cassa*

L'impiegato che svolge mansioni di cassiere riceve una indennità cassa non inferiore a L. 12.000 mensili. Tale indennità, a tutti gli effetti, non fa parte della retribuzione.

3. MAESTRANZE DIPENDENTI DA AZIENDE FLOROVVAISTICHE

3.1 *Retribuzione*

Le retribuzioni per le maestranze florovivaistiche sono stabilite, così come prevede l'accordo nazionale del 29 settembre 1976 per il rinnovo del ccnl dai contratti integrativi provinciali. I livelli dei salari definiti in sede provinciale, non debbono essere inferiori ai livelli minimi salariali fissati dall'accordo nazionale.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

per gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato:

- a) la paga base;
- b) l'indennità di contingenza (o l'insieme delle due voci a) e b) ove siano state o vengano conglobate); valore del punto di contingenza per tutte le tre categorie di lavoratori: L. 91,88 giornaliere, L. 2.384 mensili;
- c) l'incentivo di produttività del 5% (sulla paga base e contingenza).

Aumento definito dell'accordo nazionale 29 settembre 1976: compete inoltre agli operai un aumento del 5% da calcolarsi sulla paga base e contingenza. Tale importo è considerato utile a tutti gli effetti ad eccezione dell'incentivo di produttività e degli scatti di anzianità. A far data dal 1 aprile 1979 il relativo ammontare sarà conglobato nella paga base.

Agli operai agricoli a tempo determinato compete infine una indennità - 3° elemento - pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività nazionali ed infrasettimanali, alla 13^a e 14^a mensilità, alle ferie ed all'indennità di anzianità riconosciuti agli operai a tempo indeterminato. Tale indennità è espressa in percentuale nella misura del 41,32% da calcolarsi sull'insieme della paga base, contingenza, incentivo di produttività e sull'aumento del 5% stabilito dall'accordo nazionale.

3.2 *Maggiorazioni per le categorie dei qualificati e specializzati*

La retribuzione per gli operai appartenenti alle categorie dei qualificati e degli specializzati si ottiene maggiorando rispettivamente del 13% e del 25% quella dell'operaio comune prevista dai contratti integrativi provinciali.

3.3 *Scatti di anzianità*

Agli operai agricoli a tempo indeterminato per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, spetta una maggiorazione del 3% della retribuzione prevista dal contratto integrativo provinciale al compimento del biennio per la qualifica di appartenenza (paga base, indennità di contingenza ed incentivo di produttività).

In presenza di variazione degli elementi della retribuzione, conseguenti a modifiche contrattuali o dell'indennità di contingenza, la percentuale relativa agli scatti di anzianità dovrà essere ricalcolata su tali nuove basi.

3.4 *13^a e 14^a mensilità*

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spetta una 13^a ed una 14^a mensilità pari all'importo di 26 giornate di retribuzione globale calcolata in base al salario in vigore rispettivamente a dicembre e ad aprile.

4. OPERAI AGRICOLI

4.1 *Retribuzione*

Le retribuzioni per gli operai agricoli sono stabilite, come prevede l'accordo nazionale del 14 agosto 1976 per il contratto collettivo nazionale operai agricoli, dai contratti integrativi provinciali.

I livelli dei salari definiti in sede di contratto integrativo provinciale non debbono essere inferiori ai livelli minimi salariali fissati dallo stesso accordo 14 agosto 1976.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato:

- a) la paga base
- b) l'indennità di contingenza. Valore del punto di contingenza unico per tutte le categorie lire 2.389 mensili

c) i generi in natura o il corrispettivo in contanti quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine

d) l'incentivo di produttività del 4% (sulla paga base e contingenza);

Alloggio ed annessi in aggiunta alla retribuzione

Ove il contratto integrativo provinciale faccia obbligo della concessione agli operai agricoli a tempo indeterminato dell'alloggio e degli annessi (orto, porcile e pollaio) il contratto stesso stabilisce il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione.

Tale valore viene assunto ai fini del calcolo della 13^a e 14^a mensilità e dell'indennità di anzianità.

Per gli operai a tempo determinato:

a) la paga base

b) l'indennità di contingenza. Valore del punto di contingenza unico per tutte le categorie lire 91,88 giornaliero

c) l'incentivo di produttività del 4%

Agli operai agricoli a tempo determinato compete inoltre una indennità - 3^a elemento - pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività nazionali ed infrasettimanali, alla 13^a e 14^a mensilità, alle ferie, all'indennità di anzianità riconosciuti agli operai a tempo indeterminato. Tale indennità è espressa in percentuale nella misura del 40,99% da calcolarsi sull'insieme della paga base, indennità di contingenza ed incentivo di produttività.

4.2 *Maggiorazioni per le categorie dei qualificati e degli specializzati*

La retribuzione per gli operai agricoli appartenenti alle categorie dei qualificati e degli specializzati si ottiene maggiorando rispettivamente del 13% e 25% quella per l'operaio comune prevista dai contratti integrativi provinciali.

4.3 *Scatti di anzianità*

Gli operai agricoli a tempo indeterminato per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, hanno diritto ad una maggiorazione del 3% della retribuzione prevista dal contratto integrativo provinciale al momento del compimento del biennio per la qualifica di appartenenza (paga base, indennità di contingenza ed incentivo di produttività).

In presenza di variazione degli elementi della retribuzione, conseguenti a modifiche contrattuali o della indennità di contingenza, la percentuale relativa agli scatti di anzianità dovrà essere ricalcolata su tali nuove basi.

4.4 *13^a mensilità*

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la 13^a mensilità pari alla retribuzione globale in vigore nel mese di dicembre (26 giornate di retribuzione globale) o pari ad un dodicesimo del salario globale annuo composto di paga base, indennità di contingenza, incentivo di produttività, eventuali generi in natura, valore dell'alloggio ed annessi ove i contratti integrativi provinciali prevedano la retribuzione riferita ad anno.

4.5 *14^a mensilità*

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spetta inoltre una 14^a mensilità pari alla retribuzione in vigore nel mese di aprile (26 giornate di retribuzione globale).

5. ESEMPLIFICAZIONI

A titolo esemplificativo si riportano le modalità di calcolo delle retribuzioni minime per l'operaio agricolo specializzato a tempo indeterminato e per l'operaio a tempo determinato appartenenti al settore tradizionale.

5.1 *Retribuzione minima nazionale operaio agricolo specializzato a tempo indeterminato con 6 anni di anzianità*

Retribuzione mensile

a) paga base e contingenza conglobata	203.580
b) indennità di contingenza dal 1° febbraio 1976 - n. 20 punti	42.870
	I° totale
	246.450
c) incentivo di produttività 4%	9.858
	II° totale
	256.308
d) scatti di anzianità al 3% = 9%	23.068
	totale lordo
	279.376

5.2 *Retribuzione minima nazionale operaio agricolo specializzato a tempo determinato*

Retribuzione giornaliera

a) paga base e contingenza conglobata	7.830
b) indennità di contingenza dal 1° febbraio 1976 - n. 20 punti	1.649
	I° totale
	9.479
c) incentivo di produttività 4%	379
	II° totale
	9.858
d) 3° elemento 40,99%	4.041
	totale lordo
	13.899

**RETRIBUZIONI ANNUE LORDE CONTRATTUALI
PER
DIRIGENTI, IMPIEGATI, MAESTRANZE FLOROVIVAISTICHE ED OPERAI AGRICOLI
in vigore al 1° gennaio 1977**

Contratti	Esclusa anzianità		Con 6 anni di anzianità					
	Categoria più elevata		Categoria più elevata		Categoria più bassa (*)			
	Qualifica	Lire	Qualifica	Lire	Qualifica	Lire		
Dirigenti (minimi Ccnl)	in possesso di laurea	9.601.760	senza titolo di studio	9.041.760	in possesso di laurea	11.330.076	senza titolo di studio	10.669.276
Impiegati (minimi contr. prov. media)	1 ^a Cat. concetto	6.351.721	2 ^a Cat. d'ordine	3.355.159	1 ^a Cat. concetto	7.304.479	2 ^a Cat. d'ordine	3.858.432
Maestranze florovivaisti (minimi Ccnl)	Specializzati	3.901.772	Comuni	3.164.490	Specializzati	4.252.931	Comuni	3.449.294
Operai agricoli (minimi Ccnl)	Specializzati	3.588.312	Comuni	2.929.038	Specializzati	3.911.260	Comuni	3.192.651

(*) Per la categoria più bassa degli impiegati agricoli è stata rilevata la 2^a Cat. anziché la 3^a Cat. d'ordine (uscieri e fattorini) in quanto quest'ultima è scarsamente rappresentativa.

NOTE SUI PROBLEMI PREVIDENZIALI AGRICOLI

Il settore previdenziale agricolo, nel 1975, è stato di 3.367 miliardi: a fronte di una entrata contributiva di circa 320 miliardi, è stata registrata una uscita per prestazioni di 3.690 miliardi.

Ripartendo le suindicate cifre fra il settore dei lavoratori subordinati e quello dei lavoratori autonomi, abbiamo:

	Contributi riscossi	Prestazioni erogate
Lavoratori subordinati	147 miliardi	1.890 miliardi
Lavoratori autonomi	173 miliardi	1.800 miliardi

Questo divario così macroscopico rende opportuna un'analisi particolareggiata di quanto avviene nel settore contributivo ed in quello delle erogazioni delle prestazioni.

Ciò permetterà di meglio comprendere lo spirito e la portata di alcune proposte dirette ad alleggerire il costo contributivo delle aziende e ad eliminare, nel contempo, alcune sfasature che consentono e facilitano l'insorgere di falsi rapporti di lavoro diretti a far beneficiare delle prestazioni previdenziali agricole persone che non ne hanno diritto.

1 - Costo dei contributi previdenziali

La contribuzione previdenziale agricola ha subito, negli ultimi anni, una lievitazione abnorme determinata in parte dall'aumento delle singole aliquote contributive e dalla istituzione di nuove forme assicurative, in parte dal costante aumento dei salari medi convenzionali sui quali dette aliquote vanno calcolate.

Per fornire una visione esatta del fenomeno, abbiamo condotto una rilevazione degli aumenti verificatisi nel periodo 1971-1976 nelle retribuzioni medie convenzionali (all. n. 1) e nelle aliquote contributive (all. n. 2). Per lo stesso periodo, abbiamo anche rilevato l'incidenza percentuale delle aliquote sui salari (all. n. 3).

Dalle succitate rilevazioni emergono i seguenti elementi:

a) Salari medi convenzionali: nel periodo in esame, i salari medi convenzionali sono quasi triplicati; negli ultimi due anni, la lievitazione è stata intorno al 30% all'anno.

b) Costo contributivo per ogni giornata di lavoro: fatto 100 l'indice relativo al 1971, nel 1976 tale indice ha, nella maggior parte delle province, superato quota 800. Ciò significa che dalle 250 lire a giornata, si è passati a lire 2000 - 2500.

c) Incidenza delle aliquote sui salari: nel 1976, l'incidenza del contributo sul salario è stato di circa il 21%, contro il 6-7% del 1971.

Le rilevazioni, effettuate in sette province ritenute più rappresentative della realtà regionale del nostro Paese, hanno preso in esame la categoria degli operai a tempo determinato dipendenti da aziende con carico contributivo annuo superiore a L. 70.000, che rappresentano la quasi totalità delle aziende accertate dal servizio per i contributi agricoli unificati.

Ulteriori aumenti si verificheranno nel corso del 1977, sia per la costante lievitazione dei salari

medi convenzionali, individuabile intorno al 35% annuo, e sia per gli aumenti che si verificheranno in alcune aliquote contributive: in particolare, l'aliquota per l'assicurazione invalidità e vecchiaia, dal 1° gennaio 1977, è passata dal 9,80% al 12%; aumenterà anche l'aliquota per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che dal 3% passerà al 3,50%, e l'aliquota per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria che dallo 0,25% sarà elevata all'1,25%. L'aumento delle due ultime aliquote è previsto nel disegno di legge n. 420, che ha già ottenuto l'approvazione, in sede legislativa, della commissione lavoro della Camera.

Nell'allegato n. 4 sono riportati, provincia per provincia, gli ammontari contributivi giornalieri in vigore nel 1976 per gli operai a tempo determinato ed indeterminato.

2 - Costo delle erogazioni previdenziali

Il costo delle erogazioni previdenziali del settore agricolo, dal 1970 al 1975, ha registrato un incremento pari al 286%: da 1283 miliardi è infatti passato a 3690 miliardi.

Confrontando l'ammontare delle uscite con l'ammontare delle entrate, si può vedere che nel settore dei lavoratori agricoli dipendenti la contribuzione a carico dei datori di lavoro, anche se venisse raddoppiata, portata cioè ai livelli di quella in vigore nel settore industriale, non riuscirebbe a coprire neanche il 15% dell'effettivo fabbisogno.

Le cause di questa anomala situazione sono molte; tutte hanno però un comune denominatore: il carattere assistenziale della previdenza agricola di cui lo Stato si è servito per andare incontro ai ceti meno abbienti ed attuare così, in loro favore, un trasferimento del maggior reddito goduto dagli altri settori.

Questo carattere assistenziale lo si riscontra negli:

1 - Elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli

Nelle province meridionali ed insulari del nostro Paese continuano ad avere validità gli elenchi anagrafici in vigore sin dal lontano 1960: tutti coloro che vi sono iscritti hanno diritto a percepire le prestazioni previdenziali, a prescindere dalla loro effettiva attività lavorativa.

Questa possibilità e l'assoluta carenza di una qualsiasi forma di controllo hanno fatto sì che, in queste province, ove peraltro si è manifestato il maggior esodo delle forze agricole, gli iscritti negli elenchi, invece di diminuire, sono aumentati.

Di seguito si riportano i dati relativi alle variazioni verificatesi negli elenchi dei giornalieri di campagna nelle province dell'Italia settentrionale ed in quelle dell'Italia meridionale dal 1960 al 1974:

	Nord	Sud
1960	760.863	1.205.557
1974	389.686	1.276.402

Mentre, quindi, nell'Italia del nord i lavoratori agricoli sono diminuiti del 48%, nell'Italia del sud sono aumentati di circa 70.000 unità.

Questa situazione favorisce risultati abnormi: basti pensare, che, nel settore agricolo, l'Inps ha erogato l'indennità di disoccupazione a più persone di quante l'Istat afferma essere occupate in agricoltura; ai fini previdenziali, quindi, risultano più disoccupati di quanti sono gli addetti:

- indennità di disoccupazione agricola erogate nel 1975 dall'Inps:..... n° 1.209.317
 - lavoratori agricoli dipendenti, secondo l'Istat:..... n° 1.130.000

2 - Facilità con la quale vengono concesse le prestazioni previdenziali

I requisiti richiesti ai lavoratori agricoli per ottenere le prestazioni previdenziali sono di molto inferiori a quelli previsti per gli altri settori produttivi. Ecco alcuni esempi:

Indennità di disoccupazione	Agricoltura	102 contributi nel biennio
	Industria	1 anno nel biennio
	Agricoltura (braccianti eccezionali)	520 contributi giornalieri, di cui 104 nell'ultimo quinquennio. Per le donne, tali cifre scendono a 350 e 70
Pensione d'invalidità	Industria	5 anni di contribuzione giornaliera, di cui 1 anno nell'ultimo quinquennio
Pensione di vecchiaia	Agricoltura (braccianti eccezionali)	Uomini: 1560 contributi giornalieri Donne: 1040 contributi giornalieri
	Industria	15 anni di contribuzione piena

3 - Ammontare delle prestazioni previdenziali

Le prestazioni economiche che gli istituti previdenziali erogano ai lavoratori agricoli sono oggi rapportate ai salari medi convenzionali e raggiungono valori alquanto elevati: basti pensare che l'indennità speciale di disoccupazione si aggira attualmente intorno alle 6.000 lire giornaliera. L'indennità di malattia è di lire 5.000 giornaliera per i primi 20 giorni e di L. 6.660 per i giorni successivi. L'indennità per la Cassa integrazione salari è di lire 8.000 giornaliera. Queste indennità sono destinate ad aumentare con l'aumento dei salari medi convenzionali che, nel 1977, raggiungeranno le 12-13 mila lire a giornata.

Quanto sopra abbiamo esposto fornisce un'idea, sia pure approssimativa, di quanto avviene nel settore previdenziale agricolo.

Al riguardo, non si può non rilevare come l'alto livello raggiunto dalle prestazioni economiche previdenziali agricole inducono i lavoratori a figurare disoccupati o ammalati ed inducono coloro che non lavorano in agricoltura a farsi iscrivere negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

L'assenteismo forzoso al quale il lavoratore agricolo è spinto per non perdere i citati benefici previdenziali (si pensi alla opportunità di raggiungere, ma non superare, le 151 giornate d'iscrizione negli elenchi per usufruire dell'indennità speciale di disoccupazione, che rende al lavoratore circa 600 o 700 mila lire all'anno), se da un lato favorisce - al livello delle aziende più piccole e mal controllabili - l'instaurazione del cosiddetto «lavoro nero», dall'altro determina una carenza di manodopera nettamente in contrasto con i dati ufficiali, secondo i quali l'agricoltura del nostro Paese sarebbe il settore con maggiore incidenza di disoccupazione.

In questo contesto, particolare rilievo assume il disegno di legge n. 420: «Ulteriori migliora-

menti delle prestazioni previdenziali nel settore agricolo», già approvato in sede legislativa dalla commissione lavoro della Camera.

In tale provvedimento, oltre all'aumento dal 60% al 66% dell'indennità speciale di disoccupazione riservata ai lavoratori agricoli iscritti negli elenchi con più di 151 giornate all'anno, è previsto anche un nuovo trattamento privilegiato di disoccupazione per i lavoratori con sole 101 giornate di lavoro all'anno.

Il costo di queste nuove erogazioni, che nella relazione al disegno di legge è indicato in 25 miliardi annui, si aggirerà invece sui 200 miliardi.

Nell'allegato n. 5 vengono forniti gli opportuni chiarimenti in ordine al costo ed ai contenuti dei singoli articoli.

III - *Proposte per una migliore politica contributiva*

Il ristretto margine di utilità che caratterizza l'impresa agricola e l'impossibilità esistente nel nostro settore di far assorbire automaticamente, dai prezzi di vendita, i maggiori costi di produzione - sia per i controlli Cee, sia per i controlli nazionali - rende necessario e urgente un intervento che, pur in forma graduale e contingente, eviti la crisi delle aziende con conseguente riduzione dell'occupazione.

Una politica di sollievo nel settore dei contributi previdenziali aiuterà, infatti, le aziende agricole a mantenere e migliorare l'occupazione reale in agricoltura, offrendo la possibilità di un posto di lavoro qualificato ai più bisognosi.

Va inoltre rilevato che esistono situazioni di difficoltà di taluni settori produttivi ad alto impiego di manodopera femminile (viticoltura, olivicoltura e ortofrutticoltura) per i quali una fiscalizzazione dei contributi, più che opportuna, si appalesa necessaria.

Per alleggerire gli oneri previdenziali delle imprese agricole si può, a nostro avviso, operare nelle seguenti direzioni:

1) *Nuova regolamentazione delle sospensioni e riduzioni contributive in atto*

Com'è noto, il settore attualmente gode di alcune riduzioni ed esenzioni che, concesse dal consiglio dei ministri nell'ottobre 1960, debbono essere riviste per meglio adeguarle ad una situazione assolutamente mutata.

Le agevolazioni attualmente in vigore sono:

Esenzione:

per tutte le ditte con carico contributivo annuo inferiore alle 30.000 lire;

Riduzione del 40%:

per le ditte con carico contributivo annuo da lire 30.001 a lire 70.000;

Riduzione del 30%:

per le ditte con carico contributivo superiore alle 70.000 lire.

Poiché le predette esenzioni e riduzioni non vengono applicate all'aliquota relativa all'assicurazione invalidità e vecchiaia, ai miglioramenti per le prestazioni di malattia, alla cassa integrazione salari operai agricoli ed all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il loro valore agevolativo è attualmente del tutto marginale, assommando a circa 15 miliardi di lire all'anno. Si auspica quindi la loro sostituzione con un nuovo provvedimento così articolato:

Eliminazione:

delle esenzioni per le ditte con carico contributivo annuo inferiore alle 30.000 lire;

Riduzione del 50%:

per le ditte con carico contributivo globale annuo inferiore alle 100.000 lire;

Riduzione del 30%:

per le ditte con carico contributivo globale annuo superiore alle 100.000 lire.

Questa nuova regolamentazione, oltre ad adeguare alla realtà contributiva attuale i provvedimenti agevolativi del 1960, ha il pregio di poter essere attuata, alla stregua di questi, con una semplice delibera del consiglio dei ministri.

Va osservato inoltre:

la eliminazione delle esenzioni totali per le ditte con un carico contributivo annuo inferiore a L. 30.000 potrà consentire un notevole contenimento delle frodi che l'attuale sistema favorisce.

le riduzioni del 50% e 30% , attuando un risparmio, per le aziende del primo gruppo, di circa 750 lire a giornata e, per quelle del secondo gruppo, di circa 450 lire a giornata, sarebbero in grado di assorbire - per almeno un anno - gli ulteriori aggravii contributivi previsti per il biennio 1977-1978, che, in alternativa, andrebbero eliminati.

Il costo del provvedimento , valutabile intorno ai 67 miliardi annui (all. n. 6), offre inoltre la possibilità di essere gradualmente assorbito dagli enti previdenziali, senza obbligare lo Stato ad una immediata esposizione finanziaria.

2) Nuova regolamentazione delle esenzioni contributive per le aziende situate in zone montane

L'art. 8 della legge n. 991 del 25 luglio 1952 esonera dal pagamento dei contributi agricoli unificati le aziende agricole situate in comuni dichiarati montani con terreni al di sopra dei 700 metri sul livello del mare.

Questa disposizione legislativa presenta due inconvenienti:

- 1) la esenzione totale dal pagamento dei contributi facilita dichiarazioni di comodo tendenti a far godere delle prestazioni previdenziali ai non aventi diritto;
- 2) il limite dei 700 metri s.l.m. attua una inaccettabile discriminazione nei confronti di tutte quelle imprese che, pur presentando le caratteristiche proprie delle aziende montane, non possono avvalersi delle esenzioni contributive perché situate al di sotto dei 700 metri s.l.m.

Va rilevato che la mancata esenzione contributiva per le aziende al di sotto dei 700 metri sul livello del mare ha dato vita, in Sicilia, ad un cospicuo contenzioso - instaurato dagli agricoltori interessati - i quali chiedono che sia riconosciuto estensibile ai contributi agricoli unificati l'art. 12 della legge n. 1102 del 1972 che, per le esenzioni fiscali, ha tolto il limite dei 700 metri. Si osserva al riguardo che la predetta legge ha sostituito, al concetto fisico della montagna, quello della zona difficile, concetto questo che è stato peraltro accettato nelle direttive Cee per le zone montane e svantaggiate.

I ricorsi degli agricoltori hanno avuto un esito favorevole in sede amministrativa e, sulla questione, dovrà pronunciarsi, pertanto, l'autorità giudiziaria.

Al fine di eliminare i suddetti inconvenienti e, nel contempo, di meglio adeguare la regolamentazione in essere ad una politica di aiuto alle zone montane, riteniamo auspicabile una modifica legislativa che:

trasformi l'attuale esenzione contributiva in una riduzione dell'80%;

abolisca il limite dei 700 metri al di sopra del livello del mare.

Ciò operando, si renderebbe più difficoltosa la possibilità di commettere abusi a danno degli enti previdenziali e si favorirebbero tutte quelle aziende che, pur situate in zone montane, non possono attualmente beneficiare di alcuna facilitazione contributiva.

Il costo di questa trasformazione può essere calcolato intorno ai 32 miliardi di lire (all. n. 7).

3) *Possibilità di fiscalizzazione degli oneri sociali per determinati settori produttivi in difficoltà*

Attualmente, nessuna norma legislativa prevede la possibilità di esentare dal pagamento dei contributi agricoli unificati particolari settori produttivi o particolari zone del territorio nazionale durante i periodi di crisi determinati da avversità atmosferiche, da scarsità di raccolto o da difficoltà di mercato.

Poiché nei casi sopra descritti una fiscalizzazione degli oneri sociali, sia pure localizzata e temporanea, concederebbe alle aziende un maggior respiro per la ripresa dell'attività produttiva, riteniamo auspicabile l'emanazione di una norma legislativa che preveda:

la possibilità al ministro del lavoro e della previdenza sociale di riconoscere con proprio decreto, da emanare di concerto con il ministro dell'agricoltura, la crisi di una determinata attività produttiva o di una determinata zona del territorio nazionale. Nel decreto deve anche essere indicato il periodo per il quale tale crisi è riconosciuta;

la esenzione automatica e temporanea dal pagamento dei contributi agricoli unificati per i periodi di crisi così dichiarati.

Allegato 1

RETRIBUZIONI MEDIE GIORNALIERE DEI BRACCIANTI AGRICOLI

Anni	Torino	indice	Ravenna	indice	Firenze	indice	Roma	indice	Foggia	indice	Palermo	indice	Cagliari	indice
1971	3.840	100	3.640	100	3.750	100	4.020	100	3.450	100	3.370	100	3.610	100
1972	4.063	105,80	4.500	123,62	4.705	125,46	4.603	114,50	4.316	125,10	3.883	115,22	3.861	106,95
1973	4.063	105,80	4.981	136,84	5.078	135,41	4.876	121,29	4.670	135,36	4.086	121,24	4.421	122,46
1974	5.556	144,68	6.100	167,58	6.524	173,97	5.716	142,18	6.450	186,95	5.406	160,41	5.124	141,93
1975	7.748	201,77	8.430	231,59	8.130	216,80	7.841	195,04	7.934	229,97	6.548	194,30	7.216	199,88
1976	9.804	255,31	11.075	304,25	10.544	281,17	9.614	239,15	10.668	309,21	9.445	280,26	9.150	253,46

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DEI BRACCIANTI AGRICOLI

Allegato 2

Anni	Torino	indice	Ravenna	indice	Firenze	indice	Roma	indice	Foggia	indice	Palermo	indice	Cagliari	indice
1971	263,51	100	257,51	100	260,81	100	268,91	100	251,14	100	248,74	100	256,61	100
1972	322,49	122,38	339,97	132,02	347,86	133,37	343,93	127,89	332,89	132,55	315,55	126,85	314,70	122,63
1973	467,15	177,27	524,48	203,67	530,40	203,36	518,08	192,65	504,84	201,01	468,56	188,37	489,65	190,81
1974	1.083,18	411,05	1.174,72	456,18	1.245,55	477,56	1.109,90	412,74	1.233,18	491,03	1.058,12	425,39	1.010,34	393,72
1975	1.461,68	554,69	1.576,28	612,12	1.526,16	585,16	1.477,22	549,33	1.492,75	594,38	1.259,56	506,37	1.371,81	534,58
1976	2.034,77	772,17	2.278,81	884,94	2.176,85	834,64	1.998,29	743,10	2.200,66	876,26	1.965,85	790,32	1.909,21	744,01

INCIDENZA % DELLE ALIQUOTE SUI SALARI DEI LAVORATORI AGRICOLI
(BRACCIANTI)

Anni	Torino	Ravenna	Firenze	Roma	Foggia	Palermo	Cagliari
1971	6,86	7,07	6,95	6,69	7,28	7,38	7,11
1972	7,94	7,55	7,39	7,47	7,71	8,13	8,15
1973	11,50	10,53	10,44	10,63	10,81	11,47	11,08
1974	19,50	19,26	19,09	19,42	19,12	19,57	19,72
1975	18,87	18,70	18,77	18,84	18,81	19,24	19,01
1976	20,75	20,57	20,64	20,78	20,62	20,81	20,86

BRACCIANTI E SALARIATI FISSI

Allegato 4

Contributo totale giornaliero in vigore nell'anno 1976, per aziende con carico contributivo annuo superiore a L. 70.000

Per ottenere il contributo annuo relativo ai salariati fissi, occorre moltiplicare per 300 il contributo giornaliero

	Province	Braccianti	Salariati fissi		
			Comuni	Qualificati	Specializzati
1	Agrigento	1.934,93	1.517,92	1.684,85	1.851,78
2	Alessandria	2.185,30	1.718,60	1.902,50	2.082,61
3	Ancona	1.902,87	1.569,04	1.720,79	1.872,55
4	Aosta	2.068,76	1.835,01	2.140,32	2.350,59
5	Aquila	2.267,67	1.482,58	1.624,35	1.813,85
6	Arezzo	2.028,63	1.617,76	1.774,71	1.931,26
7	Ascoli Piceno	1.892,12	1.623,75	1.786,49	1.949,03
8	Asti	1.907,29	1.674,27	1.838,21	2.002,34
9	Avellino	2.152,28	1.811,85	1.956,82	2.166,08
10	Bari	2.030,74	1.563,05	1.732,78	1.909,09
11	Belluno	1.971,41	1.559,65	1.731,98	1.904,30
12	Benevento	1.990,04	1.747,95	1.909,69	2.071,43
13	Bergamo	2.048,60	1.511,53	1.678,06	1.842,80
14	Bologna	2.249,05	1.936,45	2.274,51	2.494,55
15	Bolzano	1.952,97	1.479,43	1.637,18	1.803,52
16	Brescia	2.399,96	1.730,98	1.935,05	2.143,12
17	Brindisi	2.074,52	1.710,01	1.857,38	2.015,92
18	Cagliari	1.909,21	1.556,86	1.724,99	1.872,55
19	Caltanissetta	1.957,01	1.569,64	1.741,16	1.912,89
20	Campobasso	1.354,52	1.762,93	1.932,06	2.101,18
21	Caserta	1.976,60	1.539,29	1.737,37	1.861,17
22	Catania	2.024,98	1.688,45	1.849,79	2.013,72
23	Catanzaro	1.910,93	1.478,78	1.639,72	1.800,27
24	Chieti	1.920,34	1.476,19	1.638,33	1.800,47
25	Como	2.089,11	1.691,44	1.862,17	2.031,70
26	Cosenza	1.895,19	1.494,56	1.659,89	1.822,63
27	Cremona	—	—	—	—
28	Cuneo	1.917,27	1.567,04	1.729,58	1.892,32
29	Enna	1.993,69	1.442,44	1.596,99	1.751,55
30	Ferrara	2.126,17	1.844,80	2.041,08	2.239,96
31	Firenze	2.176,85	1.809,25	2.017,92	2.225,39
32	Foggia	2.200,66	1.709,81	1.895,91	2.063,45
33	Forlì	2.131,73	2.126,54	2.126,54	2.394,91
34	Frosinone	1.911,70	1.559,85	1.724,79	1.891,52
35	Genova	2.089,30	1.781,50	1.981,78	2.151,70
36	Gorizia	2.056,28	1.643,52	1.807,26	2.012,73
37	Grosseto	1.963,16	1.580,22	1.731,98	1.883,73
38	Imperia	2.168,41	1.688,05	1.897,31	2.096,19
39	Isernia	1.892,12	1.733,77	1.899,11	2.062,05
40	Latina	1.933,78	1.604,78	1.770,31	1.936,25
41	Lecce	2.158,04	1.876,74	2.086,81	2.314,84
42	Livorno	2.171,67	1.764,12	1.951,23	2.138,33
43	Lucca	2.039,57	1.580,62	1.749,15	1.916,68
44	Macerata	1.900,95	1.457,22	1.616,96	1.776,51
45	Mantova	1.936,09	1.577,42	1.766,12	1.979,78
46	Massa Carrara	1.899,41	1.544,08	1.711,81	1.878,74
47	Matera	1.902,49	1.488,77	1.652,10	1.815,44

Segue : BRACCIANTI E SALARIATI FISSI

	Province	Braccianti	Salariati fissi		
			Comuni	Qualificati	Specializzati
48	Messina	1.957,01	1.545,48	1.708,81	1.871,75
49	Milano	1.999,45	1.633,14	1.840,00	2.042,28
50	Modena	2.087,38	1.941,44	1.941,44	2.100,59
51	Napoli	2.072,02	1.916,48	2.065,44	2.215,20
52	Novara	1.990,04	1.549,87	1.813,65	1.969,60
53	Nuoro	1.940,69	1.475,19	1.638,93	1.798,67
54	Oristano	1.896,34	1.516,72	1.686,65	1.850,99
55	Padova	2.027,67	1.599,19	1.764,52	2.001,15
56	Palermo	1.965,85	1.503,54	1.695,83	1.862,37
57	Parma	2.168,79	2.057,46	2.057,46	2.223,99
58	Pavia	2.101,21	1.660,09	1.843,80	2.029,50
59	Perugia	1.928,21	1.568,04	1.801,66	1.914,68
60	Pesaro	1.872,34	1.699,23	1.853,58	2.009,73
61	Pescara	1.936,28	1.618,96	1.781,70	1.944,24
62	Piacenza	1.985,24	1.589,60	1.745,35	1.934,25
63	Pisa	2.038,23	1.718,40	1.887,33	2.053,26
64	Pistoia	2.338,13	1.822,83	2.040,08	2.248,15
65	Pordenone	2.082,77	1.642,52	1.815,24	2.030,10
66	Potenza	1.917,08	1.479,98	1.646,31	1.811,65
67	Ragusa	1.968,73	1.626,75	1.801,07	1.971,79
68	Ravenna	2.278,81	1.803,86	1.967,60	2.255,14
69	Reggio Calabria	1.892,12	1.474,99	1.636,73	1.798,47
70	Reggio Emilia	2.208,15	1.858,37	2.057,06	2.237,77
71	Rieti	1.898,07	1.461,61	1.621,75	1.782,90
72	Roma	1.998,29	1.806,06	1.864,96	2.088,01
73	Rovigo	1.992,73	1.653,30	1.826,62	2.028,50
74	Salerno	1.981,01	1.617,96	1.784,89	1.910,29
75	Sassari	2.082,01	1.687,45	1.857,18	2.012,53
76	Savona	1.915,54	1.532,10	1.694,24	1.856,38
77	Siena	2.131,35	1.864,16	2.010,73	2.128,74
78	Siracusa	2.018,65	1.438,45	1.593,60	1.753,14
79	Sondrio	1.922,45	1.531,10	1.858,97	1.858,97
80	Spezia	2.015,57	1.477,58	1.640,52	1.811,45
81	Taranto	2.049,56	1.792,28	1.969,40	2.147,11
82	Teramo	2.013,85	1.599,99	1.765,92	1.931,66
83	Terni	1.956,82	1.816,44	2.012,13	2.207,81
84	Torino	2.034,77	1.746,35	1.923,87	2.107,97
85	Trapani	2.031,51	1.560,25	1.730,58	1.880,94
86	Trento	1.854,09	1.617,41	1.920,93	1.920,93
87	Treviso	2.048,21	1.644,72	1.811,05	1.976,78
88	Trieste	2.025,17	1.604,58	1.789,88	1.971,99
89	Udine	2.053,40	1.676,67	1.844,40	2.040,88
90	Varese	2.007,70	1.502,94	1.692,04	1.881,14
91	Venezia	2.022,29	1.580,22	1.783,89	1.987,57
92	Vercelli	2.133,27	1.732,38	1.961,21	2.135,53
93	Verona	2.002,13	1.579,02	1.780,90	1.951,03
94	Vicenza	2.000,02	1.572,63	1.781,90	1.957,81
95	Viterbo	1.977,56	1.527,30	1.695,04	1.896,11

Ulteriori miglioramenti delle prestazioni previdenziali nel settore agricolo

Il ministro del lavoro, insieme a quello del tesoro, hanno presentato alla camera dei deputati il disegno di legge, n. 420, intitolato: «Ulteriori miglioramenti delle prestazioni previdenziali nel settore agricolo». Tale disegno di legge ripropone quello della precedente legislatura, n. 4051.

Di seguito forniamo un'analisi dei singoli articoli indicando, ove possibile, i relativi costi.

Art. 1

L'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro in agricoltura, attualmente corrisposta in misura fissa, viene elevata al 60% della retribuzione convenzionale per i primi 90 giorni ed al 75% per i giorni successivi.

Costo: dai 5 ai 6 miliardi

Art. 2

Limita l'applicazione della precedente disposizione agli infortuni avvenuti dopo il 31 dicembre 1974.

Art. 3

Equipara il trattamento economico - spettante per i casi di inabilità permanente assoluta o parziale o per morte ai lavoratori agricoli di età inferiore ai 16 anni - a quello spettante ai lavoratori agricoli con età superiore ai 16 anni.

Costo: 2 o 3 miliardi

Art. 4

Eleva, a decorrere dal 1° gennaio 1975, il contributo Inail per i lavoratori dipendenti dal 3% al 3,50%.

Per i coltivatori diretti e per i concedenti a mezzadria, eleva il contributo procapite annuo da L. 650 a L. 750 (+ 0,50% di L. 12.000 = L. 60 a giornata x 110.000.000 di giornate = lire 6.600.000.000) Costo: 6.600 milioni

Art. 5

Dispone che, in caso di settimana corta, i contributi vanno pagati per 6 giorni. Anche la iscrizione negli elenchi va effettuata per 6 giorni.

Il costo è nullo se la retribuzione giornaliera viene calcolata, come attualmente accade, dividendo per 26 il salario mensile.

Art. 6

Eleva dal 60% al 66% della retribuzione media convenzionale il trattamento di «superdisoccupazione» previsto per gli operai agricoli a tempo determinato con più di 151 giornate di lavoro all'anno.

(6% in più di L. 12.000 = L. 720 a giornata x L. 21.071 giornate - Bilancio consuntivo 1975 Inps = L. 15.171.000.000)

Costo annuo di tale aumento:

15.171 milioni

Costo complessivo di tale trattamento previdenziale:

miliardi previsti per il 1977:

154 + 15 totale

169 miliardi

Art. 7

Prevede un trattamento speciale di disoccupazione, pari al 40% della retribuzione convenzionale, per gli operai a tempo determinato che abbiano svolto nell'anno un numero di giornate di lavoro non inferiore a 101 e non superiore a 151.

Questo trattamento, che viene erogato per un numero massimo di 90 giornate all'anno, è limitato ai soli lavoratori iscritti negli elenchi di rilevamento (esclusi cioè quelli iscritti negli elenchi bloccati).

Costo annuo circa (calcolato dal ministero del lavoro):

15-20 miliardi

Se, come probabile tale trattamento sarà esteso a tutti, il costo annuo sarà di 100-150 miliardi di lire (40% di L. 12.000 = L. 4.800 a giornata meno 800 lire di indennità ordinaria = L. 4.000 a giornata x 90 giornate annue = L. 360.000 annue x 547.595 lavoratori iscritti negli elenchi = 197 miliardi di lire - previsione massima).

L'art. 7 prevede anche l'aumento dallo 0,25% all'1,25% del contributo per la disoccupazione. (+ 1% di L. 12.000 = L. 120 a giornata x 110.000.000 di giornate = lire 13.200.000.000)

Costo annuo: 13 miliardi

Art 8

Dispone che gli assegni familiari siano corrisposti per 312 giornate all'anno per i lavoratori iscritti negli elenchi di rilevamento con più di 101 giornate.

Costo

se limitato agli elenchi di rilevamento: 2-3 miliardi

se esteso: 14-15 miliardi

Art. 9

Prevede che la iscrizione negli elenchi di rilevamento precluda la possibilità di reinscrizione negli elenchi bloccati.

OSSERVAZIONI*Contribuzione Inail*

Si sottolinea l'irrisorietà del contributo pro-capite annuo per i coltivatori diretti, che da L. 600 passa a L. 750.

Mentre infatti, per la stessa assicurazione, un salariato fisso costa oltre lire 100.000 all'anno (3,50% di L. 12.000 = L. 420 a giornata x 312 giornate = lire 131.040 annue), un coltivatore diretto paga solo 750 lire e ciò è veramente abnorme.

Disoccupazione

La limitazione contenuta nell'art. 7 del disegno di legge, in base alla quale l'indennità di disoccupazione commisurata al 40% della retribuzione convenzionale viene corrisposta solo a coloro che risultano iscritti negli elenchi di rilevamento e negata a coloro che risultano iscritti negli elenchi bloccati, è chiaramente incostituzionale. Ciò sia perché gli iscritti negli elenchi bloccati hanno, per legge, gli stessi diritti degli altri, sia perché prestazioni analoghe (la super-disoccupazione) non contengono tale discriminazione.

Se ciò è vero, è facilmente prevedibile che i sindacati dei lavoratori, una volta passata la legge, faranno saltare tale limitazione in sede giudiziaria.

Zone montane

N. giornate attualmente esentate..... 8.000.000

N. giornate interessate all'esenzione..... 22.000.000

Contributo giornaliero presunto L. 2.000 a giornata

La trasformazione dall'esenzione a riduzione dell'80% porterà un maggior introito contributivo di circa L. 3.200.000.000;

(20% di L. 2.000 = L. 400 x 8.000.000 di gg. = L. 3.200.000.000)

L'estensione della riduzione dell'80% a tutte le aziende situate in territorio montano senza il limite dei 700 mt. s.l.m. verrebbe a costare circa L. 35.200.000.000:

(L. 2.000 x 22.000.000 di gg. = L. 44 miliardi - l'80% di 44 miliardi = L. 35.200.000.000)

Il costo della trasformazione sarebbe quindi di L. 32 miliardi:

(L. 35.200.000.000 - 3.200.000.000 = 32.000.000.000).

Allegato 6

AMMONTARE DELLE RIDUZIONI IN ESSERE
(salario di L. 10.000 giornaliero)

	Ammontare riduzioni	Giornate accertate	Totale
Aziende con carico contributivo annuo inferiore a lire 30.000 Esenzione totale	L. 510	6.450.000	L. 3.289.000 milioni
Aziende con carico contributivo annuo da lire 30.000 a lire 70.000 Riduzione 40%	L. 205	7.892.000	L. 1.600.000 milioni
Aziende con carico contributivo annuo superiore a lire 70.000 Riduzione 30%	L. 145	96.408.242	L. 13.980.000 milioni
Ammontare totale			L. 18.869.000 milioni

AMMONTARE DELLE RIDUZIONI CON LA NUOVA REGOLAMENTAZIONE
(salario di L. 10.000 giornaliero)

	Ammontare riduzioni	Numero presunto di giornate	Totale
Riduzione 50% ditte con carico contributivo annuo superiore a lire 100.000	L. 1.100	30.000.000	L. 33.000 milioni
Riduzione 30% ditte con carico contributivo annuo superiore a lire 100.000	L. 670	80.000.000	L. 53.000 milioni
Ammontare totale			L. 86.000 milioni

L. 86.000 milioni — L. 18.869 milioni = L. 67.131 milioni circa.

L'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE NEL SETTORE AGRICOLO

1) *La situazione*

L'assicurazione contro la disoccupazione involontari nel settore agricolo è così regolata: hanno diritto a percepire l'indennità giornaliera di disoccupazione i lavoratori agricoli iscritti negli elenchi anagrafici per almeno 102 giornate di lavoro nel biennio.

L'indennità viene corrisposta per tante giornate quante ne risultano dalla differenza fra un numero fisso, 270, e le giornate effettivamente lavorate. Non possono essere indennizzate più di 180 giornate.

Per coloro che sono iscritti negli elenchi anagrafici con 151 giornate, le prime 90 giornate di disoccupazione vengono erogate con una indennità pari al 60% della retribuzione media convenzionale.

Da quanto sopra risulta che:

a) un lavoratore agricolo che lavora 51 giornate all'anno, ha diritto a percepire 180 giornate di disoccupazione a L. 800 a giornata, per una somma complessiva annua di L. 144.000 (270-51 = 219; erogabili gg. 180).

Per le giornate di disoccupazione indennizzate, vengono accreditati i contributi assicurativi ai fini pensionistici e vengono corrisposti gli assegni familiari per le persone a carico.

Prendendo, ad esempio, una famiglia con due bambini i cui genitori risultano iscritti con 51 giornate all'anno, possiamo vedere che in quella famiglia, di sola indennità di disoccupazione, entra una somma annua pari a 431.640 lire, così determinata:

padre = 180 gg. di disoccupazione	L. 144.000
180 gg. di assegni familiari	
per 2 bambini	L. 143.640
madre = 180 gg. di disoccupazione	L. 144.000
Totale	L. 431.640

Da notare che l'iscrizione negli elenchi comporta anche l'assicurazione contro le malattie e il diritto a conseguire la pensione.

b) Un lavoratore agricolo che risulti iscritto negli elenchi anagrafici per 151 giornate all'anno, avrà diritto a 119 giornate di disoccupazione di cui le prime 90 verranno erogate nella misura del 60% della retribuzione media convenzionale e le altre 29 con l'indennità normale.

Poiché il salario medio convenzionale, nel 1977, sarà di circa 12.000 lire giornaliera, questo lavoratore percepirà quindi, di sola indennità di disoccupazione, una somma annua pari a L. 671.200 (90 gg. al 60% di L. 12.000 - L. 648.000 + 29 gg. x L. 800 = L. 23.200).

Prendendo, ad esempio, una famiglia con due bambini i cui genitori risultano iscritti con 150 giornate di lavoro all'anno, possiamo vedere che in quella famiglia, di sola disoccupazione, entrerà una somma annua di lire 1.486.040, così determinata:

padre = indennità di disoccupazione	L. 671.200
assegni familiari	L. 143.640
madre = indennità di disoccupazione	L. 671.200
Totale	L. 1.486.040

L'interesse dei lavoratori agricoli a percepire l'indennità di disoccupazione è dimostrato dai seguenti dati ufficiali, pubblicati dall'Inps:

nel 1974 sono state presentate 1.320.000 domande di disoccupazione agricola, di cui ne sono state accolte 1.209.317, con una media di 155 giornate indennizzate pro-capite. Se si raffrontano questi dati con quelli dell'Istat che, per il 1975, fissa in 1.130.000 i lavoratori dipendenti in agricoltura, si ricava che, per il nostro settore, i disoccupati «ufficiali» sono più numerosi degli addetti. Interessante è anche constatare come, rispetto ai lavoratori iscritti negli elenchi, il

numero dei disoccupati aumenta nelle regioni meridionali ove esistono gli elenchi bloccati, con punte massime in Calabria ove il 91% dei lavoratori iscritti negli elenchi percepiscono l'indennità di disoccupazione.

2) I costi

Nel 1977 l'Inps erogherà per la sola disoccupazione agricola, L. 303 miliardi (148 miliardi per l'indennità ordinaria e 154 miliardi per l'indennità speciale ai lavoratori iscritti negli elenchi per 151 giornate).

Sempre per il 1977, il disavanzo patrimoniale della gestione relativa all'assicurazione contro la disoccupazione è previsto in L. 442 miliardi e 455 milioni.

Se si pensa che nel 1975 la stessa gestione registrava un avanzo patrimoniale di 367 miliardi si ricava che, per dare l'indennità di disoccupazione ai vari settori, in due anni si sono bruciati circa 800 miliardi.

3) Le cause

L'impressionante numero di disoccupati che esistono nel settore agricolo ha varie cause:

a) il diritto ad ottenere le prestazioni previdenziali discende dalla iscrizione negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, elenchi che sono compilati dalle commissioni locali per la manodopera agricola, costituite con la maggioranza dei rappresentanti dei lavoratori (5 lavoratori, 3 datori di lavoro).

Le iscrizioni vengono compiute in base ai dati risultanti dagli uffici di collocamento. Contro le risultanze degli elenchi, il lavoratore può ricorrere alle commissioni provinciali per la manodopera agricola. Se il ricorso non viene deciso entro 90 giorni, deve considerarsi accolto. Ciò dà alle commissioni provinciali la possibilità di favorire i lavoratori, non decidendo i ricorsi da essi presentati nel termine dei previsti 90 giorni.

b) Le aziende agricole situate in comuni dichiarati montani, con terreni al di sopra dei 700 metri sul livello del mare, sono esonerate dal pagamento dei contributi agricoli. Tale esonero favorisce iscrizioni di comodo.

c) Il contributo per ogni giornata di lavoro costa circa 2.000 lire al giorno. Poiché il lavoratore acquisisce il diritto alle prestazioni previdenziali (disoccupazione, malattia, ma soprattutto pensione) con 51 giornate annue di iscrizione, è conveniente per lui farsi fittiziamente assumere da qualche suo conoscente, rimborsandogli i contributi (circa 100.000 lire all'anno).

Da notare, al riguardo, che sborsando appena 100.000 lire, il lavoratore ne ottiene 144.000 di disoccupazione e, in più, acquisisce il diritto alla pensione e la copertura assicurativa in caso di malattia (che prevede una indennità economica pari al 50% del salario medio giornaliero per i primi 20 giorni di malattia e pari ai due terzi della retribuzione media per i successivi giorni, sino ad un massimo di 180 all'anno).

BRACCIANTI AGRICOLI

	Nord	Sud
1960	760.863	1.205.557
1974	389.686	1.276.402

Dallo specchio su riportato si può osservare che mentre nel Nord i braccianti agricoli - dal 1960 al 1974 - sono diminuiti del 48%, nel Sud sono aumentati di circa 70.000 unità.

d) Gli elenchi bloccati nelle 28 province meridionali. I lavoratori che risultavano iscritti negli elenchi nel 1960, mantengono ancora oggi la loro posizione assicurativa a prescindere dalla loro reale attività lavorativa. Questa assurda proroga degli elenchi anagrafici ha determinato una posizione assicurativa previdenziale del tutto falsata: basti al riguardo rilevare che i lavoratori agricoli iscritti negli elenchi bloccati del meridione risultano aumentati rispetto al 1960, e ciò nonostante il forte esodo della manodopera agricola che ha caratterizzato le province dell'Italia meridionale.

4) Nuovi miglioramenti

La commissione lavoro della Camera, il 21 dicembre 1976, ha approvato in sede legislativa il disegno di legge n. 420 il quale, in materia di disoccupazione agricola, prevede:

a) aumento dell'indennità speciale di disoccupazione per gli operai iscritti con più di 151 giornate all'anno, dal 60% al 66% del salario convenzionale.

Questo aumento comporterà una spesa globale annua di circa 15 miliardi (6% di L. 12.000 - salario convenzionale - L. 720x 21.071.000 giornate di indennità erogate - Bilancio Inps 1975 - L. 15.171 milioni).

b) Istituzione di una nuova indennità speciale di disoccupazione per gli operai agricoli iscritti per 101 giornate all'anno. Tale indennità sarà erogata per 90 giornate all'anno, nella misura del 40% del salario medio convenzionale.

Se questa indennità, che il disegno di legge prevede non sia erogata agli iscritti negli elenchi bloccati, sarà, invece, come prevedibile, ad essi estesa, ciò comporterà una spesa annua di circa 200 miliardi.

(Previsione massima 40% di L. 12.000 = L. 4.800 a giornata, meno 800 lire di indennità ordinaria = L. 4.000 a giornata x 90 giornate annue = L. 360.000 annue x 547.595 lavoratori iscritti = L. 197.134 milioni).

V'è da notare infatti, che la «esclusione» degli iscritti negli elenchi bloccati contenuta nel disegno di legge in questione, è chiaramente incostituzionale perché crea una discriminazione verso una categoria che, per legge, ha gli stessi diritti previdenziali degli altri lavoratori agricoli e che, per giunta, già gode di indennità analoghe.

Se le nostre previsioni sono esatte si può vedere quindi che, con i miglioramenti in questione, il costo globale della disoccupazione agricola salirà ad oltre 500 miliardi.

Ciò vuol dire che - se sono esatti i dati Istat secondo i quali i lavoratori subordinati addetti al settore agricolo sono 1.130.000, l'Inps, di sola indennità di disoccupazione, eroga una media pro-capite annua di circa 450.000 lire.

IL DEFICIT DELLA PREVIDENZA AGRICOLA

Il disavanzo nel settore previdenziale agricolo è stato, nel 1975, di L. 3.367 miliardi: a fronte di un gettito contributivo di circa L. 320 miliardi, si sono registrate uscite per L. 3.690 miliardi. I dati indicati sono globali, si riferiscono cioè al settore dei lavoratori subordinati ed a quello dei lavoratori autonomi. Volendo tentare una ripartizione fra i due settori, avremo:

	Contribuzione riscossa	Prestazioni erogate
Lavoratori subordinati	147 miliardi	1.890 miliardi
Lavoratori autonomi	173 miliardi	1.800 miliardi

Questa ripartizione, se pur approssimativa, mette in evidenza come - nel settore del lavoro subordinato agricolo - la contribuzione a carico dei datori di lavoro se anche venisse raddoppiata, portata cioè ai livelli di quella in vigore negli altri settori produttivi del Paese, non riuscirebbe a coprire neanche il 16% dell'effettivo fabbisogno

La causa di questa anomala situazione sono molte: tutte hanno però un comune denominatore: il carattere assistenziale della previdenza agricola, che lo Stato ha sempre usato come mezzo per integrare i bassi redditi di popolazioni meno abbienti.

Il carattere assistenziale della previdenza agricola trova la sua conferma negli:

1 - *Elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli*

Nelle province meridionali ed insulari del nostro Paese continuano ad avere validità gli elenchi anagrafici in vigore sin da lontano 1960: tutti coloro che vi sono iscritti hanno diritto a percepire le prestazioni previdenziali, a prescindere dalla loro effettiva attività lavorativa.

Questa possibilità e l'assoluta carenza di una qualsiasi forma di controllo hanno fatto sì che, in queste province, ove peraltro si è manifestato il maggior esodo delle forze agricole, gli iscritti negli elenchi, invece di diminuire, sono aumentati.

Di seguito si riportano i dati relativi alle variazioni verificatesi negli elenchi dei giornalieri di campagna nelle province dell'Italia settentrionale ed in quelle dell'Italia meridionale, dal 1960 al 1974:

	Nord	Sud
1960	760.863	1.205.557
1974	389.686	1.276.402

Mentre, quindi, nell'Italia del nord i lavoratori agricoli sono diminuiti del 48%, nell'Italia del sud sono aumentati di circa 70.000 unità.

Questa situazione favorisce risultati abnormi: basti pensare che, nel settore agricolo, l'Inps ha erogato l'indennità di disoccupazione a più persone di quante l'Istat afferma essere occupate in agricoltura; ai fini previdenziali, quindi, risultano più disoccupati di quanti sono gli addetti:

- indennità di disoccupazione agricola erogate nel 1975 dall'Inps N. 1.209.317
- lavoratori agricoli dipendenti, secondo l'Istat. n. 1.130.000

2 - *Facilità con la quale vengono concesse le prestazioni previdenziali*

I requisiti richiesti ai lavoratori agricoli per ottenere le prestazioni previdenziali sono di molto inferiori a quelli previsti per gli altri settori produttivi.

Ecco alcuni esempi:

Indennità di disoccupazione	Agricoltura	102 contributi nel biennio
	Industria	1 anno nel biennio
	Agricoltura (braccianti eccezionali)	520 contributi giornalieri, di cui 104 nell'ultimo quinquennio. Per le donne, tali cifre scendono a 350 e 70
Pensione d'invalidità	Industria	5 anni di contribuzione giornaliera, di cui 1 anno nell'ultimo quinquennio
Pensione di vecchiaia	Agricoltura (braccianti eccezionali)	Uomini: 1.560 contributi giornalieri Donne: 1.040 contributi giornalieri
	Industria	15 anni di contribuzione piena

3- Ammontare delle prestazioni previdenziali

Le prestazioni economiche che gli istituti previdenziali erogano ai lavoratori agricoli sono oggi rapportate ai salari medi convenzionali e raggiungono valori alquanto elevati: basti pensare che l'indennità speciale di disoccupazione si aggira attualmente intorno alle 6.000 lire giornaliere. L'indennità di malattia è di L. 5.000 giornaliere per i primi 20 giorni e di L. 6.660 per i giorni successivi. L'indennità per la cassa integrazione salari è di L. 8.000 giornaliere. Queste indennità sono destinate ad aumentare con l'aumento dei salari medi convenzionali che, nel 1977, raggiungeranno le 12 - 13 mila lire a giornata.

Quanto sopra abbiamo esposto fornisce un'idea, sia pure approssimativa, di quanto avviene nel settore previdenziale agricolo.

A conclusione di questo rapido *excursus*, non si può non rilevare come l'alto livello raggiunto dalle prestazioni economiche previdenziali agricole inducono i lavoratori a figurare disoccupati o ammalati ed inducono coloro che non lavorano in agricoltura a farsi iscrivere negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

L'assenteismo forzoso al quale il lavoratore agricolo è spinto per non perdere i citati benefici previdenziali (si pensi alla opportunità di raggiungere, ma non superare, le 151 giornate d'iscrizione negli elenchi per usufruire dell'indennità speciale di disoccupazione, che rende al lavoratore circa 600 o 700 mila lire all'anno), se da un lato favorisce - al livello delle aziende più piccole e mal controllabili - l'instaurazione del cosiddetto «lavoro nero», dall'altro determina una carenza di manodopera nettamente in contrasto con i dati ufficiali, secondo i quali l'agricoltura del nostro Paese sarebbe il settore con maggiore incidenza di disoccupazione.

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

(Ascoltata dalla Commissione il 27 gennaio 1977)

LA DINAMICA SALARIALE NEL SETTORE DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Premessa

La dinamica salariale sviluppatasi nel settore del commercio durante il periodo post-corporativo ha seguito, con caratteristiche sue proprie, direttrici di sviluppo collegate con l'evoluzione della società italiana e con l'andamento della contrattazione negli altri settori produttivi.

Oltre 1.300.000 occupati ricevono oggi tutela contrattuale attraverso molteplici contratti stipulati dalla Confcommercio o dalle organizzazioni di settore ad essa aderenti (1)

Fra questi strumenti di contrattazione collettiva, nella sintesi storica che segue, sono stati presi a base i più significativi, vuoi per il numero di lavoratori interessati, vuoi per la loro portata innovativa.

Dipendenti da aziende commerciali

A) L'assetto retributivo fino al 1970

Con il contratto collettivo nazionale per il personale dipendente da aziende commerciali del 23 ottobre 1950, che unificava e sostituiva i precedenti contratti settoriali post-corporativi, venne posto in essere un assetto retributivo che è rimasto sostanzialmente immutato sino al 1970.

I livelli retributivi venivano fissati in sede provinciale, ad eccezione della scala mobile determinata in sede nazionale sia pure sulla base di tabelle differenziate (nord e centro sud), mentre, a livello nazionale, venivano concordate le clausole normative che regolavano il rapporto di lavoro.

Per la rilevanza che assunsero sotto il profilo salariale, vanno ricordati gli accordi stipulati nel 1963, che hanno introdotto modifiche di considerevole rilevanza alla normativa precedente, attraverso il riconoscimento della parità salariale uomo-donna e la concessione della quattordicesima mensilità.

(1) La Confcommercio e le organizzazioni ad essa aderenti stipulano i seguenti contratti collettivi:

- 1) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende commerciali
- 2) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende commerciali
- 3) contratto collettivo nazionale di lavoro per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende commerciali
- 4) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da pubblici esercizi e alberghi
- 5) contratto collettivo nazionale per i dirigenti di aziende del settore alberghiero
- 6) Aec per gli agenti e rappresentanti di commercio del settore commerciale
- 7) contratto collettivo per i dipendenti da aziende di panificazione
- 8) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da agenzie marittime
- 9) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti stagionali ortofrutticoli
- 10) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da uffici viaggi e turismo
- 11) contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti della Wagon Lits

B) *La retribuzione minima nazionale*

La spinta del movimento sindacale verso l'unificazione del trattamento salariale a livello nazionale ha portato, nel 1970, all'elaborazione di un sistema di determinazione della retribuzione a carattere «misto».

Se infatti, da una parte, veniva fissato, per le singole categorie, nelle quali il personale era inquadrato attraverso un meccanismo di parametrizzazione, un minimo nazionale al quale le retribuzioni provinciali dovevano adeguarsi con criteri di gradualità, dall'altra, in sede provinciale potevano essere stipulati accordi integrativi per la concessione di «terzi elementi provinciali» in aggiunta al minimo nazionale.

Inoltre, per i dipendenti da aziende della grande distribuzione (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati), veniva fissato dal contratto nazionale un trattamento economico diversificato rispetto a quello dei dipendenti da aziende del commercio «tradizionale». Per tale settore, la retribuzione risultava più elevata sia con riferimento al minimo nazionale, sia per l'adozione di un premio aziendale pari al 10% della retribuzione base.

Per il commercio tradizionale, invece, il premio aziendale poteva essere contrattato soltanto nelle aziende con oltre 40 dipendenti e fino ad un massimo del 5% della paga base (queste due ultime condizioni - va peraltro sottolineato - non sono state rispettate in pieno, in quanto generalmente i premi aziendali sono stati corrisposti in cifra fissa e in misura più elevata del 5%). Sotto l'aspetto normativo, il contratto del 1970 è importante anche per la concessione della parità normativa tra impiegati e operai, che viene raggiunta con effetto immediato per tutti gli istituti, ad eccezione dell'indennità di anzianità, per la quale la parificazione si realizza con gradualità.

Un'ulteriore importante innovazione introdotta dal contratto nazionale del 1973 è stata la riduzione dell'orario di lavoro da 44 a 40 ore settimanali.

C) *Inquadramento unico e salario unico nazionale*

Il contratto nazionale del 1973 segna una tappa di rilevanza fondamentale nella storia contrattualistica, del settore mercantile, in quanto con esso viene ad essere sostanzialmente trasformata la struttura normativa e retributiva fissata dai precedenti contratti.

In particolare, attraverso la modifica della classificazione del personale, si passa dall'articolazione in categorie e raggruppamenti all'inquadramento unico (operai-impiegati) su sette livelli retributivi, superandosi così il concetto di scala parametrica (che predeterminava in misura percentuale la retribuzione delle varie categorie sulla base della retribuzione della categoria più bassa). Nello stesso tempo viene fissato un salario unico da valere su tutto il territorio nazionale. L'operazione ha comportato la necessità - realizzata attraverso il congelamento dei terzi elementi provinciali in atto, e il divieto di stipulare accordi integrativi provinciali - di adeguare le retribuzioni più basse a quelle più elevate, consentendo, tuttavia, anche a queste ultime un ulteriore miglioramento. Ciò è avvenuto attraverso l'erogazione di un aumento in misura uguale per tutti i lavoratori e l'unificazione del trattamento tabellare dei lavoratori della grande distribuzione e del commercio «tradizionale».

Un meccanismo di gradualità ha consentito, inoltre, alle province con retribuzioni più basse di raggiungere - nel tempo - la nuova retribuzione nazionale.

Il quadro retributivo fissato dal contratto del 1973, territorialmente determina di fatto l'avvio del processo di unificazione del salario nazionale ma non lo concreta del tutto per la presenza in alcune province (un terzo circa delle province italiane, la grande maggioranza di quelle del nord e alcune del centro e del meridione) dei terzi elementi provinciali. Settorialmente invece il divario tra grande distribuzione e commercio «tradizionale» viene colmato, salvo per quanto attiene agli aspetti della contrattazione aziendale.

Con la logica dell'aumento uguale per tutti inizia, infine, un processo di appiattimento dei valori retributivi che andrà via via accentuandosi nel corso del tempo.

D) *La contrattazione aziendale*

Un cenno a parte merita la contrattazione aziendale che negli anni '74 - '75 è stata particolarmente incisiva.

Il fenomeno non è rimasto negli ambiti fisiologici previsti dal contratto nazionale del 1973: sia come materie (tutela della salute, turni e nastri orari), sia come massimale di aumento (5% della paga base tabellare), sia infine come soggetti interessati (aziende con oltre 40 dipendenti).

La contrattazione aziendale ha, infatti, assunto dimensioni ed aspetti «selvaggi» soprattutto nel triangolo industriale e nelle più grandi aziende oggetto a volte di pressioni notevoli sotto l'aspetto salariale (l'aumento medio dovuto alla contrattazione aziendale può essere indicato in 20.000 - 25.000 lire mensili). La spinta sindacale al livello aziendale non si è limitata alla sola stipulazione dei contratti integrativi, ma è proprio di questi ultimi anni il sorgere di una conflittualità molecolare pressoché permanente, che a livello collettivo si è estrinsecata in una serie di richieste, presentate perfino dai singoli reparti di filiali, relative ad aspetti dell'organizzazione del lavoro che, in base al contratto nazionale, non dovrebbero essere oggetto di contrattazione aziendale. A livello individuale la maggiore vertenzialità, sia giudiziale sia stragiudiziale, è stata troppo spesso strumentalizzata per rimettere in discussione norme liberamente concordate dalle parti.

Inoltre, non sono mancati casi in cui le aziende hanno dovuto farsi carico di problemi sociali (asili nido, mense, trasporti, ecc) non attinenti strettamente al rapporto di lavoro.

E) *L'unificazione del punto di contingenza*

Un accordo interconfederale (14 febbraio 1975) ha adeguato, sulla scorta di quanto avvenuto nell'industria, tutti i valori previsti dagli accordi sulla scala mobile al più alto del settore industriale accordando inoltre un aumento retributivo (a titolo di elemento distinto dalla retribuzione) di 12.000.

E' stata così disciplinata unitariamente la materia dell'indennità di contingenza in precedenza regolata, per il settore turistico, da accordi particolari.

Tale accordo, che determina un ulteriore appiattimento delle differenze retributive, comporta per il settore un incremento di costo notevole anche a causa della circostanza che nel commercio la contingenza viene corrisposta per 14 mensilità mentre per l'industria la generalità dei contratti prevede l'erogazione della contingenza per 13 mensilità.

F) *L'accordo 25 settembre 1976*

I livelli retributivi in atto sono stati elevati di recente col contratto del 1976, che però non ha sostanzialmente modificato l'inquadramento del personale e l'assetto retributivo anche se con esso si è operato il conglobamento di 90 punti di contingenza maturati al 31 gennaio 1975. L'aumento retributivo concesso è pari a 25.000 lire (a titolo di elemento distinto dalla retribuzione) con un conseguente ulteriore appiattimento della scala dei valori retributivi il cui valore massimo, dal 1970 ad oggi è calato da 225 a 194 punti (fatto pari a 100 il valore minimo). Sotto l'aspetto della normalizzazione del trattamento retributivo a livello nazionale, le parti hanno concordato di avviare un processo di graduale avvicinamento tra province che non hanno terzi elementi retributivi e le altre.

Interessanti, infine, sono le modifiche apportate alla disciplina della contrattazione aziendale. Da una parte, infatti, viene ad estendersi la fascia di aziende che possono essere oggetto di contrattazione aziendale, fino alle aziende che occupano più di 30 dipendenti. Dall'altra viene recepito nel testo contrattuale l'impegno delle organizzazioni sindacali di non privilegiare, in occasione della stipulazione dei contratti aziendali, le rivendicazioni di carattere economico e di non rinnovare i vigenti contratti aziendali prima del 1° luglio 1977.

DIPENDENTI DA PUBBLICI ESERCIZI

A) *I contratti nazionali di settore*

Il periodo che va dal 1945 al 1969 è caratterizzato da una sistematica contrattuale attestata sulla stipula di quattro distinti contratti nazionali normativi di lavoro, riguardanti rispettivamente i caffè-bar, i ristoranti, i laboratori di pasticceria e gli stabilimenti balneari nei quali la definizione delle tabelle dei minimi salariali era demandata agli accordi integrativi provinciali. In questo periodo, inoltre, i livelli retributivi minimi provinciali degli esercizi svolgenti attività di bar o di ristorante erano differenziati in base alla categoria dell'esercizio (lusso, prima, seconda, terza e quarta).

La parità salariale uomo-donna viene raggiunta nel 1966.

B) *Dal 1970 al 1975*

Seguendo le linee di tendenza già indicate nella sintesi storica relativa al commercio, anche per i pubblici esercizi avviene l'accorpamento di tre dei quattro contratti di settore sinora stipulati. Il quadro è inoltre caratterizzato, per i rinnovi del 1970 e 1973, dall'evoluzione dell'assetto retributivo dalla determinazione del salario a livello provinciale al salario unico nazionale.

Nello stesso tempo, oltre all'istituzione della quattordicesima mensilità e degli scatti di anzianità, viene prevista la contrattazione aziendale, la parificazione normativa operai-impiegati ed una massiccia riduzione dell'orario di lavoro.

C) *Unificazione dei contratti per i dipendenti da pubblici esercizi e alberghi*

Il rinnovo del 1976 segna una tappa fondamentale nell'evoluzione della contrattazione dell'intero settore in quanto con esso si realizza l'accorpamento di due importanti settori del comparto mercantile e turistico.

L'operazione di unificazione ha comportato per le aziende notevoli costi soprattutto per la parificazione di alcuni istituti come la classificazione su otto livelli retributivi, l'indennità di anzianità e le ferie.

Si è attuata, così, una radicale riforma strutturale della retribuzione, impostata su principi di omogeneizzazione e di perequazione, caratterizzati da forti incrementi salariali contrattuali oltre che per effetto della scala mobile, che hanno determinato un sostanziale allineamento dei trattamenti salariali del settore dei pubblici esercizi a quelli del settore commerciale.

D) *Sistemi retributivi*

La retribuzione del settore dei pubblici esercizi è di norma corrisposta secondo il sistema della paga fissa o della percentuale di servizio.

La maggioranza del personale, impiegatizio e non, valutabile a circa l'80% di tutto il personale del settore, viene retribuito con la retribuzione fissa.

La retribuzione a mezzo della percentuale di servizio interessa solo ed esclusivamente il personale dei bar e dei ristoranti addetto al servizio ai tavoli (camerieri, aiuto camerieri), che rappresenta all'incirca il restante 20% del personale dipendente del settore.

La percentuale di servizio viene riscossa in base a misure che sono fissate con accordi provinciali entro limiti massimi previsti dal contratto nazionale di lavoro per categoria di locali. Dette misure variano a seconda che venga adottato il sistema di riscossione:

 addizionale, quando il dipendente aggiunge all'importo del conto delle consumazioni la quota della percentuale di servizio di sua spettanza esclusiva, ottenuta applicando la misura della percentuale all'importo stesso del conto delle consumazioni;

 globale, quando i prezzi delle consumazioni sono comprensivi della percentuale di servizio. In questo caso l'importo della percentuale di servizio è dato applicando all'importo del conto pagato dal cliente una misura della percentuale di servizio riproporzionata.

Entrambi i sistemi di riscossione della percentuale di servizio garantiscono al lavoratore il medesimo guadagno.

Poiché la percentuale di servizio viene applicata sui prezzi correnti delle consumazioni, assicurando in tal modo al lavoratore l'adeguamento automatico dei suoi guadagni al costo della vita, al personale così retribuito non spetta l'indennità di contingenza.

DIRIGENTI DI AZIENDE COMMERCIALI

A) *La struttura retributiva sino al 1971*

I contratti collettivi nazionali per i dirigenti di aziende commerciali fissarono sino al 1971, in analogia con i contratti per i dipendenti da aziende commerciali, il trattamento normativo della categoria rimettendo ai contratti integrativi provinciali o regionali (o addirittura aziendali per le aziende con oltre dieci dirigenti) la determinazione del minimo contrattuale.

Su scala nazionale veniva inoltre fissato il riferimento, per quanto attiene all'indennità di contingenza, agli importi spettanti a tale titolo ai dipendenti di categoria direttiva.

La normativa nazionale, non essendo prevista per i dirigenti la motivazione degli scatti di anzianità, prevedeva infine un meccanismo retributivo legato all'anzianità di servizio in qualità di dirigente che consisteva, in ultima analisi, nella previsione di una scala di minimi retributivi (da determinare comunque nei contratti integrativi).

B) *Il minimo retributivo nazionale*

Con il contratto del 1971 è stato esteso anche ai dirigenti il principio della retribuzione minima nazionale, fissata a livello di contratto nazionale su tre fasce determinate in base alle dimensioni aziendali.

Per i dirigenti con trattamento retributivo superiore al minimo veniva fissato un aumento retributivo in cifra assorbibile solo in caso di retribuzioni superiori del 60% al minimo spettante. Il collegamento con l'anzianità di servizio avviene attraverso l'elevazione del minimo retributivo in misura pari al 10% di aumento per ogni quadriennio di anzianità.

Nel 1974, fermo restando il quadro di riferimento sopra delineato, oltre all'aumento della retribuzione minima e all'abbattimento di una delle tre fasce retributive legate alle dimensioni aziendali, le parti convennero di corrispondere, in ogni caso, al momento della maturazione del quadriennio di anzianità un aumento in cifra pari al 12% del minimo spettante. Un'evoluzione di rilievo rispetto al regime precedente che, fissando minimi retributivi collegati all'anzianità, non consentiva di fatto miglioramenti retributivi dipendenti dall'anzianità in caso di dirigenti con trattamenti superiori al minimo.

C) *La struttura retributiva attuale*

Con il contratto del 1975, la struttura retributiva non ha subito sostanziali modifiche.

Il minimo retributivo iniziale è pari a 710.000 lire mensili per quattordici mensilità (670.000 lire per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti).

Tale minimo è elevato in ragione del 9% triennale a titolo di aumento di anzianità (da corrispondere in ogni caso al compimento della relativa anzianità).

Sotto l'aspetto dell'aumento retributivo per i dirigenti con trattamento superiore al minimo, il contratto del 1975 è da rimarcare per l'instaurazione del principio della corresponsione, in occasione del contratto, di un aumento a tutti i dirigenti sia pure ridotto al 50% per coloro il cui trattamento supera dell'80% il minimo spettante.

A titolo di esempio si può fare riferimento alla retribuzione di un dirigente con 9 anni di anzianità nella qualifica al 1° gennaio 1977:

Minimo retributivo	710.000
Indennità di contingenza	156.368
Scatti di anzianità (27% di 710.000)	191.700

Totale	1.058.068
Incidenza 13 ^a mensilità	88.137
Incidenza 14 ^a mensilità	88.137

Totale	1.234.342
Retribuzione lorda annua	14.812.104

CONCLUSIONI

Un'evoluzione costante, anche in termini di livelli occupazionali, ha caratterizzato l'andamento del settore mercantile e turistico in questi ultimi anni.

La conferma viene anche dall'esame dei contratti nei quali il settore ha spesso assunto il ruolo di protagonista, talvolta, anche laddove la strategia delle organizzazioni sindacali tendeva al raggiungimento di obiettivi di primaria importanza per la generalità dei lavoratori.

La parità salariale uomo-donna, la parificazione normativa operai-impiegati, la quattordicesima mensilità, la razionalizzazione del trattamento retributivo attraverso il salario unico nazionale sono tappe importanti della evoluzione contrattuale alle quali il commercio è arrivato, sovente, prima degli altri settori.

In particolare, l'attuazione del salario nazionale, pur rispondendo a obiettivi criteri di giustizia sociale, ha determinato per il settore del commercio al dettaglio, un aggravio di costi ben difficilmente assorbibile, in considerazione delle dimensioni locali del mercato in cui opera l'azienda commerciale «tradizionale».

Tra i fattori che maggiormente hanno alterato il quadro di riferimento che si veniva costruendo attraverso il salario unico nazionale, si deve ricordare la massiccia aggressione subita dalle aziende con la contrattazione integrativa che ha assunto spesso toni «selvaggi».

Le conseguenze negative non sono mancate. Da notare, soprattutto, l'appiattimento della scala parametrica, già dovuto ai contratti nazionali, ma reso ancor più incisivo dalla contrattazione aziendale svoltasi sempre secondo l'ottica dell'aumento uguale per tutti.

Gli automatismi salariali

Nel quadro sinora delineato una parte di rilievo giocano gli automatismi salariali. Scala mobile, scatti di anzianità, indennità di anzianità rendono problematica nella predisposizione dei *budgets* la previsione del costo del lavoro.

Lo sforzo delle parti sociali nell'attuale momento inflattivo deve tendere all'eliminazione o quantomeno alla riduzione dell'incidenza di tutti gli automatismi.

E' una razionalizzazione che va posta come obiettivo anche in vista di un'armonizzazione della normativa con i nostri *partners* comunitari.

Gli oneri sociali

Altra componente del costo del lavoro sono gli oneri sociali. Su tale tema, oltre alla considerazione che alcuni oneri sociali (asili nido, Gescal) sono impropri rispetto al rapporto di lavoro, per il settore commerciale e turistico vanno compiute alcune osservazioni specifiche.

Con la riforma delle tariffe Inail del 1971, il contributo assicurativo a carico delle aziende commerciali, è sperequato rispetto al rischio effettivo anche per effetto del parziale accollo degli oneri relativi alle malattie professionali dell'industria.

Considerazioni di natura simile possono essere svolte anche per il contributo per gli assegni familiari, dove il settore del commercio registra un livello contributivo di gran lunga sproporzionato rispetto al fabbisogno del settore.

Un'altra discriminazione è la mancata estensione al commercio dei provvedimenti di fiscalizzazione degli oneri sociali.

Concludendo, sul tema specifico dell'incidenza degli oneri sociali, non può non essere messo in risalto come sia necessaria una riconsiderazione di tutta la materia al fine di rendere più adeguata ai tempi e competitiva a livello internazionale la nostra normativa, che anche sotto l'aspetto formale è quasi sempre troppo farraginoso, per gli adempimenti che incombono sulle aziende.

Sperequazione retributiva nel settore

Le aziende che operano nel settore mercantile sono, in quanto facenti capo alla Confcommercio, inserite in un meccanismo contrattuale che prevede una scala salariale unica a livello nazionale.

E' un aspetto questo che, come già visto, è in fase di definitiva realizzazione.

Esistono tuttavia dei fattori di sperequazione retributiva. A questo proposito, non va dimenticato come certi tipi di aziende si trovino ad essere avvantaggiate, a livello contrattuale, rispetto ad altre di identica struttura, potenzialità e dimensioni.

Il riferimento in particolare è alle aziende della cooperazione che, allo stato, possono fruire di un minor costo del lavoro rispetto alle aziende della distribuzione organizzata.

Si concreta, peraltro, nel settore una distorsione nell'assetto retributivo per cui alcune aziende si trovano a dover sostenere un maggior onere rispetto ad aziende a minor indice di occupazione, malgrado che il personale occupato svolga identiche mansioni.

In questo modo, la pressione sindacale ha determinato, non poche volte, la disincentivazione degli imprenditori nei programmi di espansione.

Altro grave fenomeno di sperequazione è la presenza di aziende che o non rispettano i contratti collettivi non associandosi alle organizzazioni stipulanti ovvero denunciano ai fini contributivi una retribuzione di fatto inferiore rispetto ai minimi contrattuali, mentre, in effetti, corrispondono ai lavoratori «fuori busta», anche di importo considerevole.

Tali comportamenti decurtano le entrate degli istituti previdenziali e danneggiano gli stessi lavoratori.

Sarebbe opportuno, a questo proposito, che venisse posto allo studio un meccanismo di estensione *erga omnes omnes* dei contratti collettivi, anche sul modello di quanto avviene negli altri Paesi della Cee, attraverso la revisione dell'attuale regime costituzionale (art. 39) oppure, con riforma meno drastica, attraverso l'assunzione dei salari contrattuali come minimi di retribuzione anche ai fini della determinazione della retribuzione imponibile per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Quest'ultimo rimedio, in particolare, contribuirebbe notevolmente a ridurre l'area dell'evasione contributiva, risanando anche i bilanci degli istituti previdenziali.

TABELLA A

Assetto retributivo

Secondo l'attuale disciplina contrattuale il trattamento economico dei dipendenti da aziende commerciali è costituito dai seguenti elementi di retribuzione diretta:

retribuzione base

indennità di contingenza

elementi autonomi nazionali e terzi elementi

aumenti periodici di anzianità.

Accanto alla retribuzione diretta occorre considerare la retribuzione differita che consiste nelle:

2 mensilità aggiuntive

indennità di fine rapporto, correlata alla anzianità di servizio.

La composizione percentuale della retribuzione annua lorda è la seguente:

Retribuzione diretta	78,58
13 ^a e 14 ^a	13,09
Rateo anzianità	8,33
Totale annuo della retribuzione	100

TABELLA B

Retribuzione annua minima tabellare - Commesso IV livello - 10 anni di anzianità

Anno 1976

Retribuzione base 128.500 × 14		1.799.000
Contingenza		1.204.864
Elemento autonomo		156.000
Scatti (9% medio)		284.388
Indennità <i>una tantum</i>		75.000
		3.519.252
Rateo accantonamento anzianità	293.154	
Supplemento indennità di anzianità	65.000	
Rivalutazione anzianità pregressa		
(retribuzione annua 1975 2.900.000)	516.043	
	874.197	
Oneri sociali su retribuzione		1.478.086
Inps Inam Inail (42%)	1.478.086	
	4.997.338	
Rateo anzianità e rivalutazione pregressa	874.197	652.429
	5.871.535	

Struttura del costo del lavoro.

La traduzione in termini economici dei trattamenti normativi, siano essi di fonte legislativa o contrattuale, rende necessaria una analisi dell'attuale struttura del costo del lavoro.

A questo fine, accanto alla retribuzione diretta occorre considerare altri elementi costitutivi quali la retribuzione differita, la retribuzione per ore non lavorate (ferie, festività, malattia ecc.) e i contributi previdenziali ed assistenziali. La composizione percentuale del costo del lavoro per il settore del commercio è la seguente:

Retribuzione diretta	45,6
Retribuzione indiretta (*)	21,4
Oneri sociali	28,2
Accantonamento anzianità	4,8
Costo ora lavoro	100

Gli elementi del costo del lavoro sopraconsiderati assumono, rispetto alla retribuzione diretta fatta pari e 100, i seguenti valori:

Retribuzione diretta	100
Retribuzione indiretta (*)	46,92
Oneri sociali	61,84
Accantonamento anzianità	10,53
Costo ora lavoro	219,29

* Retribuzione per ore non lavorate (13^a, 14^a, ferie, festività, malattia e permessi vari).

Analisi del costo del lavoro nel settore commercio

Giornate lavorative $222 \times 8 =$ <hr/> 1.776	Assenze per: malattia, per- messi, assem- blee etc.	112 25 <hr/> 137	1.776 — 137 <hr/> h 1.639 ore lavorate nell'anno		
		Gennaio 1976	Gennaio 1977		
a) Minimo contrattuale mensile conglobato Scatti (9% medio)	206.484 18.584 <hr/> 225.068	269.201 24.228 <hr/> 293.429			
b) Retribuzione oraria a: 173	1.301	1.696			
c) Retrib. annua diretta $b \times 1.639$	2.132.339	2.779.744	45,6	100	
d) Retribuz. annua indiretta (*) $b \times 770$	1.001.770	1.305.920	21,4	46,92	
e) Oneri sociali 42% su c + d	1.316.326	1.715.979	28,2	61,84	
f) Anzianità maturata $b \times 173$	225.073	293.408	4,8	10,53	
Totale annuo c + d + e + f	4.675.508	6.095.051	100	219,29	
g) Rivalutaz. anzianità pregressa (10 anni)	—	792.962			

* Retribuzione per ore non lavorate (es. 13^a, 14^a, ferie, festività etc.).

Dinamica salario minimo contrattuale commesso IV livello
(Gennaio 1973-Gennaio 1977)

1/1973	100.000 12.987 <hr/> 112.987	Base Contingenza	100
1/1974	116.000 24.266 <hr/> 140.266	Base Contingenza	124,14
1/1975	124.000 44.928 <hr/> 168.928	Base -Contingenza	149,51
1/1976	128.500 65.984 12.000 <hr/> 206.484	Base Contingenza Edr	182,75
1/1977	173.428 58.773 37.000 <hr/> 269.201	Base Contingenza Edr	238,25

*Indici Istat andamento salari settore commercio e prezzi
(1973-1976)*

(Riproporzionamento degli indici a base media 1973 = 100)

	Prezzi	Salari
1973	100	100
1974	119,4	124
1975	139,9	162,1
1976	163,1	196,3

*Retribuzioni e costi annui lordi di fatto (Italia settentrionale) anzianità media 10 anni
(Riferita ad alcune aziende della distribuzione organizzativa)*

Livelli di inquadramento	Retribuzioni (Salario diretto compreso di ogni elemento accessorio)	Costi globali (Comprensivi di oneri sociali)
IS	10.371.000	15.342.000
IV	4.612.000	6.823.000
V	3.977.000	5.883.000

TABELLA A 1

Retribuzioni minime nazionali (paga-base nazionale + indennità di contingenza) dei dipendenti dai pubblici esercizi al 1° Gennaio 1977 (Contratto nazionale di lavoro 14.7.1976)

Raggruppamento	Mensile	Annuale (12 mensilità)
IS	379.400	4.552.800
I	330.088	3.961.056
II	303.135	3.637.620
III	280.844	3.370.128
IV	257.375	3.088.500
V	247.642	2.971.704
VI	240.432	2.885.184
VII	233.945	2.807.340
VIII	220.626	2.647.512

TABELLA B 1

Retribuzioni (paga-base + indennità di contingenza) integrate dal 3° elemento provinciale più alto (provincia di Venezia) dei dipendenti dai pubblici esercizi al 1° Gennaio 1977 (Contratto nazionale di lavoro 14.7.1976)

Raggruppamento	Mensile	Annuale (12 mensilità)
IS	423.954	5.087.448
I	366.796	4.401.552
II	342.207	4.106.484
III	311.379	3.736.548
IV	286.238	3.434.856
V	276.505	3.318.060
VI	267.945	3.215.340
VII	262.422	3.149.064
VIII	248.484	2.981.808

TABELLA C 1

Retribuzioni minime nazionali conglobate (paga-base nazionale + indennità di contingenza) del periodo gennaio 1973-gennaio 1977

1.1.1973	1.1.1974	1.1.1975	1.1.1976	1.1.1977
92.152	127.800	162.224	213.573	266.885

Aumenti percentuali delle retribuzioni minime nazionali conglobate dirette anno su anno dal periodo gennaio 1973-gennaio 1977

1.1.1973	1.1.1974	1.1.1975	1.1.1976	1.1.1977
—	38,68	26,94	31,65	24,96

I dati riportati nelle tabelle sono «mediati» in relazione alla diversità del personale impiegato dai singoli setto-settori (caffè-bar, Ristoranti, Laboratori di pasticceria, Mense aziendali).

Retribuzioni minime nazionali annuali comprendenti anche le mensilità aggiuntive e l'indennità di anzianità

(Contratto nazionale di lavoro 14 luglio 1976)

Raggruppamento	
IS	6.258.578
I	5.414.789
II	5.051.797
III	4.596.701
IV	4.225.560
V	4.081.877
VI	3.955.511
VII	3.873.978
VIII	3.668.220

Analisi del costo del lavoro del settore dei pubblici esercizi
(Elaborazioni sui dati retributivi mediati di cui alla tabella B)

Ore lavorate nell'anno

Giornate lavorate $264 \times h. 7, m. 16 = h. 1.918$ disponibili

Assenze :

malattia gg. 16	h. 114
assemblea	h. 10
permessi	h. 15
Totale ore assenza	h. 139

Ore lavorate 1.779

	al 1.1.1976			al 1.1.1977			
a) Minimo contratt. conglobato	213.573			a) Minimo contrattuale conglobato	266.885		
scatti anz. (1)	5.112			scatti anz. (2)	21.351		
Totale	218.685			Totale	288.236		
b) Retribuz. oraria (218.685 : 173)	1.264,08	Incidenza % costo 1977		b) Retribuz. oraria (288.236 : 173)	1.666,10	Incidenza % costo 1977	
c) Retr. annua diretta (1.264,08 × 1.779)	2.248.798	100	50,36	c) Retr. annua diretta (1.666,10 × 1.779)	2.963.992	100	47,56
d) Retr. annua indir.	834.922	37,12	18,69	d) Retr. ann. indir.	1.100.460	37,13	17,66
e) Contr. obblig. (39,35% su c + d)	1.213.443	53,96	27,17	e) Contr. obblig. (41,25 su c + d)	1.676.586	56,57	26,90
f) Ind. anz. (5 a)	168.780	7,51	3,78	f) Ind. anz. (6 a)	222.459	7,51	3,57
Rival. ind. anz.	—	—	—	Rival. ind. anz.	268.395	9,05	3,57
Totale annuo	4.465.943	198,59	100	Totale annuo	6.231.892	210,26	100
Costo orario	2.510,36			Costo orario	3.508,94		

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL) (*)
(Ascoltata dalla commissione il 3 febbraio 1977)

LE POLITICHE SINDACALI

Abbiamo già detto che il successo del piano di sviluppo dipenderà anche in modo diretto dalla coerenza delle nostre scelte contrattuali, salariali e previdenziali, poiché esiste un rapporto fra politica di investimenti e politica salariale, fra politica di occupazione e mobilità della manodopera, fra politica di riforma della previdenza e della sanità e le infinite forme di assistenza parassitaria esistenti nel paese. E poiché la scelta degli investimenti e dell'occupazione è quella nettamente prioritaria, ogni altra rivendicazione - pur legittima - deve essere, a questa scelta, nettamente subordinata. E' vero - la nostra stessa esperienza nazionale lo dimostra - che non basta avere una forte accumulazione pubblica o privata perché questa si traduca in occupazione, ma è anche vero che senza risorse non si può fare una politica di occupazione a meno di non costruirla sulla sabbia di un processo inflattivo galoppante che impoverirebbe l'intero paese. E' dunque necessario che le nostre politiche contrattuali siano coerenti con il programma economico e col suo obiettivo prioritario della piena occupazione, così come è necessario che aumenti il nostro potere per assicurare che tale obiettivo venga effettivamente raggiunto.

Non dobbiamo svalutare i risultati

Ma prima di affrontare i contenuti concreti delle nostre politiche sindacali che hanno fatto oggetto in numerosi congressi di importanti approfondimenti, voglio soffermarmi brevemente su un nostro errore che ci stiamo tirando dietro da ormai troppo tempo: nel giudizio sui risultati della nostra azione sindacale, contrattuale, salariale e anche di garanzia di lavoro per gli occupati non siamo generalmente obiettivi. Noi stessi li svalutiamo, ne minimizziamo il valore, quasi che la lotta di classe, anche nei momenti di maggiore crescita del potere sindacale potesse essere sempre e soltanto una serie di vittorie totali, di sfondamenti definitivi del fronte avversario.

Siamo passati da un periodo nel quale, anche per le grandi difficoltà di azione di un movimento diviso, valorizzavamo - magari in eccesso - i magri risultati della lotta, a un periodo nel quale vittorie anche luminose scadono nella nostra considerazione a livello di fatti marginali. E' forse marginale il fatto che l'Italia sia il solo paese nel quale da tre anni a questa parte, in presenza di un tasso di inflazione superiore al 20% annuo, il potere d'acquisto dei salari sia complessivamente aumentato? E' forse marginale il fatto che, in presenza di una crisi economica che ha, per esempio, ridotto la produzione assoluta dell'industria nel 1975 del 10%, non si siano avuti licenziamenti massicci dei lavoratori occupati nelle grandi imprese? E' forse marginale il fatto che, pur in presenza di una crisi economica così drammatica che produce naturalmente divisioni e antagonismi fra i lavoratori e diminuzione del potere sindacale, si sia riusciti in Italia a conservare questo potere e a tenere unita la massa dei lavoratori, fra le organizzazioni e fra i settori fondamentali?

(*) Estratto dalla relazione di Luciano Lama al IX Congresso della Cgil - Rimini 6 - 11 giugno 1977.

E' evidente che, all'interno di queste considerazioni sono nati e sono anche cresciuti problemi seri che vanno affrontati e risolti, nostre debolezze che vanno sanate; ma è grave errore nostro non giudicare equamente i frutti delle nostre lotte e del nostro lavoro perché la svalutazione dei risultati - quando ci sono, naturalmente - è stupido autolesionismo che scoraggia i lavoratori e toglie fiducia nella lotta.

Gli accordi con la confindustria e il governo

Anche le più recenti discussioni sugli accordi che abbiamo fatto con la Confindustria e col Governo in materia di costo del lavoro e di produttività hanno potuto avere in una parte del movimento sindacale l'andamento che conosciamo perché si è diffusa fra i lavoratori occupati la convinzione che operare in queste materie è possibile soltanto andando indietro. Al contrario, quegli accordi si iscrivono su una linea di priorità per l'occupazione e hanno contribuito a far avanzare, nel sindacato e nel paese, la convinzione che soltanto un piano di sviluppo con i contenuti da noi indicati, può farci uscire dalla crisi.

Oggi, con questo congresso, che deve rappresentare il superamento delle remore e delle scorie, delle polemiche passate per restituire alla nostra organizzazione e al movimento sindacale incisività di azione, dobbiamo liberarci di questi atteggiamenti sostanzialmente conservatori, timorosi del nuovo. Se vogliamo toccare mete ambiziose per cambiare la società italiana dobbiamo avere il coraggio di uscire in mare aperto alzando anche la posta in gioco per vincere le partite decisive. E' con questo spirito di conquista, con questa ragionevole fiducia nella nostra forza che dobbiamo affrontare i problemi delle scelte rivendicative.

Pronunciarsi sull'egualitarismo

In questa materia occorre dire che le basi essenziali per una politica sindacale coerente con la politica di sviluppo e di occupazione sono state individuate negli ultimi anni e praticate nei più recenti rinnovi contrattuali e nella elaborazione delle piattaforme aziendali delle grandi imprese. C'è un punto però sul quale il congresso si deve pronunciare, quello relativo al carattere che deve avere, nelle condizioni attuali, la linea dell'egualitarismo. A questo proposito dobbiamo convenire che negli ultimi dieci anni si è affermata una tendenza allo schiacciamento dei valori retributivi fra le diverse qualifiche all'interno di uno stesso contratto, forse oltre la giusta misura. La professionalità effettiva dei lavoratori, da considerarsi anche nei suoi valori collettivi, va riconosciuta anche in termini retributivi, altrimenti si scoraggia la crescita della capacità di lavoro e si incide negativamente, per questa via, sullo sviluppo della produttività. Non c'è dubbio che nel passato esistevano differenze salariali eccessive tra le diverse qualifiche della stessa categoria, ma oggi siamo passati all'eccesso opposto; occorre pertanto equilibrare i rapporti retributivi con un più equo riconoscimento dei valori professionali.

Occorre invece una più rigorosa applicazione della linea egualitaria fra i diversi contratti, poiché la giungla retributiva è particolarmente fitta in questo campo. E' sempre meno sostenibile una forte differenza salariale e contrattuale tra lavoratori di analoga capacità professionale anche se impegnati in settori diversi di produzione. Ciò determina non solo ingiustizie patenti ma distorsioni pericolose nello stesso mercato del lavoro per il dislocarsi della domanda e dell'offerta su piani diversi che non possono incontrarsi. Il necessario coordinamento delle politiche rivendicative al fine di riconoscere adeguatamente i valori professionali e di avvicinare i trattamenti delle prestazioni sostanzialmente analoghe è compito precipuo delle confederazioni, delle organizzazioni che hanno la rappresentanza complessiva del mondo del lavoro. Non condividendo proposte di unificazione contrattuale nell'industria che oltre a essere troppo avveniristiche, esaspererebbero oggi trattamenti integrativi differenziali specie a livello aziendale, noi riteniamo invece che si debba procedere nella politica degli accorpamenti contrattuali fra categorie affini che ha dato in questi anni risultati significativi e che si connette con le nostre scelte organizzative di strutturare il movimento per grandi settori omogenei.

La ristrutturazione del salario

Un importante contributo alla soluzione di questo problema e alla lotta contro la giungla retributiva può essere dato dalla ristrutturazione del salario proposta dai nostri temi che tende anzitutto a una diversa ripartizione fra i contenuti della busta paga e la retribuzione indiretta. Occorre che, come negli altri paesi, si riduca sostanzialmente, nel costo del lavoro, l'onere contributivo, integrando gradualmente attraverso il fisco il finanziamento della previdenza e del sistema sanitario.

Eliminare i meccanismi automatici

Un'altra importante riforma alla struttura del salario è la progressiva eliminazione dei meccanismi automatici, esclusa naturalmente la scala mobile. Noi sappiamo che, soprattutto i meccanismi connessi all'anzianità di azienda, come la liquidazione e gli scatti e anche le mensilità aggiuntive oltre la tredicesima, sono fatti squilibranti delle condizioni salariali fra operai e impiegati, fra impiego pubblico e impiego privato e fra operai di settori diversi. Questi istituti contrattuali, enormemente gonfiati in questi trenta anni di contrattazione sindacale, costruiscono curve retributive nel corso dell'attività lavorativa che corrispondono sempre meno alla curva effettiva dei bisogni e della produttività individuali dei lavoratori perché concentrano vantaggi salariali e normativi sugli ultimi anni della vita lavorativa e, per converso, costituiscono ovviamente una remora a politiche salariali più eque per le giovani generazioni. Per queste ragioni noi proponiamo al congresso di pronunciarsi sui criteri di fondo ai quali dovrà ispirarsi una proposta tendente alla progressiva eliminazione di questi meccanismi automatici da sottoporre per una trattativa al padronato pubblico e privato.

L'attuale struttura del salario costituisce, infatti, un fattore di conservazione e contribuisce oltre tutto ad approfondire il distacco fra gli occupati e i disoccupati e, soprattutto, fra gli stessi lavoratori occupati in rapporto alla anzianità di azienda. Se dovremo conservare, e forse sarà inevitabile un certo riconoscimento della anzianità ai fini salariali, ciò dovrà riferirsi ad anzianità molto limitate e non di azienda, ma di lavoro, con progressioni retributive razionalmente connesse all'aumento della capacità lavorativa che si suppone crescente per un certo numero, non grande, di anni.

Una diversa valutazione del lavoro manuale

Nella elaborazione delle nuove piattaforme salariali occorrerà anche stabilire una diversa valutazione fra il lavoro prevalentemente manuale e quello non manuale. In tutte le società industrializzate esistono attività che sono poco gradite o rifiutate, per il loro carattere nocivo, ripetitivo, frustrante, ecc. Occorre che per queste attività, come negli altri paesi, siano riconosciuti trattamenti adeguati senza trascurare in nessuna misura le iniziative e la lotta per umanizzare anche queste attività. Ma non c'è dubbio che oggi, e forse per lungo tempo ancora, il lavoro di fondo in una miniera di carbone o il montaggio in una fabbrica di automobili continuerà ad avere caratteristiche diverse e meno gradite rispetto ad altri tipi di attività meno defaticanti o nocivi.

Superare le «resistenze» interne

Il movimento sindacale, per attuare una riforma effettiva della struttura del salario, dovrà affrontare non solo le resistenze che verranno certamente opposte dalla controparte la cui politica ha largamente contribuito a dare al salario la struttura attuale, ma anche resistenze e incomprensioni in determinati strati di lavoratori. Dobbiamo sapere che i cambiamenti proposti non andranno bene, almeno all'inizio, per tutti, perché si dovranno deludere aspettative che gli attuali contratti hanno creato. Non basterà assicurare le condizioni di fatto acquisite per convincere tutti della giustezza di questa proposta di riforma salariale e contrattuale perché occorrerà rimuovere non le condizioni di miglior favore in atto, ma quelle previste per il futuro dai contratti e che danneggiano l'insieme della classe operaia poiché la dividono e la settorializzano.

in comparti fra di loro concorrenziali. Abbiamo bisogno di creare condizioni salariali e contrattuali non più vincolate da questi meccanismi automatici legati alla anzianità, anche per agire con maggiore scioltezza per un cambiamento reale e complessivo delle condizioni sociali ed economiche del paese poiché ognuno deve intendere il rapporto che esiste tra una politica programmata di piena occupazione e le politiche rivendicative che il sindacato si dà.

La mobilità del lavoro

Una particolare e nuova affermazione del potere sindacale dovrà essere anche acquisita per affrontare il problema della «mobilità». A questo riguardo, di fronte alla totale assenza di ogni garanzia di occupazione alternativa in questi anni, specialmente dal '74 in poi, abbiamo dovuto mantenere una posizione di rigidità rifiutando di fatto gli alleggerimenti che in certi casi erano probabilmente necessari. Ciò è avvenuto in particolare nelle maggiori aziende e in tutto il pubblico impiego, mentre nelle piccole e medie aziende, laddove il nostro potere contrattuale è minore e in ogni caso diversi i rapporti sociali, la tenuta del sindacato non è stata così forte. Non c'è dubbio però che l'assoluto rifiuto di qualsiasi mobilità extra-aziendale si presenta talvolta come irragionevole e contrastante con una politica di risanamento aziendale e di aumento della produttività. Inoltre, il perdurare per mesi o per anni della cassa integrazione per gruppi consistenti di lavoratori rappresenta, specie in certe aree, un fattore negativo anche sotto il profilo sociale e morale, poiché la condizione di sospenso con un salario garantito, parziale ma consistente, diventa privilegio per chi trovi altro lavoro da fare. E tutti sappiamo che casi di questo genere sono in atto e numerosi, con conseguenze negative per l'esborso di danaro pubblico e per l'illecita concorrenza che in questo modo si determina nei confronti dei disoccupati.

Occorre porre fine a questo stato di cose con una diversa gestione della mobilità, fondata, lo ripetiamo, su un aumento e non su una diminuzione del potere contrattuale del sindacato. E per ottenere questo risultato il sindacato deve poter controllare la mobilità non solo dentro, ma fuori della fabbrica, in un'area territoriale che consenta ai lavoratori che non possono più continuare la loro attività in una determinata azienda, di avere la garanzia di una diversa occupazione in altre aziende anche di altri settori produttivi. Ciò comporterà una revisione profonda del sistema di collocamento oggi in atto, la gestione del collocamento da parte degli enti pubblici territoriali (regioni, comprensori), un diverso impiego della formazione professionale e il controllo e la partecipazione vincolante del sindacato per raggiungere insieme gli obiettivi di una occupazione effettiva ed economicamente produttiva e della necessaria tutela dei lavoratori.

Sconfiggere il lavoro nero

Affrontare con questi criteri i problemi della mobilità, della formazione e del collocamento può costituire un mezzo efficace anche per combattere validamente il lavoro nero e le forme spurie di decentramento industriale che, particolarmente in questi anni, si sono diffuse in modo abnorme nel nostro paese. Anche in questa materia occorre adottare decisioni nuove, capaci di affrontare seriamente la questione e non invece limitarsi a divieti formali che hanno il sapore di grida manzoniane. In altre parole, dobbiamo partire dal lavoro com'è per regolamentarlo, organizzando i lavoratori addetti, sia quelli a domicilio che quelli delle piccole o piccolissime imprese parcellizzate e decentrate, utilizzando a questo fine il potere contrattuale del sindacato nelle imprese «matri» e le strutture sindacali territoriali che si debbono costituire e che devono essere la sede nella quale gli addetti al lavoro nero costruiscono le loro organizzazioni unitarie. Organizzare questi lavoratori e definire il loro rapporto di lavoro con le controparti reali è la sola efficace risposta che possiamo dare a un padronato il quale, per sfuggire alla nostra capacità di intervento nelle grandi aziende, dà in appalto lavorazioni intere o parti di lavorazioni a imprese di comodo o a domicilio.

Occorre capire il carattere unificante di una tale politica e la connessione che con essa possiamo stabilire con una parte almeno dei settori oggi ancora del tutto indifesi dallo sfruttamento capitalistico e marginalizzati nella nostra società.

Assistenza e previdenza

Secondo i dati del 1975 il volume complessivo delle prestazioni previdenziali, sanitarie e assistenziali, ha avuto una incidenza di circa il 28,3 per cento rispetto al reddito nazionale netto. Gli interventi dell'Inps hanno rappresentato circa la metà di tali prestazioni, vale a dire un settimo del reddito nazionale. Si tratta di limiti che non possono essere superati, fra i più alti dei paesi della Comunità: perciò ogni miglioramento del sistema previdenziale va realizzato all'interno dei costi attuali e un aumento della spesa in cifra può aversi soltanto in corrispondenza della crescita della produzione e del reddito.

Unificazione dei trattamenti

Per le pensioni di tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli statali e gli enti locali, occorre unificare i trattamenti presso un unico ente operando con gradualità, salvaguardando i diritti acquisiti, ma con la necessaria decisione e coerenza. Ciò significa che bisogna anche superare i fondi speciali di previdenza previsti per alcune categorie cominciando dalla eliminazione dei meccanismi speciali di scala mobile che oggi li distinguono. In questo processo graduale di unificazione dei trattamenti si dovrà procedere alla perequazione dei periodi utili per il pensionamento e dei requisiti minimi di anzianità per ottenere la pensione. Questi aspetti di una nuova politica previdenziale si connettono con i problemi già indicati di riforma del salario indiretto e con la soluzione che dovremo dare al problema dell'indennità di quiescenza.

La questione degli anziani, che costituiscono una parte imponente e crescente delle società moderne, deve essere affrontata più profondamente e compiutamente dal sindacato nei suoi aspetti economici, sociali e morali. D'ora in poi una società civile non si giudicherà soltanto dalle condizioni che vengono assicurate all'infanzia, ma anche da quelle nelle quali vive ancora come uomo l'anziano, il vecchio.

Colmare il disavanzo delle gestioni

Ma, ritornando alla previdenza, le questioni fondamentali alle quali occorrono soluzioni urgenti, direi immediate, sono il disavanzo delle gestioni pensionistiche dei lavoratori autonomi e l'unificazione e la razionalizzazione dei contributi.

Le gestioni pensionistiche dei lavoratori autonomi avranno un disavanzo di oltre 6.000 miliardi nel 1977 e di circa 16.000 miliardi nel 1980. Si deve dunque promuovere un aumento della contribuzione da parte delle categorie interessate e, per i coltivatori diretti, definire l'intervento dello Stato e la stessa solidarietà dei lavoratori dipendenti, tenuto conto che le assicurazioni dei coltivatori diretti sono ovunque in disavanzo nella Comunità e che il rapporto pensionati-assicurati in questa categoria è di 1 a 1.

Le pensioni di invalidità: una situazione abnorme

Una delle ragioni dei dissesti finanziari della previdenza sociale è costituita dal rapporto abnorme che esiste fra pensioni di invalidità e pensioni di vecchiaia: alla fine del 1975 le pensioni di invalidità erano il 46% di tutte le pensioni. Alla stessa data, nei coltivatori diretti, a fronte di circa 600 mila pensioni di vecchiaia stavano un milione 600 mila pensioni di invalidità. Non c'è dubbio che questa situazione abnorme ha alla sua origine una definizione dell'invalidità pensionabile assolutamente inadeguata che consente di dilatare i trattamenti come forme di assistenza e di integrazione del reddito. Occorre rivedere le norme per la corresponsione delle pensioni di invalidità tendendo a una netta separazione della previdenza dall'assistenza e adottando misure diverse di carattere sociale nei due casi, senza caricare di *deficit* i bilanci pensionistici per l'erogazione di pensioni alle quali non corrispondono stati di effettiva invalidità.

L'evasione contributiva e la riscossione unificata

Infine una delle cause essenziali dei *deficit* delle gestioni previdenziali resta il fenomeno delle evasioni contributive dovute anche alla pluralità degli enti preposti alla riscossione oltre che al

lavoro nero e alla convergenza obiettiva fra evasione contributiva ed evasione fiscale. Occorre quindi perseguire una razionalizzazione e semplificazione delle norme concernenti i vari tipi di contribuzione e unificare l'accertamento e la riscossione dei contributi in un ente solo e cioè nell'istituto della previdenza sociale, favorendo in tal modo anche il controllo incrociato tra l'anagrafe fiscale e quella contributiva.

Abbiamo voluto concentrare su questi punti il nostro esame delle politiche previdenziali e assistenziali non perché non esistano altri temi di grande importanza, ma perché questi sono i campi nei quali, se non si interviene immediatamente, tutto il nostro sistema di previdenza sociale andrebbe rapidamente alla bancarotta.

L'austerità come politica di cambiamento

Queste politiche sindacali esigono, come abbiamo detto, un alto livello di coscienza di classe da parte dei lavoratori perché siano tutte rivolte a realizzare un maggior livello di giustizia fra gli occupati e fra occupati e disoccupati, lungo una linea che privilegi come obiettivo essenziale la creazione di nuovi posti di lavoro specie nel Mezzogiorno, mediante una trasformazione profonda dei meccanismi tradizionali di sviluppo e dell'intera società italiana.

In questa linea sta l'interpretazione del nostro movimento sindacale della politica di austerità, una politica che non si fonda né su un concetto francescano della vita né su impossibili e reazionarie nostalgie di «serene» società precapitalistiche. L'austerità, che è certamente all'interno di questa nostra proposta di programmazione economica e di politica sindacale, non è una concessione all'avversario, ma uno strumento, indispensabile, a nostro giudizio, per cambiare le nostre strutture economiche e sociali poiché la situazione attuale stessa ci dice che un incontrollato incremento dei salari e quindi dei consumi individuali, oltre a contraddire la crescita dei servizi sociali e delle riforme, oltre a contrastare una politica di investimenti per la piena occupazione, produce squilibri e una inarrestabile rincorsa a consumi non necessari e crescente insoddisfazione anche fra le masse popolari. Una nuova politica dei consumi verso la scuola, i trasporti pubblici, la casa, la sanità, l'assistenza all'infanzia, gli anziani oltre a innescare processi di redistribuzione più egualitaria del reddito crea le condizioni per una qualità diversa della vita, per mutare profondamente la società, i suoi costumi, la sua morale.

Il nostro congresso deve esprimere la coscienza critica del mondo del lavoro nei riguardi di un tipo di società che noi non abbiamo voluto, che non rappresenta un livello socialmente avanzato ma che, piuttosto, è modellata su scelte capitalistiche, su offerte di prodotti dettate dal profitto. La nostra critica di questa società capitalistica e di questo modello economico non può limitarsi soltanto alla sua incapacità di assicurare uno sviluppo; essa si affonda più radicalmente quando affronta anche le distorsioni, gli elementi di corruzione, i guasti morali che l'indicazione di un modello di vita fondato su illusori successi individuali produce fra le masse popolari e nella classe lavoratrice.

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL) (*)
(Ascoltata dalla commissione il 3 febbraio 1977)

LA LOTTA ALLA GIUNGLA RETRIBUTIVA

Nonostante la tensione egualitaria che ha caratterizzato l'impegno sindacale soprattutto nel corso degli ultimi anni, permangono nell'assetto contrattuale istituti, modalità di determinazione del salario, meccanismi che da una parte ostacolano una visione trasparente del salario e, dall'altra, si pongono talvolta in contrapposizione con gli stessi obiettivi dichiarati. Livelli e strutture appaiono sempre meno identificabili così da legittimare l'accusa di quanti, per definire la situazione, hanno fatto ricorso all'ormai diffusa etichetta di «giungla retributiva». Di questa situazione molti vorrebbero trovare nel sindacato l'unico o il maggiore responsabile. Pur senza sottacere le nostre responsabilità, riteniamo l'accusa infondata. Basti in proposito ricordare:

- l'area dei più diffusi squilibri e dei più rilevanti ostacoli alla trasparenza e perequazione nei trattamenti, economici e normativi, coincide proprio con quei settori (area pubblica, aziende municipalizzate, alcune aree dei servizi, ecc.) nei quali per lungo tempo non si è riusciti a realizzare un'adeguata e reale presenza sindacale; di contro, le stesse autorità (pubbliche e parapubbliche) preposte ai settori hanno favorito politiche particolaristiche che esaltavano le differenziazioni, creando spesso sacche di privilegio;

il costante impegno di questi ultimi tempi nella vertenza per il pubblico impiego tendente a ricondurre ad una maggiore unità organica la notevole polverizzazione esistente nei vari comparti;

le forti disuguaglianze di reddito presenti in aree limitrofe al lavoro dipendente, come quella dei dirigenti aziendali, nonché l'area del lavoro autonomo, e in particolare delle libere professioni che in grande misura sfuggono all'imposizione fiscale, collocando il nostro Paese tra quelli dove la distribuzione del reddito è più sperequata, come hanno rilevato anche autorevoli organismi internazionali;

l'eliminazione delle scale mobili anomale e di taluni aspetti amplificatori del meccanismo stesso;

l'impostazione data nella fase dei vari rinnovi contrattuali in merito agli aumenti retributivi;

le realizzazioni acquisite in ordine a molteplici istituti contrattuali.

Tutto questo dovrebbe dimostrare, in concreto, la vocazione naturale del sindacato a realizzare la più elevata armonizzazione possibile nei trattamenti di lavoro di tutti i lavoratori, privati e pubblici.

Sta di fatto però che la «giungla» esiste e che è nostro dovere impegnarci per contribuire al realizzarsi di una reale bonifica.

Un punto di attacco deve essere quello di un'ampia ristrutturazione delle diverse componenti che configurano il salario di fatto. Il diverso peso che a tutt'oggi si accerta tra retribuzione diretta ed indiretta (di quella differita si parlerà più oltre) impone una riconsiderazione a livello settoriale, ma imperniata su linee generali a tutte le categorie di tutti i settori. In questa ricon-

(*) Estratto dalla relazione di Luigi Macario all'VIII congresso della CISL - Roma 14 - 18 giugno 1977

siderazione, attenzione particolare deve essere dedicata all'ipotesi di un trasferimento sulla retribuzione diretta di talune componenti importanti quali le mensilità eccedenti la tredicesima, alcuni premi e gratifiche esistenti in alcuni settori e di derivazione nazionale o aziendale. Oltre a realizzare una maggiore trasparenza delle retribuzioni, tutto ciò faciliterebbe, tra l'altro, un più efficace controllo sindacale sul salario globale.

Portare a concrete realizzazioni questi obiettivi comporta un dibattito ampio e approfondito sulle esperienze di contrattazione ed una coerente verifica degli obiettivi rivendicativi ai vari livelli. Impegno comune deve comunque restare lo sviluppo della impostazione egualitaria in ordine ai trattamenti, che è anche condizione necessaria per uno sviluppo equilibrato delle strutture produttive e dell'espansione di un'occupazione stabile e tutelata.

In questa direzione l'obiettivo di una graduale unificazione di alcuni aspetti normativi dei contratti per grandi settori appare non soltanto opportuno ma il naturale sviluppo del processo che ha già portato all'accorpamento in unico contratto di differenziate situazioni preesistenti, specie in talune categorie come i chimici, i tessili e abbigliamento e gli alimentaristi.

Non si tratta di ripercorrere a ritroso la linea di articolazione sviluppata in diversi momenti né tanto meno di comprimere l'autonomia delle categorie, ma di adeguare la politica salariale alle nuove condizioni di sviluppo dei settori e delle attività produttive, alle esigenze del mondo del lavoro, alla necessaria coerenza tra miglioramento delle condizioni di lavoro e sviluppo della base produttiva e dell'occupazione.

La contrattazione aziendale in tutti i settori contrattuali dovrebbe maggiormente qualificarsi sui temi relativi all'organizzazione e alle complessive condizioni di lavoro, alla tutela della salute ed impegnarsi sempre di più operativamente nei confronti della vasta area di problemi posti nell'ultima tornata contrattuale (investimenti, decentramento produttivo, modifiche tecnologiche, qualità dei servizi erogati alla collettività, aspetti connessi al ruolo, al funzionamento e riforma dei vari settori del terziario). Occorre altresì che il movimento sindacale sia in grado di esprimere una efficace guida politica, oltretutto di coordinamento, in ordine agli aspetti salariali della contrattazione aziendale. Ciò non esclude l'esistenza di uno spazio salariale proprio nella determinazione delle condizioni economiche specifiche e correlate alle particolari situazioni produttive, finalizzato soprattutto a correggere squilibri, sperequazioni, iniziative unilaterali del padronato a livello aziendale.

Non rientra invece in una corretta politica salariale aziendale, il perseguimento di aumenti camuffati sotto le più varie denominazioni e giustificazioni che spesso stravolgono i risultati della contrattazione nazionale - come è avvenuto ad esempio in alcune aree dei servizi - creando sperequazioni ingiustificate tra lavoratori ed aziende che svolgono la stessa attività.

Né giustificano tali situazioni il comportamento irrazionale o irresponsabile delle controparti, né tanto meno la confusione o la sovrapposizione di competenze e di iniziative di istituzioni diverse operanti in tali settori, specie se pubbliche.

Struttura del salario e automatismi

La struttura del salario nel nostro paese, così come è venuta determinandosi nel tempo per effetto delle esperienze realizzate ai vari livelli e nei vari settori contrattuali, ha assunto ormai caratteristiche tali da imporre anche al sindacato problemi di riprospettazioni e riconsiderazioni critiche. In effetti essa appare una realtà sempre più complessa, all'interno di ogni specifica categoria contrattuale, e notevolmente differenziata tra le varie categorie contrattuali di uno stesso settore, nonché tra grandi comparti produttivi. Nel contesto generale, rilevanza sempre maggiore va assumendo, in particolare, il peso dell'area dovuta alle componenti automatiche di incremento salariale che, al di là dei problemi che pone in termini di dinamica dei costi del lavoro, ha come effetto di ridurre e comunque condizionare l'area del salario contrattato a livello nazionale ed aziendale ed in ogni caso costituisce un ostacolo ad una distribuzione del reddito di lavoro basata sul principio dell'egualitarismo e ad un più giusto rapporto tra lavoro manuale e lavoro intellettuale.

La questione di quale struttura salariale si vuole ipotizzare per il futuro è diventata un'esigenza ancora più pressante per il sindacato a seguito dei recenti accordi sottoscritti con la Confindustria e dei provvedimenti legislativi attuati dal governo, che nella loro disorganicità rischiano di accentuare taluni squilibri già presenti.

Allo stato attuale delle cose, nella struttura del salario si notano infatti tendenze non tutte coerenti con la generale linea che il sindacato ha impostato nel corso degli ultimi anni. Con il nuovo sistema imperniato sul valore unico del punto di contingenza convivono vecchi elementi di struttura che configurano un sistema frutto di stratificazioni che legittimano accuse di scarsa trasparenza del sistema e di insufficiente considerazione sindacale in merito alla situazione salariale.

Ad elementi di forte contenuto egualitario continuano cioè a sovrapporsi caratteristiche disegualitarie che ridimensionano fortemente gli effetti del primo. L'impostazione sindacale in ordine agli aumenti in cifra uguali per tutti i lavoratori, realizzata in misura abbastanza omogenea da tutti i settori (pubblici e privati; nell'ambito di questi ultimi, nell'industria, nei servizi, nell'agricoltura), nonché la soluzione data al funzionamento della scala mobile (progressiva riduzione delle differenze esistenti fino al raggiungimento della parificazione totale) si è mossa nel rispetto della prima.

Essa è stata tale da determinare una spinta perequativa ed egualitaria sulla struttura salariale, contrapponendosi in particolare agli effetti di differenziazione che l'inflazione, soprattutto negli ultimi anni, provoca sulla distribuzione del reddito.

E ciò in linea rispetto a quanto veniva contemporaneamente realizzato in termini di parificazione di alcuni istituti normativi (ferie, orario di lavoro, trattamento di malattia, ecc.) in ordine ai quali è possibile oggi accertare una marcata omogeneità per i lavoratori di tutti i settori produttivi privati.

Accanto a questi elementi si avvertono però aspetti disarticolanti e squilibri nella struttura del salario. Questi si manifestano soprattutto nel rapporto esistente tra retribuzione diretta, indiretta e differita; nel peso di alcuni automatismi sulla retribuzione complessiva; nella sproporzionata incidenza degli oneri sociali.

Di fronte a questo stato di cose, l'iniziativa sindacale non può fermarsi al dibattito nel timore anche di denunce strumentali sulla cosiddetta giungla retributiva ma deve tradursi in proposte organiche e vertenze precise tendenti a superare le disuguaglianze inaccettabili soprattutto a livello intercategoriale e intersettoriale.

Diventa quindi esigenza prioritaria per il sindacato delineare una sua autonoma proposta politica, apprestare un suo progetto di politica e struttura salariale, che andrà necessariamente verificata con la più ampia partecipazione dei lavoratori, nella prospettiva di un reale cambiamento dell'attuale struttura. Ciò eviterà di trovarsi nella condizione di dover rincorrere i problemi e contrastare le soluzioni che altri certamente tenteranno di imporre, come in parte è avvenuto nella recente esperienza sulla trattativa del costo del lavoro.

Nell'ambito di questa proposta, particolare rilevanza devono assumere due obiettivi specifici: la conferma della difesa del salario reale dall'inflazione attraverso lo strumento della scala mobile; un'attenta e ragionata riconsiderazione della relazione oggi esistente fra salario ed anzianità per quanto riguarda sia gli scatti di anzianità sia l'indennità di fine lavoro.

Per quanto riguarda la scala mobile va detto che le nuove caratteristiche assunte dal meccanismo con l'unificazione del valore del punto (ormai funzionante a pieno regime nell'industria e di prossima acquisizione negli altri settori) ha rappresentato una tappa decisiva nella difesa del salario reale dei lavoratori. Giustamente questa realizzazione, ritenuta socialmente vitale ed egualitaria per i lavoratori di tutti i settori, è stata difesa nel più recente passato da attacchi di natura prevalentemente politica più che economica. Le recenti modifiche apportate con i due provvedimenti legislativi (blocco parziale o totale per le fasce di reddito tra i 6-8 milioni ed oltre gli 8 milioni; attenuazione del peso di alcune voci del paniere) non sono certo da sottovalutare. Esse comportano, così come comporteranno per il futuro, sacrifici anche notevoli

per alcune fasce di lavoratori. Tuttavia, e pur riconoscendo i forti limiti che hanno accompagnato le recenti vicende, soprattutto in termini di rapporti con i lavoratori, va anche sottolineato un elemento politico di non scarso rilievo: essere riusciti, da parte del sindacato, a rompere l'accerchiamento operato da varie forze economiche e politiche, di origine interna ed internazionale, il cui scopo principale era rappresentato da una tentazione di rivincita sul sindacato, da un tentativo di riappropriazione degli spazi politici che i lavoratori hanno saputo conquistarsi con le lotte degli ultimi anni.

L'operatività del sistema di scala mobile, anche nell'attuale regime, non realizza una difesa del salario dall'inflazione, correlata alle condizioni familiari dei lavoratori. Il sistema degli assegni familiari, nei suoi valori attuali e nella sua rigidità nel tempo, non costituisce certo un correttivo adeguato.

La già sperimentata clausola di rivalutazione degli assegni contenuta negli accordi interconfederali dell'industria e del commercio, che prevedeva la destinazione di un punto di contingenza ogni cinque ad assegni familiari, potrebbe essere riconsiderata. La Cisl, che già a suo tempo manifestò le sue riserve sulla sospensione pura e semplice di detta clausola non può che riconfermare l'esigenza di correlare la difesa del salario alla situazione familiare del lavoratore, in coerenza anche agli indirizzi perseguiti dalle organizzazioni sindacali degli altri paesi di fronte all'attuale pressione inflazionistica ed alla sua diversa incidenza sul tenore di vita dei nuclei familiari.

Per quanto attiene all'area degli automatismi, il dibattito aperto all'interno del movimento sindacale, pur nei limiti di ampiezza ed approfondimento finora registrati, ha realizzato un ampio consenso, un generale convenire sulla esigenza di una riconsiderazione critica e di una sostanziale revisione degli attuali meccanismi. Le proposte emerse finora, anche nel corso dei dibattiti congressuali, manifestano incertezze e divergenze che occorre superare anche attraverso iniziative adeguate da parte delle confederazioni, per pervenire in tempi ravvicinati ad una nostra proposta politica ed autonoma su cui sollecitare il confronto con le controparti.

Esistono difficoltà oggettive sia per quanto attiene agli scatti sia per quanto attiene all'indennità di fine lavoro.

Scatti di anzianità. Tali e tante sono le differenziazioni, le modalità, le caratteristiche delle normative in merito, da non facilitare valutazioni generali circa gli effetti che complessivamente si realizzano sulla struttura del salario.

Ogni settore contrattuale vede infatti modificarsi quella che potremmo chiamare struttura base (costituita cioè dai valori tabellari e dalla scala mobile e che in generale si presenta ormai abbastanza omogenea) in rapporto alle specifiche normative che fissano il numero degli scatti, le aliquote di maggiorazione, la base di riferimento per le maggiorazioni. Le normative, omogenee per gli impiegati di tutti i settori privati, risultano invece fortemente differenziate per gli operai in ordine ai tre parametri ricorrenti. Per i primi vige infatti la norma generale secondo cui la base di maggiorazione è costituita dai minimi tabellari e contingenza. L'aliquota è del 5% per ogni biennio, salvo talune eccezioni che prevedono aliquote leggermente più elevate. Gli scatti, in numero di 12 o 14, consentono uno sviluppo di progressione economica nella misura del 60% o del 70%. Sviluppi eccezionali si riscontrano in alcuni settori potendosi arrivare fino al 76% o all'84%.

Per gli operai, la base di maggiorazione è di norma costituita solo dai minimi tabellari, salvo alcuni contratti che estendono la base di calcolo anche alla contingenza (vedi, ad esempio, i chimici). Per quanto riguarda il numero degli scatti si osservano situazioni molto articolate da settore a settore. Si va da un minimo di due scatti, calcolati solo sui minimi tabellari, ad un massimo di 12-14 che eguaglia il trattamento previsto per gli impiegati.

Ampia è anche l'articolazione in merito alle aliquote; si va infatti da minimi dell'1,5% ad un massimo del 5%. Le progressioni economiche consentite variano così da minimi del 4,5% a

massimi del 25%. Alcuni sviluppi eccezionali raggiungono misure del 76% e dell'84% come per gli impiegati.

Questa caotica situazione finisce con l'attribuire spesso benefici economici di carriera anche notevoli ma esclusivamente alle categorie impiegatizie; esalta quel rapporto di gerarchia-subordinazione-fedeltà all'azienda che era la motivazione principale se non esclusiva che aveva originato l'istituto; introduce elementi permanenti di divisione tra impiegati ed operai; contrasta con le esigenze di mobilità connesse ai necessari processi di riconversione industriale; risulta poco coerente con i principi dell'inquadramento unico. In sostanza è sempre più contestato dagli operai che spingono verso una più concreta parificazione. In ogni situazione gli scatti premiano in misura ingiustificata, che non trova corrispondenza in altri Paesi, il fattore anzianità a danno dei livelli salariali iniziali e dei giovani in particolare.

Per il sindacato si pone quindi l'esigenza di dare una risposta decidendo quale ruolo, quale funzione, nella prospettiva di una ristrutturazione del salario, si intende attribuire agli scatti. Si tratta in sostanza di sciogliere un nodo di fondo, di natura squisitamente politica, che richiama il tipo e la dimensione che si intende riconoscere alla relazione anzianità-salario.

Si possono prospettare allora, almeno quattro direttrici:

a) conferma della relazione anzianità-salario a livello aziendale con estensione agli operai dei trattamenti oggi validi per gli impiegati. E' una soluzione che ha enormi implicazioni finanziarie; non modifica l'essenza e la struttura del salario (rigidità, pregiudizio dei livelli retributivi di partenza, giovani, ecc.); vincola necessariamente ogni futura azione contrattuale sia a livello nazionale che aziendale; lascia inalterate le rilevanti differenze intersettoriali;

b) mantenimento della relazione con sganciamento dell'anzianità dall'azienda e sua sostituzione con una anzianità di lavoro. E' una soluzione che si muove nell'ottica della trasformazione dell'istituto, che svincola il lavoratore dalla singola azienda, rendendo meno traumatica la mobilità interaziendale, ma che deve prevedere un collegamento ad un fondo, nuovo o già esistente, di gestione di questa parte del salario per la necessaria mutualizzazione dei relativi oneri. Si pongono non pochi problemi quali la necessità: di definire posizioni individuali per i singoli lavoratori, considerata l'esistente diversità nelle retribuzioni di settore e di qualifica; di definire le aliquote per la contribuzione al fondo da parte delle aziende decidendo se debbano essere in misura uniformi o differenziati tra i vari settori; di creare un meccanismo di gestione che non potrebbe non risultare estremamente complesso, oneroso e, date certe esperienze, con dubbia funzionalità operativa; di definire tempi e modalità di erogazione di questa parte del salario;

c) mantenimento della relazione a livello aziendale ma contemporaneo contenimento nel tempo degli effetti. Si tratta di una soluzione che, pur proponendo per il futuro una uniformità di trattamento tra operai ed impiegati, prevede una progressione economica limitata nel tempo nel convincimento che l'accrescimento di professionalità e valorizzazione della prestazione lavorativa non trova reali giustificazioni al di là di un certo periodo di tempo e, semmai, andrebbero gratificati attraverso altri strumenti contrattuali come l'inquadramento;

d) superamento totale di ogni forma di relazione, sia aziendale che di lavoro, con graduale superamento dell'istituto. Si tratta dell'ipotesi certamente di maggior valenza politica che, a parte un sostanziale superamento delle attuali caratteristiche, consentirebbe di dare all'assetto retributivo una sistemazione più coerente con i principi dell'inquadramento unico, e di annullare ogni differenziale retributivo tra lavoratori con o senza anzianità di servizio, anche se implica una certa programmazione di oneri destinati a vincolare, almeno in parte, la futura azione contrattuale.

Indennità di fine lavoro. Non meno disarticolata si presenta la situazione in ordine a questa seconda componente dell'area degli automatismi. Ciò almeno in riferimento al settore industriale, essendosi ormai raggiunti livelli normativi sufficientemente omogenei tra operai ed impiegati in quasi tutti i settori dei servizi. Essendo salario differito, l'indennità di anzianità non entra

ovviamente nella busta paga e quindi non è responsabile, in via diretta, di alterazioni sulla struttura del salario. Ma i gravi squilibri tra operai ed impiegati nella stragrande maggioranza dei settori contrattuali, e tra gli operai dei vari settori contrattuali, si avvertono però con particolare accentuazione proprio al momento della cessazione del rapporto di lavoro in dipendenza della disparità normativa derivante dalla meccanica attraverso cui opera l'istituto. Molto brevemente si ricorda che per gli impiegati vige da tempo la norma di una mensilità (30 trentesimi) per ogni anno di servizio. Per gli operai la situazione appare invece molto frammentaria. Di norma il trattamento normativo non solo è differenziato rispetto a quello previsto per gli impiegati ma ogni settore contrattuale dell'industria presenta specifiche peculiarità e caratteristiche. Le indennità, espresse o in ragione di ore, di giorni o in trentesimi, vengono infatti ancora computate col metodo «a scaglioni» variando quindi in funzione sia dell'anno di assunzione dell'operaio, sia degli anni di servizio maturati a scadenze date. Dalla notevole casistica si rilevano misure che vanno da un minimo di 5,90 trentesimi (34 ore) per anzianità remote, alla mensilità piena (173 ore) per le anzianità più recenti in senso totale o solo riferite a specifici scaglioni di anzianità.

E' questo il più evidente risultato della scarsa omogeneità di orientamento espresso nell'azione dei vari settori contrattuali nel corso degli anni, o quanto meno di una insufficiente elaborazione e strategia da parte sindacale. Anche se occorre realisticamente prendere atto che ineguaglianze, contraddizioni, anomalie prodotte da azioni settoriali non sempre coordinate non possono essere recuperate o eliminate tanto facilmente e nel breve periodo, si impone per il sindacato l'esigenza di assumere una direzione politica unitaria. E ciò per recuperare quanto di anomalo già esiste; per impedire ulteriori aggravamenti, nella già notevole stratificazione, impliciti nella naturale dinamica delle attuali meccaniche; per recuperare quanto di disegualitario si è realizzato con la deindicizzazione della contingenza su questo istituto attraverso il recente accordo - tradotto in legge - con la Confindustria.

Si tratta in definitiva di verificare se e quanto i legittimi interessi, le giuste aspirazioni dei lavoratori, ed in particolare degli operai, possano trovare più efficace tutela solo incidendo su alcuni aspetti tecnici dell'attuale meccanismo o tramite interventi più radicali. Interventi cioè tendenti a modificare la struttura e le caratteristiche stesse dell'istituto ipotizzando un modello sostanzialmente innovativo o totalmente alternativo rispetto all'esistente che sconti le indubbe modificazioni che si sono verificate nel tempo sul piano della legislazione pensionistica e quindi l'attenuarsi della principale motivazione che aveva portato alla sua introduzione nel nostro ordinamento.

Qualunque sia la scelta del movimento, è il caso di sottolineare però alcune condizioni essenziali che dovrebbero essere tenute presenti:

prevedere un ridimensionamento ma non l'abrogazione dell'istituto. La sua funzione, pur ridottasi nel tempo, non può ritenersi completamente superata specie in presenza di fenomeni di mobilità e di una situazione occupazionale critica;

non mettere in discussione le quote di indennità già maturate dei lavoratori secondo le disposizioni vigenti;

superare, per le anzianità che matureranno per il futuro, le attuali differenziazioni tra operai ed impiegati, ed eliminare le situazioni di particolare privilegio che danno luogo tra l'altro a quelle scandalose liquidazioni spesso denunciate dalla stampa.

Si ipotizza in sostanza un allineamento ai 30 trentesimi per tutti i lavoratori, funzionari, amministratori, dirigenti compresi, annullando ogni forma di riconoscimento di anzianità convenzionali. Ciò, nel rispetto di una condizione di cui sopra, non dovrebbe superare un certo numero di anni o un tetto di mensilità;

escludere, almeno nel breve e medio periodo, ipotesi di sottrazione alle aziende degli attuali fondi di quiescenza che potrebbero provocare seri problemi di sopravvivenza delle stesse. Si tratta, secondo alcune valutazioni, di somme che superano i 12 mila miliardi solo nel settore industriale immobilizzate in impianti in ordine alle quali, comunque occorrerà promuovere alcune forme di controllo;

riconsiderare il tasso di adeguamento dei fondi, oltreché nella loro dilatazione, anche alla luce delle conseguenze del recente accordo con la Confindustria che determina effetti non egualitari e che comunque non incide minimamente su caratteristiche ancora più importanti;

prevedere, per la parte eccedente il pacchetto garantito in termini di mensilità - che andrebbe comunque tradotto in cifra al termine del rapporto di lavoro sulla base della retribuzione all'epoca percepita - il trasferimento in paga base.

Più che di ipotesi, si tratta di un insieme di indicazioni guida che devono essere valutate in tutta la loro portata a tradotte, dopo i necessari approfondimenti a cui tutti siamo chiamati, in precise proposte su cui aprire una formale vertenza.

PROBLEMI NORMATIVI E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le ultime tornate di rinnovi contrattuali hanno consolidato e migliorato le conquiste normative realizzate a partire dall'autunno con particolare riferimento:

a) all'orario di lavoro che, dopo la acquisizione pressoché generalizzata delle 40 ore settimanali, ha registrato ulteriori riduzioni, specie nelle attività a ciclo continuo e nei lavori più disagiati, sia attraverso una minore durata giornaliera e settimanale, sia attraverso l'acquisizione di giornate supplementari di riposo;

b) al lavoro straordinario per il quale sono stati fissati limiti quantitativi da amministrarsi a livello aziendale con l'accordo delle rappresentanze sindacali;

c) all'inquadramento unico dei lavoratori che ha realizzato non soltanto la riduzione dei livelli di qualifica e di retribuzione preesistenti, ma anche l'unificazione dei criteri e l'intreccio tra valori professionali operai e quelli impiegatizi;

d) al processo di parificazione tra operai e impiegati di alcuni trattamenti quali le ferie, i trattamenti di malattia ed infortunio e in misura meno accentuata i trattamenti di anzianità, specie per l'indennità di fine lavoro;

e) all'ambiente di lavoro per il quale è stato riconosciuto ai consigli di fabbrica il diritto di procedere ad accertamenti e controlli sistematici ai fini della tutela e della prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori anche con l'ausilio di esperti scelti dalle rappresentanze sindacali;

f) agli appalti, al decentramento produttivo ed al lavoro a domicilio, nell'obiettivo di ridurre e superare talune forme anomale, specie quelle riguardanti fasi del normale ciclo produttivo delle aziende ed imponendo in ogni caso a queste la garanzia della osservanza delle leggi e dei contratti da parte delle aziende appaltatrici o legate da contratti di fornitura;

g) alla mobilità orizzontale e professionale dei lavoratori per la quale l'azienda è tenuta a consentire l'esame congiunto preventivo delle situazioni e dei programmi, nell'obiettivo non soltanto di garantire le condizioni di lavoro ma di evitare decisioni arbitrarie delle direzioni aziendali.

Le conquiste in materia di controllo dell'organizzazione del lavoro, in particolare, non esauriscono l'impegno sindacale al momento della stipula dei contratti perché impongono, anche per la loro natura, un'iniziativa organica e costante delle rappresentanze dei lavoratori nelle aziende. Sotto questo profilo occorre rilevare che, mentre tale iniziativa si è realizzata con efficacia nelle grandi aziende ed ha consentito l'acquisizione di spazi effettivi di potere sindacale, nell'area della piccola e media impresa il grado di controllo nell'organizzazione è assai ridotto e anche questo contribuisce a distinguere aree diversamente protette tra gli occupati.

Indubbiamente esistono ostacoli obiettivi alla realizzazione delle stesse conquiste contrattuali nelle aziende di piccole dimensioni, essendo carenti o inesistenti le rappresentanze aziendali od essendo comunque squilibrato il rapporto di forza con la direzione, anche per persistenti lacune della legislazione (licenziamenti, diritti sindacali, ecc.).

Queste difficoltà, tuttavia, non esimono il sindacato dalla ricerca di nuove strade per realizzare

un minimo di «egualitarismo», anche in questo campo, tra i lavoratori occupati in aziende di differenti dimensioni. A questo scopo ci pare che l'impegno organico dei sindacati territoriali di categoria ed anche delle strutture orizzontali (consigli di zona e organismi provinciali) sia essenziale. Bisogna collegare i lavoratori delle piccole imprese con quelli delle maggiori aziende, poiché un maggiore equilibrio di potere è nell'interesse anche di questi ultimi, specie in una fase come l'attuale di ristrutturazione aziendale e di crescente ricorso al lavoro a domicilio, nonché di abuso del lavoro straordinario, del ricorso alla cassa integrazione ecc.

Questi problemi non soltanto non possono essere risolti all'interno delle singole imprese ma neanche limitando l'iniziativa all'area degli occupati, poiché premono in senso negativo sulle condizioni di lavoro i disoccupati ed i sottoccupati presenti nelle diverse aree accentuando gli squilibri del mercato del lavoro. In questa situazione, mentre sono da rifiutare decisamente soluzioni di «affitto» di manodopera tra le aziende o connubi tra queste e le istituzioni per rendere flessibile l'offerta di lavoro ad ogni esigenza aziendale, occorre ricercare soluzioni anche sperimentali a livello regionale e di comprensorio tendenti ad estendere il controllo sindacale sull'offerta di lavoro nei suoi vari segmenti (occupati, precari, sottoccupati, disoccupati, ecc.) sui processi formativi, scolastici ed extrascolastici, sui circuiti di mobilità che si vanno creando fuori da ogni intervento del sindacato.

Il rifiuto di forme che favoriscono un progressivo assistenzialismo alla disoccupazione esplicita o camuffata, come quella prevista dal disegno di legge sulla riconversione industriale, non implica l'indisponibilità a riconsiderare il funzionamento degli attuali strumenti di intervento pubblico quali l'indennità di disoccupazione e la cassa integrazione stante anche i loro gravi limiti attuali.

PROBLEMI DELL'INTERVENTO SINDACALE IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Questa componente essenziale della politica rivendicativa, che non riguarda soltanto l'esperienza sindacale italiana ma è intimamente collegata all'esigenza di tutela delle condizioni di lavoro nella presente fase di trasformazione produttiva e dell'organizzazione del lavoro, ha scatenato polemiche anche violente contro il sindacato, ritenuto sostenitore di una rigidità irrazionale ed antieconomica nell'uso del lavoro all'interno delle aziende. La polemica è serpeggiata talora anche all'interno del movimento sindacale, provocando artificiose divisioni tra coloro che sostengono la flessibilità incontrollata come condizione essenziale dello sviluppo delle aziende e quelli che ritengono la rigidità condizione *sine qua non* per la difesa delle condizioni di lavoro.

E' importante per il sindacato riportare il dibattito intorno a questo problema cruciale, su binari di realismo ma anche di consapevolezza della posta in gioco.

E, in questa direzione, è necessario anzitutto respingere l'attacco padronale che non si manifesta soltanto con dichiarazioni polemiche o con il rifiuto di aprire le trattative a livello aziendale, ma anche con un'ondata di pressioni sempre a livello aziendale accompagnata dalla minaccia all'occupazione.

L'accordo stipulato nel gennaio scorso con la Confindustria, e la disponibilità a stipulare accordi analoghi anche con le aziende a partecipazione statale, dimostra che il sindacato non si rifiuta di discutere anche problemi delicati e che intende comunque muoversi nell'ambito delle patteggiamenti contrattuali liberamente stipulate.

Sarebbe però errato interpretare l'accordo come l'inizio di una fase di capitolazione del potere sindacale in fabbrica, come sembrano fare le aziende utilizzando fra l'altro, in modo arbitrario e incontrollato le festività soppresse poiché i lavoratori hanno dimostrato chiaramente che non intendono rinunciare al potere duramente conquistato, anche se non considerano immodificabili certi aspetti delle condizioni di lavoro.

Né si può dimenticare che dal controllo sull'organizzazione del lavoro dipende ogni effettiva

possibilità di intervento efficace sulle scelte produttive, sui problemi occupazionali e sull'assetto organizzativo delle aziende.

L'attacco padronale deve stimolare il sindacato ad una verifica degli attuali poteri di controllo e della loro effettiva efficacia con particolare riferimento:

- all'inquadramento unico e alla mobilità professionale dei lavoratori;
- alle nuove condizioni di lavoro che si accompagnano all'utilizzo di nuove tecnologie;
- all'ambiente di lavoro.

Circa l'inquadramento unico, che è stato una conquista basilare di questi ultimi anni - e che è destinato a cambiare profondamente la gerarchia tradizionale dei valori professionali, ivi compresa la divisione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale, e ciò non soltanto nell'azienda industriale - ci pare di dover rilevare un certo ritardo o un impegno insufficiente nella sua applicazione effettiva sui posti di lavoro. Come pure non si possono sottacere certe permanenti contraddizioni tra spinte tendenti ad esaltare gli automatismi di carriera e disponibilità concrete a sperimentare forme controllate di avanzamento professionale.

Se è vero che in certe situazioni di dequalificazione estesa del lavoro l'automatismo costituisce una via obbligata, dev'essere chiaro che la compressione pura e semplice dei lavoratori in pochi livelli retributivi non risolve i problemi di insoddisfazione del lavoro e di sottoutilizzo delle capacità professionali, come non impedisce al padrone di ricostruire differenziali arbitrari per gruppi di lavoratori sia nelle mansioni che nelle retribuzioni.

Anche se bisogna denunciare con forza l'assenza di un impegno serio ed esteso delle aziende a sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro - poiché anche gli esperimenti iniziati appaiono bloccati o frenati, nonostante le disponibilità teoriche proclamate in vari convegni - non possiamo disconoscere un insufficiente impegno anche da parte sindacale, specie di fronte alla crescita culturale e alle aspirazioni professionali dei giovani.

CAMBIAMENTO TECNOLOGICO E ADEGUAMENTO DELLA LINEA SINDACALE

In questa fase di profonda riconversione delle strutture produttive e di riorganizzazione dei servizi, basata sull'accesso a nuove e sofisticate tecnologie, che caratterizza tutti i Paesi industrializzati, sta emergendo un certo sfasamento tra vincoli tradizionali al potere imprenditoriale e problemi dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

L'impiego sempre più esteso dell'elettronica nei processi produttivi, nei servizi e nell'organizzazione sociale, mentre da un lato sembra ridurre fortemente l'occupazione diretta, dall'altro sposta la domanda qualitativa dal lavoro operaio a quello di controllo tecnico creando anche strozzature nell'offerta e ponendo nuovi problemi di inquadramento e di mobilità professionale.

In questa situazione non si può rimanere acriticamente abbarbicati a norme inadeguate o a pratiche di controllo sindacale che non hanno più alcun riferimento concreto alla realtà produttiva. Ciò non significa che gli attuali strumenti di controllo sui ritmi di lavoro, gli organici, la mobilità ecc. siano tutti obsoleti, ma che le loro modalità di esercizio non possono prescindere dai cambiamenti in atto. In questa direzione risulta esaltata la complementarità tra diritti di controllo sugli investimenti e interventi sull'organizzazione del lavoro poiché la conoscenza preventiva dei primi è essenziale per aggiustare la strategia all'interno della fabbrica.

Il controllo sui programmi produttivi e sull'organizzazione del lavoro è funzionale anche ad una più coordinata iniziativa sindacale di indagine, controllo ed intervento sulle condizioni di lavoro minacciate o aggravate da vecchie e nuove forme di nocività.

Non si può pensare di migliorare la qualità del lavoro e della vita all'interno e fuori della fabbrica senza predisporre strumenti ed organismi di controllo adeguati ai mutamenti tecnologici in atto, alle sostanze prodotte o manipolate, a tutti gli aspetti del ciclo produttivo. Allo stesso modo non si può trascurare l'urgenza di un rinnovato impegno del sindacato nel campo della

ricerca di nuove forme produttive volte da un lato alla salvaguardia dei livelli occupazionali e allo sviluppo di valori professionali individuali e di gruppo, ma direttamente collegate, dall'altro, alla difesa dell'ambiente ed alla tutela della salute dei lavoratori e della popolazione. A tale scopo è necessario un impegno più qualificato ed articolato del sindacato e delle sue strutture di base che non si limiti ad esigere dal datore di lavoro l'osservanza di norme previdenziali ed antinfortunistiche, assai spesso inadeguate alla nocività delle lavorazioni ed alla pericolosità complessiva dell'ambiente di lavoro, oltre che alla grave insufficienza di strutture amministrative addette al controllo ed all'ispezione.

La difesa della salute nei luoghi di lavoro e la tutela globale dell'ambiente naturale e della popolazione costituiscono ormai fattori interdipendenti che non possono essere risolti isolatamente; si può dire, anzi, che i diritti di intervento nell'ambiente di lavoro, acquisiti contrattualmente e sanciti dalla legge, risultano minacciati nella loro pratica attuazione dalla mancanza nel territorio di valide strutture sanitarie a carattere preventivo.

Occorre pertanto che il sindacato colleghi la sua capacità di controllo all'interno dei luoghi di lavoro con una più intensa pressione nei confronti delle regioni, affinché sia realizzata una riforma sanitaria capace di coordinare e di utilizzare tutte le strutture sanitarie e tecniche esistenti nel territorio in modo da impostare e realizzare un programma di indagini, rilevazioni e controlli a livello aziendale e locale. E' su questa base, è dall'intreccio tra poteri di informazione e di controllo sul programma e sul processo produttivo, sui riflessi ecologici dell'attività dall'impresa e la conoscenza della dimensione territoriale dei rischi e delle nocività, che si fonda un concreto intervento sindacale per l'ambiente, con la partecipazione dei diretti interessati, lavoratori e popolazione.

Di fronte alle trasformazioni in corso, alle situazioni di crisi acute che provocano, all'inadeguatezza delle istituzioni anche rispetto alla domanda sociale di cambiamento o di partecipazione che sale dal Paese, e specie dalla classe lavoratrice, si pone per il sindacato l'esigenza di un impegno organico che non può non muovere da un'analisi attenta dei fenomeni nella loro prevedibile evoluzione e da una verifica della strategia finora seguita.

Agli inizi degli anni sessanta, ambienti culturali esterni al sindacato ma sensibili ai problemi del lavoro organizzarono un convegno proprio sul tema «Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo» che costituì un'occasione importante di dibattito sulla politica del sindacato nella fase dell'accelerato sviluppo economico di quegli anni. Nell'attuale situazione sarebbe quanto mai necessaria un'analoga iniziativa promossa direttamente dal sindacato e tesa a coinvolgere in un impegno comune organizzazioni sindacali, istituzioni culturali e di ricerca, disponibili a dare un concreto contributo ad una comune ricerca. Le condizioni attuali sono assai diverse da quelle dell'inizio degli anni sessanta: la società è molto più articolata nelle sue espressioni politiche, l'impegno al cambiamento è molto più diffuso, e soprattutto il sindacato non è più costituito da gruppi di militanti clandestini - o quasi - nella fabbrica, ma da solide strutture capaci di verificare con analisi puntuali e con l'iniziativa rivendicativa i loro problemi inseriti nel contesto di quelli del territorio, del settore e dell'economia nazionale.

Anche per questa nuova situazione, l'iniziativa che il sindacato deve promuovere non dovrebbe consistere tanto nella riunione episodica di «teste d'uovo» e *leaders* sindacali per la solita tavola rotonda, ma in una mobilitazione articolata e capillare di energie e contributi del mondo del lavoro, della cultura e della ricerca. Potrebbe essere questo un modo concreto per realizzare l'auspicato ritorno tra forze del lavoro e mondo della cultura sul terreno solido dei problemi di fondo reali della società e nella prospettiva di un comune impegno di mobilitazione e di lotta che superi gli incontri episodici di mera etichetta propagandistica.

PROBLEMI SPECIFICI DEI LAVORATORI DELL'AGRICOLTURA

La politica rivendicativa e salariale mostra nel settore agricolo, forse in modo ancor più esemplare che in altri settori privati, il suo stretto legame e interdipendenza con i problemi di sviluppo e di affermazione di una agricoltura moderna quanto mai necessaria nella situazione di crisi determinata anche dal peso abnorme del *deficit* verso l'estero della bilancia agricolo-alimentare.

Riproporre anche con riferimento al comparto agricolo la validità di una linea unificante ed egualitaria rappresenta per la Cisl non soltanto la risposta ad una aspirazione giusta, sempre più diffusa tra i lavoratori di tutti i settori e in particolare in quello agricolo, quanto anche muoversi in direzione coerente con le proposte di un ruolo centrale da attribuire alla questione agricola, che si lega strettamente al problema del Mezzogiorno ed a quelli della riconversione industriale. In breve, l'armonizzazione delle condizioni di reddito, normative e di lavoro, nel settore agricolo con gli altri settori, superando gravi squilibri e ritardi rispetto agli altri comparti, rappresenta per il sindacato un obiettivo irrinunciabile, anche per il suo valore di spinta e di stimolo alla necessaria ristrutturazione del settore. L'attività contrattuale degli ultimi anni del comparto agricolo a livello nazionale e provinciale si è così incentrata in particolare sulla progressione salariale e professionale della categoria, la riduzione delle differenziazioni presenti sul piano salariale-normativo, il miglioramento delle condizioni di lavoro e le garanzie dei livelli di occupazione, il perfezionamento e ampliamento dei diritti sindacali in particolare il diritto di intervento sui programmi culturali, la programmazione agricola nel territorio e i problemi dell'occupazione.

Solo perfezionando questa via e garantendo ai lavoratori del settore primario un reddito annuo certo e adeguato, una crescente stabilità di lavoro, una garanzia salariale per i periodi di disoccupazione involontaria, si può garantire la permanenza in agricoltura di una forte e qualificata categoria di operai agricoli. La rivalutazione del lavoro contadino ed agricolo, sul piano normativo e salariale, e la rimozione della precarietà di tale lavoro, senza discriminazioni per il lavoro femminile, rappresenta così uno degli aspetti - non certo l'unico - essenziale per combattere la fuga dai campi, specie delle forze più giovani.

A questo scopo le conquiste ottenute negli ultimi rinnovi contrattuali (l'unificazione della regolamentazione del lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, la progressiva notevole attenuazione delle differenze salariali tra zona e zona, la trasformazione del patto in contratto con garanzie economiche/normative minime per tutta la categoria, poteri crescenti del sindacato per investimenti e occupazione), pur rilevanti, rischiano di non essere sufficienti a parificare i lavoratori agricoli con gli altri lavoratori. Si deve perciò, con l'appoggio delle confederazioni e la solidarietà delle altre categorie, pensare ad accompagnare l'ulteriore necessaria perequazione con i lavoratori degli altri settori, con un'effettiva garanzia di stabilità e continuità del lavoro, problema acutissimo soprattutto nel Mezzogiorno, che può essere realizzata soltanto attraverso una profonda trasformazione delle arcaiche strutture produttive, ancora prevalenti.

L'attuazione completa e la gestione dinamica degli spazi aperti dalla più recente contrattazione del settore agricolo è essenziale in questa direzione, perché da essi può derivare una più elevata qualificazione dell'occupazione nelle campagne, contributo decisivo sul piano economico e sociale per lo sviluppo ed ammodernamento del settore agricolo alla pari con gli altri settori, specie con quelli industriali. In questo ambito e con queste finalità come Cisl riaffermiamo il valore e il ruolo della contrattazione provinciale in agricoltura proprio per i problemi di trasformazione, sviluppo, qualificazione dell'attività produttiva agricola e del livello e della qualità dell'occupazione.

La trasformazione del patto nazionale - che doveva essere trasfuso nei patti provinciali per avere efficacia - in contratto nazionale che esprime una regolamentazione minima immediatamente valida su tutto il territorio nazionale per i singoli rapporti di lavoro, non può significare

secondo noi un rigido accentramento della contrattazione - come vorrebbero particolarmente le controparti del settore agricolo - in analogia con gli attacchi che al potere sindacale e alla contrattazione articolata provengono dagli altri settori produttivi. Riteniamo invece che per tutti i problemi attinenti alla programmazione dello sviluppo agricolo, ai livelli occupazionali, alle trasformazioni e potenziamento della attività agricola vada riconosciuto un ruolo preciso alla contrattazione integrativa provinciale, come anche, in alcune realtà, a quella aziendale. A livello provinciale e regionale vanno altresì concretizzate importanti previsioni del contratto nazionale come: l'obbligo di incontri al fine di permettere una verifica ed un controllo delle organizzazioni sindacali sulla programmazione regionale e zonale, e sui piani di sviluppo aziendale in rapporto ai programmi definiti per la zona; la costituzione ed il funzionamento delle commissioni intercomunali sui problemi di controllo del mercato di lavoro e della politica agraria e del lavoro che ne rappresentano il necessario quadro; incontri regionali tra organizzazioni sindacali e controparti per un confronto sui problemi generali della produzione regionale e dell'occupazione con riferimento alla programmazione regionale.

Il miglioramento delle condizioni di impiego in agricoltura e un nuovo sviluppo dell'attività primaria possono conseguirsi, secondo la Cisl, attraverso una iniziativa comune del settore agricolo e dei settori più direttamente collegati e nell'ambito di un efficace coordinamento delle strutture sindacali territoriali, particolarmente nel Sud.

Infatti, la necessaria costruzione di un moderno settore agro-alimentare e delle foreste presuppone che si realizzino precisi piani settoriali con strumenti finanziari, ricerca, assistenza tecnica, attività di qualificazione professionale ad essi adeguati; e che questi piani settoriali siano coordinati ed integrati con i programmi e con l'attività delle industrie alimentari e di trasformazione dei prodotti agricoli e una riorganizzazione della distribuzione dei prodotti. Il piano agricolo-alimentare a livello nazionale, settoriale e territoriale non può essere conquistato da questa o quella categoria da sola, ma richiede uno stretto ed efficace collegamento ed iniziative comuni ai vari livelli tra i lavoratori di tutte le categorie direttamente coinvolte in particolare operai agricoli e alimentaristi e addetti alla distribuzione. Come confederazione spetta a noi farci carico più del passato di collegare e coordinare questa importante vertenza intersettoriale con le altre vertenze settoriali e con l'iniziativa nei confronti dei grandi gruppi industriali, in particolare delle partecipazioni statali per il ruolo che dovrebbero avere nel settore agricolo-alimentare. Solo attribuendo il dovuto rilievo a questo comparto è possibile infatti realmente dare risposte alla gravità della situazione. Questa iniziativa e questo coordinamento devono trovare corrispondenza nell'iniziativa degli organi regionali per l'applicazione delle leggi sul Mezzogiorno, per l'elaborazione e l'attuazione di programmi regionali per l'agricoltura, l'emanazione di norme regionali per il sostegno dell'associazionismo contadino e della cooperazione, la valorizzazione della partecipazioni sindacale alla formulazione dei piani settoriali e zonali nell'ambito regionale. Come Cisl riteniamo che proprio a livello regionale da parte delle organizzazioni territoriali e delle categorie agricole possa in concreto avvenire la ricerca di nuove forme di impiego e di organizzazione della produzione in agricoltura che possano favorire l'ingresso, anche temporaneo, dei giovani e di altre forze di lavoro attraverso processi di mobilità guidati e armonizzati con le esigenze di qualificazione e potenziamento di questa attività. In questa direzione riteniamo quanto mai valida una riaffermazione nel concreto di una proposta cooperativa in agricoltura e nell'attività connessa di trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli che potrebbe rappresentare un modo nuovo ed adeguato di imprenditorialità agricola, in cui siano realizzati valori di efficienza e valori di solidarietà e partecipazione che il movimento operaio propone da sempre ed ai quali i giovani si mostrano quanto mai sensibili. In questo senso occorre promuovere una legislazione nazionale e regionale che favorisca realmente la cooperazione in agricoltura, occorre andare ben oltre i piccoli spazi aperti dalla legge per l'occupazione giovanile, ma soprattutto occorre un impegno ed un'attenzione nuova del movimento sindacale, a partire dalle strutture territoriali regionali che assumendo il problema dell'agricoltura sostenga ed esalti una politica contrattuale e nuove iniziative sui problemi agricoli armoniche, coerenti e coordinate.

PROBLEMI DEL PUBBLICO IMPIEGO

Premessa

La Cisl considera decisiva la riforma dell'intervento pubblico per attuare uno sviluppo economico, sociale e civile più adeguato ai bisogni popolari, per elevare la pubblica moralità, per rendere preminente il ruolo delle assemblee elettive, per sviluppare la partecipazione popolare alle scelte collettive, per consentire al movimento sindacale l'esplicazione di un ruolo autonomo di proposta e contrattazione, per rafforzare le istituzioni democratiche. Per raggiungere completamente la riforma dell'intervento pubblico occorre valorizzare ed attuare i primi atti di riforma che nel corso di questi ultimi anni sono stati decisi o proposti. L'eliminazione degli enti per l'edilizia pubblica, l'istituzione degli organi di gestione sociale della scuola, il completamento del trasferimento di funzioni centrali alle regioni ed agli enti locali minori, la ristrutturazione degli enti con la soppressione di quelli inutili, i nuovi ordinamenti del personale fondati sulla professionalità e la mobilità, la contrattualità del rapporto di lavoro pubblico: questi ed altri atti spingono alla completa riforma dell'intervento pubblico specialmente nell'area determinante, non ancora toccata da processi di riforma, dell'amministrazione statale. La proposta della Cisl, investe pertanto gli aspetti istituzionali (parlamento e altre assemblee elettive, governo e amministrazione), l'organizzazione (strutture, procedimenti, mezzi), il rapporto di lavoro, l'efficienza, l'economicità e l'imparzialità dell'azione amministrativa, la razionalità e la democraticità dell'organizzazione, la contrattualità del rapporto di lavoro nei suoi aspetti normativi ed economici, la valorizzazione delle strutture sindacali nella pubblica amministrazione.

Aspetti istituzionali

L'obiettivo fondamentale è quello della piena attuazione del decentramento. L'esigenza di solidarietà nazionale deve essere soddisfatta imponendo a ciascun livello di governo di agire per programmi in cui siano determinati i risultati concreti da raggiungere nel tempo, e di coordinarsi con gli altri livelli di governo sulla base di programmi formulati.

In questo quadro, la Cisl rivendica la reale valorizzazione delle autonomie locali attraverso la piena attuazione della legge n. 382 del 1975, cui si deve rapidamente accompagnare sia la riforma della legge comunale e provinciale, sia la riforma della finanza pubblica. Inoltre a questi indirizzi istituzionali, capaci di ricostruire in maniera organica il governo locale, debbono conformarsi le leggi di riforma dei servizi sociali.

Conseguentemente, occorre dare la prevalenza alle amministrazioni che costituiscono lo strumento diretto delle assemblee elettive che agiscono in maniera intersettoriale; che riferiscono la loro azione ai problemi del territorio, che realizzano il decentramento e la valorizzazione delle autonomie locali, che sono aperte alla partecipazione popolare e che infine richiedono ed attuano la programmazione dell'intervento pubblico. In questa direzione deve essere attuato il riordinamento degli enti pubblici previsto dalla legge n. 70 del 1975 ed invertire la tendenza alla costituzione di strutture con funzioni pubbliche alternative alle amministrazioni istituzionali.

La riorganizzazione dell'intervento pubblico ai vari livelli territoriali è anche la condizione indispensabile per consentire alle assemblee elettive di esplicare un reale ruolo di indirizzo e controllo sull'esecutivo mediante l'attività e le procedure della programmazione e l'uso coerente di tutti gli strumenti pubblici, entro piani settoriali, ruolo che finora è stato impedito da una legislazione marginale, episodica, frammentaria e settoriale.

L'attività di governo ai vari livelli deve acquisire un reale carattere di collegialità e di intersettorialità. Il ruolo coordinatore del presidente del consiglio dei ministri, anche attraverso il commissario del governo nelle regioni e del presidente delle giunte, è essenziale per superare la degenerazione ministeriale e assessorile.

Il governo deve mettere in grado l'assemblea elettiva di poter esplicare le funzioni di programmazione e controllo. Nel realizzare poi gli indirizzi espressi dalle assemblee determina, attra-

verso norme regolamentari, sia le direttive e le procedure cui debbono attenersi le strutture amministrative, sia l'organizzazione organizzativa coerente all'attuazione di quelle direttive e procedure.

Aspetti organizzativi

L'organizzazione amministrativa deve essere finalizzata agli obiettivi prefissati dalla programmazione dell'intervento pubblico e deve essere caratterizzata dalla flessibilità, dalla collegialità operativa, dalla qualificazione e responsabilizzazione del lavoro, dalla pubblicità (democraticità e partecipazione).

L'azione e le strutture della amministrazione debbono essere subordinate alla programmazione risultante dal concorso di tutte le forze economiche e sociali che agiscono nel Paese. L'esecuzione del piano deve essere l'obiettivo fondamentale dell'attività dell'amministrazione pubblica. L'azione amministrativa, pertanto, per essere efficace - cioè in grado di conseguire gli obiettivi prestabiliti - deve essere oggetto di verifica continua da parte delle forze sociali attraverso anche momenti di democrazia diretta con compiti di proposta, controllo e decisione.

Il modello organizzativo proposto si basa sul dipartimento: questa struttura comprende vaste aree di gestione di materie o obiettivi omogenei in cui convergono competenze intersettoriali, nella quale l'esigenza del coordinamento rappresenta un momento essenziale; essa è concepita sia come apparato snello e altamente qualificato in grado di collaborare con gli organi politico-istituzionali, sia come sede nella quale il metodo del lavoro di gruppo trovi il modo prevalente di attività.

Il procedimento amministrativo deve essere tale da assicurare la più ampia pubblicità e partecipazione. In tal modo, può essere abbandonato lo sterile e formalistico controllo preventivo di legittimità a vantaggio del controllo successivo, diretto all'accertamento della responsabilità soprattutto in relazione ai tempi e modi di realizzazione dei piani.

Pertanto una organizzazione agile e rispondente ai principi e criteri innovatori propugnati dal sindacato e imposti dai tempi, deve essere effettuata mediante provvedimenti regolamentari che realizzino la coerenza tra obiettivi assegnati e organizzazione amministrativa. Ciò presuppone la più ampia delegificazione, e, contemporaneamente, il ruolo delle assemblee elettive per il controllo della coerenza stessa.

Gli strumenti operativi della organizzazione amministrativa debbono essere:

- 1) legge cornice: alla quale è rimessa la determinazione del numero e delle attribuzioni delle strutture pubbliche fondamentali e degli aspetti essenziali del procedimento, nonché i criteri generali di organizzazione;
- 2) accordo sindacato-governo sulla migliore applicazione dei criteri della legge stessa, assicurando il principio di intersettorialità per il complesso amministrativo di ciascun livello;
- 3) provvedimenti regolamentari di recezione dell'accordo.

L'intero processo di programmazione deve comprendere: la pianificazione delle decisioni; l'attuazione dell'azione programmata; l'acquisizione dell'obiettivo di fondo, che si risolve nell'armonizzazione degli obiettivi di base.

La riforma a livello statale

Una trattazione specifica merita l'intervento pubblico a livello statale.

E' necessario che fra parlamento e governo vi sia un maggior coordinamento.

Una razionale riorganizzazione dell'esecutivo sulla base della organizzazione dipartimentale in relazione all'esigenza di una azione amministrativa programmatica incentrata su progetti, richiede per ragioni di coerenza che anche il parlamento riveda i propri strumenti fondamentali di organizzazione e di azione per non restare indietro alle nuove esigenze.

Il parlamento è rimasto ancorato a formule di organizzazione tradizionale che doppiano su un piano di articolazione settoriale l'organizzazione dell'esecutivo, che viene quindi chiamato a colloquiare al di fuori di una visione organica e complessiva dei problemi. Ciò provoca una si-

tuazione in virtù della quale il parlamento si illude di poter rappresentare un centro di verifica delle coerenze dell'azione governativa. L'evoluzione fin qui realizzatasi ha visto come l'obiettivo di una maggiore efficienza politica è stato perseguito aumentando il numero delle commissioni in parte per seguire, talora con ritardo, la nascita di nuovi ministeri, tal'altra sulla base del criterio che ad una maggiore articolazione conseguisse una maggiore possibilità di controllo. Questo nel presupposto che la moltiplicazione degli organismi assicurasse maggiori energie e disponibilità politiche.

Né sembra idoneo rimedio la previsione di organi di raccordo bicamerale, che verrebbero a realizzare meccanismi aggiuntivi alle strutture già esistenti scindendo tra l'altro parte dell'attività di controllo da quella legislativa.

Sembra invece che le soluzioni organizzative debbano preferibilmente muoversi sull'accorpamento a tipo dipartimentale delle attuali commissioni con modelli meno rigidi e cristallizzanti anche nell'ambito del comparto intersettoriale, ricorrendo ad agili sottocomitati. E significa anche che la ponderazione dei vari interessi avvenga più sulla base di una sede settoriale e decidente (su parere per di più scarsamente espresso) di altri sub centri, bensì con le indicate organizzazioni della sede decisoria con sottocomitati referenti e non commissioni consultive e con il potenziamento delle proiezioni verso l'esterno perfezionando i raccordi con gli altri organismi comunitari e con le forze sociali. Anche la struttura ministeriale deve essere riorganizzata per realizzare la collegiabilità del consiglio dei ministri, la gestione programmatica degli obiettivi assegnati al parlamento e la collaborazione unitaria con le regioni.

Affinché il presidente del consiglio possa assolvere i compiti di indirizzo e coordinamento affidatagli dalla Costituzione è necessario che la presidenza del consiglio dei ministri sia dotata di un ordinamento flessibile in grado di adeguarsi alle esigenze politiche del momento connesso, in particolare, al programma governativo. Ciò anche perché il precetto costituzionale relativo all'ordinamento della presidenza del consiglio, che deve costituire il punto qualificante della riforma della pubblica amministrazione, non è stato attuato. La funzione di indirizzo e coordinamento dovrebbe strutturarsi sui settori di attività i cui strumenti operativi dovrebbero essere le segreterie di settore.

In questo quadro la programmazione economica settoriale deve essere svolta a livello di settore mediante lo strumento operativo delle segreterie di settore, mentre il piano programmatico globale, ivi compreso il coordinamento complessivo degli enti di gestione delle partecipazioni statali, va realizzato con il concorso di tutti i settori e gli enti interessati, riuniti nel rinnovato e ripensato Cipe, presieduto dal presidente del consiglio e attuato dalla segreteria del Cipe, organo della presidenza del consiglio.

Organo della programmazione dell'attività amministrativa del dipartimento è il consiglio dipartimentale, presieduto dal ministro e composto dai responsabili delle unità organizzative dipartimentali e da esperti.

Tutti gli uffici statali periferici debbono essere riorganizzati su base regionale e collegati funzionalmente al commissario del governo, organo, fra l'altro, di coordinamento dell'attività di tali uffici e di «raccordo» dell'attività del governo centrale con quella del governo regionale. Per il corretto esplicarsi dell'azione amministrativa pubblica e per evitare dannose commistioni, è necessario porre un rigoroso divieto all'impiego di magistrati, di qualsiasi ordine, in attività amministrative; oltretutto, questo impegno distoglie un rilevante numero di magistrati da una attività la cui lentezza è oggetto di preoccupazione di tutte le forze sociali. Così come un sollievo alla disoccupazione intellettuale giovanile può essere costituito evitando la utilizzazione di dipendenti statali nelle università.

La riorganizzazione dell'intervento pubblico a livello nazionale, comprende la riforma del sistema delle partecipazioni statali. L'attività programmatica del parlamento, che deve riguardare, in ciascun settore, l'uso coerente di tutti gli strumenti, valorizza il ruolo dell'assemblea elettiva che, al contrario, sarebbe sminuita se si limitasse ad uno solo degli strumenti pubblici: ecco perché una commissione parlamentare bicamerale per le partecipazioni statali rappresen-

terebbe una risposta sbagliata non soltanto perché non vi si potrebbe esplicitare il potere normativo ma soprattutto perché vi sarebbe l'impossibilità della programmazione complessiva dell'intervento pubblico e del controllo dei risultati.

Questa attività programmatoria comporta anche la ripartizione per grandi settori omogenei degli enti di gestione delle partecipazioni statali: infatti la carenza programmatoria del parlamento e dell'amministrazione statale ha finora giustificato non solo l'indipendenza degli enti ma anche il loro polisettorialismo in qualche caso mastodontico. L'organizzazione degli enti per settori omogenei e l'attività parlamentare di programmazione rappresentano le condizioni per finalizzare i fondi di dotazione degli enti senza rigide specificazioni legislative che, per altro, sarebbe ostacolata in sede comunitaria. Le direttive ed i controlli dell'amministrazione statale debbono essere esterni agli enti di gestione per salvaguardare e potenziare la loro imprenditorialità e responsabilità.

Il bilancio pubblico: problemi decisionali, di efficienza e di controllo

Il bilancio pubblico riflette almeno tre problemi di notevole importanza nella sua attuale struttura.

Come legge formale (ovvero raccoglitrice di leggi singole di spesa e di entrate) il bilancio non costituisce il momento decisionale unitario circa la politica di entrata, di spesa e di disavanzo pubblico.

Come classificazione - ancora prevalentemente rispondente ad esigenze giuridico-amministrative - il bilancio non fornisce elementi di chiarezza per giudicare dall'allocatione delle risorse pubbliche e quindi non ha riferimenti all'efficienza.

Come non omogeneità di impostazione nelle varie componenti della pubblica amministrazione e disorganicità nei riguardi dei trasferimenti all'esterno, il bilancio non costituisce un valido strumento di controllo dell'attività pubblica.

Circa il controllo, politico e di risultato, delle attività pubbliche occorre, innanzitutto, creare un sistema di bilancio omogeneo per tutti gli operatori pubblici e contabilità organiche con i soggetti esterni alla pubblica amministrazione che ricevono somme da enti pubblici.

E' necessario, perciò, ricercare i modi per un controllo delle destinazioni dei trasferimenti dal bilancio statale ad attività produttive, sia sotto il profilo della rispondenza dell'uso di questi trasferimenti da parte di percettori alle finalità volute, sia per un controllo di risultato dell'uso di esse.

Ciò al fine di poter valutare anche l'opportunità di tali politiche, oltre che per un controllo, affinché i mezzi disposti dallo stato non costituiscano illecito da parte di chi li usa, sprechi per la finanza pubblica, disallocazione di risorse per l'economia.

RAPPORTO DI LAVORO: SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE

Aspetti generali

L'esperienza contrattuale degli ultimi anni nel pubblico impiego, e in particolare il ciclo di rinnovi purtroppo tuttora in corso, hanno indicato e in parte avviato radicali innovazioni nell'ordinamento dei dipendenti pubblici e un processo ormai irreversibile di unificazione di contenuti. Il processo di modifica non è peraltro avanzato nello stesso modo in tutti i settori né per tutti gli aspetti del rapporto. Pur scontando che il suo completamento è opera di medio periodo, riteniamo possibile e utile, nel farne un bilancio, indicare anche alcune ipotesi di sviluppo e di integrazione, appunto a medio periodo, delle linee finora emerse sui punti più qualificanti per un completo rinnovamento della disciplina del lavoro pubblico.

L'obiettivo più generale del processo di rinnovamento in corso è la valorizzazione del contratto collettivo come fonte prioritaria della disciplina del rapporto di lavoro (cioè la sua tendenziale delegificazione e sindacalizzazione): condizione essenziale sia del miglioramento della condi-

zione dei lavoratori pubblici sia della riforma della pubblica amministrazione. Questo obiettivo è stato solo in parte acquisito nella normativa e nella pratica degli ultimi anni: anche dove esso è recepito dalla legge, lo è in misura solo molto parziale, perché l'operatività del contratto è limitata agli aspetti economici. Inoltre la diversità della disciplina, specie circa i contenuti della contrattazione ed i suoi effetti sul rapporto, compromette largamente il valore del metodo contrattuale come strumento tendenzialmente unificante degli ordinamenti dei diversi settori pubblici.

Riconoscimento generale della contrattazione nel pubblico impiego: procedure

Il punto centrale di una disciplina generale sul pubblico impiego riguarda la determinazione per legge delle procedure, dei contenuti e degli effetti del contratto, in modo da riconoscerne il carattere di fonte primaria del rapporto, verso il superamento dell'attuale metodo unilaterale di disciplina e della logica dello stato giuridico come indicazione di massima. Si tratta di consolidare l'esperienza positiva recente dell'incontro generale su temi guida con unificazione di alcuni contenuti fondamentali di disciplina contrattuale.

Un secondo e più delicato problema è la individuazione di grandi comparti omogenei (e delle relative controparti) per la successiva specificazione dei risultati o di una parte dei risultati raggiunti in sede di confronto generale. Questa individuazione potrebbe portare in prospettiva alla demarcazione di tre grandi settori a seconda del tipo di struttura interessata (amministrativa, scuola e università e aziende).

Identificazione degli interlocutori (controparti)

Quello dell'interlocutore è il problema più delicato che si pone con riguardo ai rapporti fra confronto generale e contrattazione per aree o comparti. La soluzione meno difficile della questione starebbe nell'attribuire mero valore politico al confronto generale sui contenuti; ma così si riproduce (almeno potenzialmente) l'inconveniente della doppia contrattazione. Nel caso, più efficace, che si vogliano rendere vincolanti alcune scelte dell'accordo generale governo-federazione Cgil-Cisl-Uil, occorre far attenzione a non tagliar fuori il governo locale (far partecipare il governo locale alle trattative generali, se è abbastanza facilmente ipotizzabile per le regioni, per gli enti sub-regionali trova ostacolo nella loro frammentazione). Una soluzione può essere quella di assumere come obiettivo una crescente omogeneità di trattamento di tutti i dipendenti di livello locale, e dare veste di interlocutore (già in sede generale, come poi in sede di aree locali) alle regioni e a qualificate rappresentanze dei comuni e delle provincie. Evidentemente l'omogeneizzazione deve significare un avvicinamento dei principi e degli istituti fondamentali, non un appiattimento di disciplina, che trascuri la diversità dei modelli organizzativi delle varie strutture (dello Stato e degli enti locali), la quale si riflette necessariamente anche nella normativa del rapporto di lavoro.

Inquadramenti

La definizione più precisa dei contenuti indicati nell'accordo generale, nonché altre materie, potrebbero essere riservate dall'autonomia delle parti alla contrattazione di area o comparto omogeneo.

Su questi temi occorre prolungare lo sforzo di una unificazione e di chiarificazione avviato negli ultimi anni e con il recente accordo governo-sindacati. Un rilievo centrale per l'unificazione e razionalizzazione effettiva della disciplina del rapporto nonché della stessa struttura del pubblico impiego assume la tematica dei nuovi criteri di inquadramento funzionale, già largamente valorizzati nella più recente contrattazione. Attraverso l'individuazione dei profili professionali si può ottenere una valorizzazione della prestazione del lavoratore e porre le premesse per un utilizzo più produttivo del lavoro nel settore pubblico. Di grande importanza è la scelta dei criteri di professionalità in rapporto alle diverse strutture organizzative, la modifica di criteri tradizionali di promozione (per merito) con l'adozione di meccanismi che valorizzino la

capacità professionale acquisibile attraverso esperienze e corsi di qualificazione e che garantiscano una maggiore mobilità interna. Occorre però essere consapevoli, anche in base alla esperienza del settore privato, che per raggiungere tale fine non basta la revisione formale dei profili professionali e dei criteri di mobilità, ma occorre un intervento contrattuale sulle strutture organizzative che renda possibile un nuovo impiego dei dipendenti e una gestione continua di questo da parte del sindacato. Ciò è necessario già nella fase di trapasso dell'attuale sistema di inquadramento alla qualifica funzionale. Per evitare che questo trapasso si realizzi con la mera equiparazione tra le vecchie carriere e i nuovi livelli, occorre realizzare una più funzionale divisione del lavoro, individuare i profili professionali corrispondenti, e sulla base di questi nuovi aggregati di mansioni riconoscere i livelli retributivi con relativa autonomia rispetto alle precedenti posizioni gerarchiche.

Di qui l'importanza di organismi sindacali articolati che abbiano potere di controllo sull'applicazione del sistema delle mansioni e dei criteri della mobilità.

Legato a questo è il problema della formazione professionale dei dipendenti pubblici che va potenziata per la quantità e rivista nei contenuti qualitativi, riformando di conseguenza anche la scuola superiore. L'impostazione formativa non può essere affrontata con formule generali valide per tutti e decise in modo accentrato. Occorre invece rapportare strettamente le esigenze e i metodi di formazione alle diverse realtà organizzative e ai diversi profili professionali, decentrando corrispondentemente le strutture formative.

Aspetti della struttura retributiva

Altri punti centrali su cui occorre approfondire la riflessione e gli orientamenti fin qui emersi sono: a) la progressiva perequazione retributiva, nel senso dell'avvicinamento fra trattamenti di vari enti e settori, per arrivare all'obiettivo della pari retribuzione per pari servizi; b) il controllo della progressione economica, pure in senso perequativo.

Per svolgere ulteriormente la linea perequativa e nel contempo non disconoscere il valore della professionalità e dell'esperienza sui livelli retributivi occorre pensare in prospettiva ad una diversa composizione complessiva della retribuzione distinguendo al suo interno tre componenti: una fascia minima comune, corrispondente ai bisogni essenziali del lavoratore e della sua famiglia, una parte, seppur convenzionale, legata alla anzianità e una legata ai contenuti professionali delle diverse categorie in relazione alla specifica posizione dei vari gruppi di lavoratori e ad una valutazione della loro professionalità che tenga conto delle esigenze del mercato e dei raffronti internazionali.

Per quanto riguarda il contenimento delle attuali progressioni economiche per anzianità, si possono ipotizzare:

- a) un obiettivo minimale, di omogeneizzazione del rilievo economico complessivo da riconoscere alla progressione per anzianità nei vari contratti, rilievo non eguale anche a causa della diversa «retribuzione di riferimento» assunta a base del calcolo degli aumenti periodici e non solo per la scelta di una diversa misura della percentuale e dei tempi di maturazione di questi;
- b) un obiettivo intermedio (utile non solo per una perequazione intercategoriale, ma anche per una più equa distribuzione degli incrementi salariali fra il personale delle varie qualifiche), che punti a generalizzare per tutti i contratti la scelta di percentuali differenziate di incremento, e, in prospettiva delle classi in cifra fissa, definendone con validità intercategoriale le misure;
- c) un obiettivo massimo, che collochi in questa fase la «vertenza interconfederale sugli scatti», vertenza che potrebbe assorbire le indicazioni fornite al punto precedente in un quadro più ampio di riconsiderazione critica degli istituti di automatismo salariale e di una loro trasformazione in retribuzione diretta.

Statuto dei lavoratori e giurisdizione

Oltre alle norme sui diritti strumentali, lo statuto dei lavoratori deve essere introdotto nel pubblico impiego statale così come è avvenuto in quello regionale, parastatale e ospedaliero. Del

resto la diversità normativa fra i settori dell'impiego pubblico e privato è dannosa e pericolosa perché crea divisioni artificiali nell'unitario mondo del lavoro; da esse scaturiscono presupposti di conflittualità che determinano condizioni di instabilità sociale.

Quanto alla giurisdizione, quindi, l'obiettivo è di assicurare per i lavoratori pubblici una giustizia uguale a quella dei lavoratori privati e più adeguata a garantire l'effettività dei diritti sostanziali conquistati. Il superamento della giurisdizione separata è l'unico risultato congruo con la prospettiva di contrattualizzazione e delegificazione del rapporto che la Cisl sostiene.

Nell'ambito di questo quadro di obiettivi a medio periodo, le piattaforme contrattuali presentate al governo dalle categorie del pubblico impiego registrano già una prima applicazione di tali orientamenti. Esse infatti già evidenziano una marcata chiarificazione di tipo metodologico, una netta unificazione e omogeneizzazione dei contenuti rivendicativi e l'accento sulla riforma normativa dell'ordinamento del personale con particolare riferimento alla professionalità.

La Cisl quindi, intende ottenere la prima applicazione dei contenuti contrattuali, realizzare procedure e prassi che assicurino concretezza e tempestività alle richieste dei lavoratori, operare perché la capacità contrattuale dei lavoratori del pubblico impiego raggiunga gli obiettivi qualificanti di riforma attraverso la loro determinante azione e partecipazione, riaffermare l'obiettivo strategico di una profonda modificazione politica e sociale del settore in stretto collegamento con il miglioramento e l'avanzamento unificante dei trattamenti retributivi, normativi e previdenziali.

PROBLEMI SPECIFICI DEL SETTORE TERZIARIO

A differenza del settore primario e secondario, il settore dei servizi si presenta assai differenziato anche al suo interno, per cui il riferimento ai suoi problemi specifici deve essere necessariamente realizzato con riguardo ai principali comparti che lo compongono (la distribuzione, le banche e assicurazioni, i trasporti). Le strutture settoriali aziendali, come si dirà più avanti, sono molto diversificate tra loro e in correlazione ad esse assai diversificati sono i livelli e le strutture retributive. Per questo motivo se pure le proposte generali avanti formulate riguardano e interessano certamente tutti questi comparti (in particolare l'esigenza di una perequazione e trasparenza dei trattamenti salariali) nondimeno specifici e particolari per ciascun comparto sono i problemi di pervenire a trattamenti omogenei, l'articolazione contrattuale, il collegamento tra politica rivendicativa e riforma dei servizi, che come sindacato poniamo tra gli obiettivi da privilegiare ancora nei prossimi anni.

Partendo dal settore del commercio in senso lato (distribuzione commerciale, alberghi e pubblici esercizi, termali pubblici e privati), va ricordato che fino a pochi anni fa la struttura contrattuale presentava fenomeni di dispersione in vari comparti, con modalità diverse nella fissazione dei minimi salariali (demandati alla contrattazione provinciale), uno scarso collegamento tra politiche contrattuali in senso stretto e problemi di riforma della struttura dei settori economici.

L'evoluzione di questi ultimi anni è stata così incisiva, da permetterci di cogliere linee di tendenza che, realizzate già in tutto o in parte, rimangono tra gli obiettivi di fondo della iniziativa sindacale nel comparto.

Una prima tendenza è quella verso l'unificazione dei vari settori merceologici con conseguente ampliamento della sfera di applicazione del contratto: si veda l'accorpamento del contratto del settore alberghiero con quello dei pubblici esercizi, del contratto del settore termale pubblico con quello privato, ecc. Altra tendenza emersa è quella di fissare col contratto collettivo nazionale sia gli aspetti normativi del contratto di lavoro, sia quelli salariali. Così è stato, per esempio, nel settore della distribuzione commerciale, dove si è passati da una struttura salariale definita a livello provinciale, e quindi più debole, dispersiva e sperequata, ad un sistema di paga unica nazionale, che ha altresì ridotto il numero delle qualifiche, realizzando da un lato la omo-

geneizzazione a livello territoriale e dall'altro un maggior livellamento tra le misure salariali delle diverse qualifiche.

A ciò si aggiungano gli effetti dell'aumento salariale uguale per tutti e dell'ultimo accordo di scala mobile, che ha portato proprio all'inizio di quest'anno, per il settore del commercio, ad un valore della contingenza uguale per tutti: il che va a favore di una maggiore perequazione salariale del comparto.

Circa i problemi inerenti alla particolare struttura del settore commerciale, la contrattazione ha dovuto tenere conto dell'enorme polverizzazione aziendale, e della conseguente dispersione e debolezza delle strutture sindacali aziendali. Il recente contratto ha confermato la tendenza perequativa (attraverso l'istituzione di terzi elementi nelle province che ne erano prive) a quell'allargamento dell'area contrattuale aziendale, estendendosi il diritto alla contrattazione aziendale anche alle imprese aventi da 30 a 40 dipendenti. Sempre con riferimento alle modeste dimensioni della maggior parte delle aziende del settore, va richiamato l'impegno ottenuto dal governo di dare soluzione nei termini più brevi al problema dei licenziamenti in queste aziende, nelle quali, come è noto, non opera la legge 14 luglio 1966 n. 604.

L'obiettivo di una maggiore omogeneità di trattamenti, se pure in forme diverse, va riproposto all'interno del comparto bancario-assicurativo e dei trasporti come nel complesso dei servizi. Rileviamo che nei settori del credito e delle assicurazioni si è passati dal sistema di contingenza calcolata in forma percentuale al sistema vigente per l'industria e tutti gli altri settori privati, attuando così una perequazione anche all'interno di questi comparti. Rileviamo anche che in tutti i comparti l'attività contrattuale ha fatto dei passi in questa direzione, anche se il problema della omogeneizzazione presenta in questi comparti ostacoli notevoli. Nel settore bancario, ad esempio, nonostante i nostri sforzi, è rimasta fuori dalla nostra contrattazione tutta la normativa relativa ai funzionari; cosa analoga è avvenuta nell'aviazione civile per quanto riguarda i piloti. Per il settore assicurativo vanno superate le enormi disegualianze legate agli appalti presenti nel settore. Nel comparto dei trasporti è da avviare una azione di omogeneizzazione dei trattamenti economico-normativi in relazione agli obiettivi di unificazione e riforma del settore, obiettivi che implicano il superamento della rigida concezione dei diversi «stati giuridici» dei lavoratori del settore differenziato a seconda che si operi nell'ambito pubblico (ferrovie dello stato enti locali, municipalizzati) o in quello privato. Un passo importante verso il coordinamento delle politiche rivendicative del comparto trasporti è stato fatto per quanto riguarda la Cisl con la creazione della federazione italiana trasporti, che si è posta fin dal suo nascere, il problema di una precisa conoscenza e studio della situazione del comparto, sulla cui base avviare un graduale ma reale cammino verso una comune situazione complessiva.

L'esigenza di trattamenti omogenei nei comparti dei servizi, indipendentemente dalla natura delle aziende, per gli stessi servizi trova difficoltà non solo nei trasporti per la diversa natura delle aziende, e per le diverse condizioni delle aziende nel mercato. Così, ad esempio, nel settore commerciale accanto a poche aziende della grande dimensione si presenta una miriade di aziende marginali.

Tenendo conto dell'utilizzo di tecnologie e forme organizzative via via più avanzate in questi settori, che incidono sulle condizioni di lavoro, l'iniziativa sindacale nei comparti dei servizi dovrà per il futuro ancora di più farsi carico dello sviluppo delle potenzialità professionali, della difesa della salute, le garanzie connesse sia alla necessaria mobilità che alla stessa sicurezza del lavoro. Per questo si pone l'esigenza di attivare efficaci livelli di contrattazione articolata qualificata su questi temi, nell'ambito di un coordinamento che in ciascun comparto esalti il ruolo e la vocazione di ciascun livello contrattuale. Ciò è necessario, particolarmente nei servizi, per ovviare a limiti e contraddizioni che hanno portato la contrattazione aziendale in qualche comparto ad una funzione prevalentemente salariale, con conseguenti squilibri anche all'interno dei comparti.

Per ciò che concerne infine il problema delle riforme da realizzare nei servizi, va sottolineato che tutti i principali contratti hanno posto il problema del collegamento tra contrattazione tra-

dizionale, cioè relativa alle condizioni di lavoro, e azione per le riforme: basterà rifarsi alle piattaforme politiche inserite come preambolo in occasione della presentazione delle rivendicazioni contrattuali, con un forte intreccio fra rivendicazioni contrattuali vere e proprie e proposte di riforma dei settori cui si riferiscono, sia in relazione alle necessarie modificazioni strutturali, sia alle politiche che vi si devono realizzare. Così, nell'ambito del commercio, tutto quanto attiene ai piani di sviluppo e di investimento, con le conquiste da parte delle organizzazioni dei lavoratori del diritto ad essere informate sulle previsioni di adeguamento della rete distributiva, le prospettive di sviluppo del settore, i programmi che comportano nuovi insediamenti, le prevedibili complicazioni sulla occupazione. Forme di consultazione e intervento sindacale in materia di carichi e ritmo di lavoro, di occupazione del personale, organici qualitativi e quantitativi sono state affermate nella più recente contrattazione del settore bancario e assicurativo. Ugualmente nel comparto dei trasporti vi è stato uno sforzo di collegamento tra richiesta economico-normativa, i problemi del mutamento delle condizioni e organizzazione nel lavoro e il miglioramento della qualità dei servizi erogati. In questa maniera si è però appena avviato un positivo processo, e come Cisl siamo con convinzione impegnati ad ottenere risultati via via più ampi e concreti, data l'importanza che riconosciamo al funzionamento e ruolo del settore sia nei confronti dei lavoratori che nella collettività tutta.

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (UIL) (*)
(Ascoltata dalla commissione il 3 febbraio 1977)

Premessa

La cosiddetta «giungla retributiva» può, anzitutto, essere intesa in due modi: da un canto come distribuzione del reddito secondo criteri eccessivamente disomogenei rispetto ai parametri di produzione del reddito medesimo, dall'altro come effetto della irrazionalità dei presupposti giuridici, economici e sociali dell'erogazione di flussi di reddito ai singoli percettori o ad intere categorie omogenee di percettori.

Come si vede, l'espressione «giungla retributiva» può, anzi deve essere riferita all'intero fenomeno della distribuzione del reddito, e non soltanto a quella sua specifica parte che riguarda le retribuzioni propriamente dette; di più, non è verosimilmente possibile comprendere e correggere le distorsioni all'interno del lavoro dipendente, senza contestualmente collegarle alle irrazionalità che, su un piano più generale, distorcono l'insieme delle destinazioni dei flussi di reddito, in quanto assai sovente le prime distorsioni nascono e si fondano dalle e sulle seconde. Infatti, la struttura generale delle retribuzioni è largamente modellata su quella della complessiva distribuzione del reddito, nel senso che taluni istituti retributivi tendono non solo e non tanto a remunerare una prestazione lavorativa nel tempo e nella misura in cui viene resa, quanto piuttosto a supplire, esaltando il potere d'acquisto individuale, alle carenze di servizi sociali e collettivi o, quantomeno, alla loro crescita ad un ritmo inferiore a quello dell'aumento delle esigenze.

Altri istituti retributivi tendono, viceversa, a determinare forzosamente impieghi sociali del reddito formalmente individuale - è il caso degli oneri sociali e degli accantonamenti a fini previdenziali - che viene, così, nominalmente attribuito al percettore immediato, ma non destinato alla soddisfazione dei suoi bisogni attuali.

Infine, gli istituti salariali in senso proprio - che, cioè, remunerano la prestazione di lavoro in quanto effettivamente o virtualmente resa - costituiscono la retribuzione vera e propria, e rappresentano la concreta struttura istituzionale di ripartizione del reddito globalmente destinato alla remunerazione del lavoro dipendente, onde consentire ai percettori di soddisfare i propri individuali e diretti bisogni.

Su un piano generalissimo di analisi, pertanto, si possono considerare tre principali livelli di distorsione della struttura retributiva (*rectius*: della destinazione dei flussi di reddito) nel sistema italiano: il primo riguarda la ripartizione globale del reddito tra le diverse categorie di percettori, abbiano o meno concorso a produrlo ed indipendentemente - almeno in certa misura - dal *quantum* di ricchezza che ciascun percettore ha eventualmente prodotto; il secondo riguarda il cosiddetto «uso improprio del salario», vale a dire la creazione di specifici istituti retributivi, o para-retributivi, che non tendono alla diretta remunerazione della prestazione di lavoro o che non sono, comunque, finalizzati alla soddisfazione di bisogni immediati del percettore diretto; il terzo riguarda la vera e propria struttura retributiva in atto, che, per non pochi

(*) Memoria inviata alla commissione dal segretario generale della Uil, Giorgio Benvenuto, il 10 febbraio 1977 e estratto dalla relazione al VII congresso della Uil, Bologna 29 giugno - 3 luglio 1977.

versi, presenta talune irrazionalità e talune incongruenze derivanti, in parte, dalle più generali distorsioni ora ricordate, ed in parte riguardanti la intrinseca struttura del salario e la sua corrispondenza tanto alla prestazione lavorativa fornita, quanto ai bisogni primari del percettore di reddito da lavoro dipendente.

La distribuzione globale del reddito

Anche volendo, quindi, limitare l'esame agli ultimi due livelli ora ricordati, come più obiettivamente riguardanti il problema della «giungla retributiva» in senso stretto, non si può non tenerne in qualche modo conto anche del primo che, in buona sostanza, esprime delle spinte distorcenti rinvenibili - vuoi in forma di effetti finali, vuoi come successivi anelli di una più vasta catena di concause di un effetto finale ancora successivo - in ambedue gli altri livelli di analisi. Conviene, perciò, muovere proprio da questo primo generalissimo ordine di considerazioni, almeno per quel tanto necessario a meglio chiarire e più correttamente inquadrare le argomentazioni attinenti ai problemi della struttura retributiva propriamente detta.

La ripartizione del reddito complessivamente prodotto può essere considerata da due punti di vista, vale a dire in relazione ai settori istituzionali dell'economia ed alla quota percepita da ognuno di essi, ovvero in riferimento alla condizione professionale dei singoli percettori di reddito individuale.

In tal senso, si consideri la tabella 1, che mostra l'evoluzione dell'incidenza di ciascun settore istituzionale nella ripartizione percentuale del reddito nazionale lordo disponibile negli anni dal 1970 al 1975.

TABELLA 1

Reddito nazionale per settori istituzionali

Anni	Reddito nazionale lordo disponibile		Società e quasi società non finanziarie	Famiglie	Intermediari finanziari	Amministrazioni pubbliche	Istituzioni sociali varie
	miliardi correnti	%					
Composizioni percentuali							
1970	58.329	100,00	4,6	80,1	1,3	13,7	0,3
1971	63.508	100,00	3,7	81,9	1,4	12,6	0,4
1972	69.539	100,00	4,6	82,6	1,4	11,1	0,3
1973	82.471	100,00	5,1	82,2	1,4	11,0	0,3
1974	99.087	100,00	4,5	81,3	1,7	12,2	0,3
1975	112.053	100,00	3,8	85,3	1,9	8,7	0,3

Fonte: Banca d'Italia.

Per definire ulteriormente i termini aggregati del problema, si considerino ora le tabelle 2 e 3, che mostrano, rispettivamente, la struttura del reddito nazionale ed il conto economico delle risorse e degli impieghi dal 1971 al 1975.

TABELLA 2

Reddito nazionale

Aggregati	Valori assoluti in miliardi correnti				
	1971	1972	1973	1974	1975
Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato	63.056	69.080	82.143	99.239	112.358
Redditi netti dall'estero	263	243	197	— 183	— 549
R.N.L. ai prezzi di mercato	63.319	69.323	82.340	99.056	111.809
Ammortamenti (-)	5.415	5.953	7.336	9.734	11.268
R.N. netto ai prezzi di mercato	57.904	63.370	75.004	89.322	100.541
Imposte indirette	7.618	7.864	9.044	11.192	11.319
Contributi alla produzione	1.295	1.723	1.837	2.052	3.435
Reddito nazionale netto al costo dei fattori	51.581	57.229	67.797	80.182	92.657

Fonte: Rel. Gen. 1975.

Conto economico delle risorse e degli impieghi (miliardi correnti)

Aggregati	1971	1972	1973	1974	1975
<i>Entrate</i>					
Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato	63.056	69.080	82.143	99.239	112.358
Importazioni di beni e servizi (a)	11.235	12.979	18.100	29.019	27.783
Totale	74.291	82.059	100.243	128.258	140.141
<i>Uscite</i>					
Consumi finali interni (b)	49.924	55.274	65.211	79.845	91.421
delle famiglie	40.836	45.007	53.457	65.833	75.879
collettivi (c)	9.088	10.267	11.754	14.012	15.542
Investimenti fissi lordi	12.793	13.624	17.156	22.831	23.807
Investimenti fissi netti	7.378	7.671	9.820	13.097	12.539
Ammortamenti	5.415	5.953	7.336	9.734	11.268
Variazioni delle scorte	432	449	2.635	2.711	1.374
Esportazioni di beni e servizi (d)	11.142	12.712	15.241	22.871	26.287
Totale	74.291	82.059	100.243	128.258	140.141

Fonte: Rel. gen. 1975.

a) Al netto dei consumi finali all'estero dei residenti.

b) Compresi i consumi finali in Italia dei non residenti.

c) Consumi delle amministrazioni pubbliche e delle istituzioni sociali private.

d) Al netto dei consumi finali in Italia dei non residenti.

Infine nella tabella 4 è indicata l'evoluzione della distribuzione del reddito in riferimento alla quota parte di esso destinata alla remunerazione del lavoro dipendente.

TABELLA 4

Incidenza dei redditi da lavoro dipendente sul Prodotto interno lordo (miliardi correnti)

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato	57.937	63.056	69.080	82.143	99.239	112.358
Redditi interni da lavoro dipendente	28.006	32.093	35.724	43.400	54.183	65.053
% di incidenza dei redditi da lavoro dipendente sul Prodotto interno lordo	48,33	50,89	51,71	52,83	54,59	57,89

La tabella 5 considera la distribuzione della quota di reddito destinata alle famiglie, in relazione alla posizione professionale dei percettori.

Distribuzione del reddito delle famiglie nel 1974

Classe di reddito (milioni di lire)	Totale campione	Impren- ditori e profes- sionisti	Dirigenti	Impiegati	Dip. in agricolt.	Lav. in proprio in agricolt.	Dip. in altri sett.	Lavoratori in proprio in altri settori	Percettori in cond. non pro- fessionali
Percentuale di famiglie									
0-2	27	7	—	4	50	35	18	19	52
2-4	37	22	11	37	39	41	48	37	26
4-6	20	19	19	32	7	15	23	21	12
6-8	9	18	14	18	2	6	6	12	5
8-10	3	8	24	4	—	1	3	5	2
10 e oltre	4	26	32	5	2	2	2	6	3
% sul totale delle famiglie	100	2,6	1,4	16,5	3,1	5,8	30,8	12,7	27,1
Percentuale di reddito									
0-2	8	1	—	1	25	13	7	5	20
2-4	26	7	4	21	42	37	37	23	24
4-6	25	11	9	30	13	22	31	22	19
6-8	15	15	10	24	4	13	11	18	12
8-10	7	9	20	7	—	4	6	9	6
10 e oltre	19	57	57	17	16	11	8	23	19
% sul totale dei redditi	100	5,5	3,5	21,5	1,9	4,7	28,1	14,7	20,1

Fonte: Banca d'Italia.

Rapportando, quindi, l'incidenza percentuale di ogni raggruppamento professionale sul totale del campione, con la percentuale di reddito globale percepita da ciascuna categoria, si ha un indice di 2,1 per gli imprenditori e professionisti (che percepiscono, cioè, un reddito percentualmente oltre due volte superiore all'incidenza di questo raggruppamento sull'insieme delle famiglie considerate), di 2,5 per i dirigenti, di 1,3 per gli impiegati, di 0,61 per i lavoratori agricoli dipendenti, di 0,81 per i lavoratori agricoli in proprio, di 0,91 per i lavoratori dipendenti in altri settori, di 1,15 per i lavoratori autonomi in altri settori e di 0,74 per i percettori di reddito che versano in condizioni non professionali.

Una prima considerazione di sintesi è già possibile alla luce dei dati sommari fin qui riportati: pressoché tutti i lavoratori dipendenti - con la sola eccezione degli impiegati e dei dirigenti, per i quali ultimi la collocazione all'interno del raggruppamento in questione è perlomeno discutibile - percepiscono un reddito inferiore alla loro incidenza sull'insieme dell'aggregato famiglie (il rapporto ora indicato è, infatti, per queste categorie inferiore ad 1), mentre pressoché tutti i lavoratori non dipendenti - con la sola eccezione di quanti operano nel settore agricolo - ottengono un reddito superiore alla quota che rappresentano dell'intero aggregato famiglie (hanno, cioè, un rapporto reddito/rappresentatività sul campione superiore ad 1).

Quindi, se è vero che la politica salariale attuata in questi anni, soprattutto ad opera del sindacato, ha determinato una certa redistribuzione del reddito in senso perequativo, è, però, anche vero che tale perequazione è per lo più rimasta nell'ambito del lavoro dipendente, e non ha sostanzialmente modificato l'andamento «a fiasco» della curva di distribuzione del reddito, in cui l'insieme dei lavoratori dipendenti in senso proprio si addensano nelle fasce di maggior frequenza verso la parte medio-bassa del fiasco stesso.

Inoltre, considerando che nella categoria dei percettori in condizioni non professionali (il cui rapporto è inferiore ad 1) si trovano figure comunque connesse ad una situazione prossima a quella dei lavoratori dipendenti, - pensionati, disoccupati, invalidi, ecc. - accanto a figure assai più vicine, o addirittura identiche, a quelle dei percettori di redditi da capitale - come i beneficiari di rendite azionarie, fondiarie, agrarie, ecc. - e che per questi ultimi il rapporto più volte richiamato può verosimilmente ritenersi superiore ad 1, ne consegue che il trasferimento di redditi a favore dei lavoratori dipendenti evidenziato dalla tabella 4, non è ancora giunto ad attribuire a questi percettori una quantità di reddito almeno tendenzialmente pari alla loro incidenza nella composizione dell'aggregato famiglie.

Infine, considerando che i lavoratori non più, o non ancora, in condizione professionale percepiscono nell'insieme il 15,78% del reddito, ne consegue, ancora, che ai lavoratori dipendenti propriamente intesi va il 42,11% del reddito (*rectius* del prodotto interno lordo ai prezzi di mercato) complessivamente distribuito.

Quindi, non sembra ipotizzabile - almeno alla luce dei pur autorevolissimi dati di contabilità nazionale qui considerati - l'esistenza a livello macroeconomico di una spinta perversa che induca una distribuzione globale del reddito eccessivamente sperequata a favore della remunerazione del lavoro dipendente, così come da una qualche parte si sostiene e come si potrebbe supporre considerando l'evoluzione monetaria dei salari, indipendentemente dalle altre grandezze significative ai fini della completa ed organica definizione del complessivo quadro della distribuzione del reddito nel sistema italiano.

E', piuttosto, plausibilmente ipotizzabile l'esistenza di meccanismi distorcenti che - tanto sotto il profilo della distribuzione del reddito per settori istituzionali (tabella 1), quanto sotto quello delle specifiche destinazioni categoriali del reddito delle famiglie - attribuiscono flussi di reddito - quantitativamente eccessivi e qualitativamente assai rigidi rispetto allo stesso andamento economico di medio-lungo periodo - a percettori che non intervengono, o intervengono solo marginalmente, nel processo produttivo.

Non esistono - almeno nelle fonti di più agevole e diffusa consultazione - dati organici e conclusivi sulla struttura della rendita in Italia; però, già dalle considerazioni finora svolte, si può legittimamente presumere che tale struttura comporti un effetto distorcente dei flussi di red-

dito già a livello delle grandezze macroeconomiche di cui è qui questione, Gli indicatori da cui tale fenomeno è desumibile - e che, sia pure in larga approssimazione, consentono di darne una qualche valutazione - riguardano la quota di reddito attribuita alla intermedia'oinanziaria (1,9) - pari esattamente alla metà di quella attribuita alle società e quasi società non finanziarie - e la quota di reddito delle famiglie imputabile a percettori non in condizione professionale e non assimilabili ai lavoratori dipendenti (4,32) - che, intuitivamente, riguarda una assai piccola parte dell'aggregato famiglie e che è soltanto di poco inferiore alla percentuale di reddito attribuita alla categoria degli imprenditori e professionisti - per cui sembra valere la pena di sollecitare nelle opportune sedi l'approfondimento di questo problema e la costruzione di strumenti di analisi adeguati a delineare, più nettamente di quanto non sia allo stato possibile, la per tanti versi tuttora poco conosciuta struttura socio-economica della rendita latamente considerata.

Questa può essere la conclusione d'insieme che, sia pure con inevitabile aleatorietà, può esser tratta da questo primo livello di approfondimento del problema della distribuzione del reddito tra i grandi aggregati economici; su questa prima conclusione e sulle linee di tendenza che se ne possono trarre è altresì, possibile costruire un più specifico ragionamento che investa più da vicino i temi della struttura retributiva in atto e delle eventuali distorsioni in essa rinvenibili.

L'USO IMPROPRIO DEL SALARIO

Con questa espressione si intende - come già avvertito - definire tutti quei meccanismi che determinano l'aumento delle retribuzioni nominali percepite dai lavoratori dipendenti, allo scopo di ovviare, attraverso l'esaltazione del potere d'acquisto individuale, alle carenze quantitative nell'erogazione di servizi pubblici o nella struttura dei consumi collettivi, aumentati, tra il 1971 ed il 1975, solo del 71%, a fronte di un aumento, nello stesso periodo, dell'83,1% dei consumi finali interni (ved. tabella 3).

Si consideri, innanzitutto, l'andamento dei consumi finali interni in relazione al reddito lordo disponibile, come rappresentato nella tabella 6.

TABELLA 6

Consumi, reddito disponibile propensione medie al consumo delle famiglie

Voci	1970	1971 1970	1972 1971	1973 1972	1974 1973	1975 1974
	miliardi di lire	Variazioni percentuali				
<i>Consumi finali nazionali</i>						
Prezzi correnti	36.696	9,0	10,2	19,1	23,1	15,0
Prezzi 1970		2,9	3,4	6,1	2,4	-2,1
<i>Reddito lordo disponibile</i>						
Prezzi correnti	46.740	11,3	10,5	17,9	18,7	18,6
Prezzi 1970		5,2	3,7	5,0	-1,3	1,0
<i>Propensione media al consumo</i>	78,5	76,8	76,6	77,4	80,3	77,8

Fonte: Banca d'Italia.

Tale volume di consumi si articola, in concreto, sulle voci illustrate nella seguente tabella 7.

Consumi finali delle famiglie (miliardi di lire 1970)

Gruppi e categorie di consumo	1971	1972	1973	1974	1975
Generi alimentari	12.645	12.716	13.295	13.637	13.421
Bevande	1.423	1.413	1.455	1.541	1.439
Tabacco	1.117	1.209	1.325	1.482	1.548
Vestiario e calzature	3.523	3.710	3.889	3.915	3.547
Abitazione	3.796	3.921	4.048	4.183	4.249
Combustibili ed energia elettrica	1.228	1.303	1.406	1.436	1.432
Arredamento, utensileria e servizi per la casa	2.212	2.329	2.660	2.723	2.471
Servizi sanitari e spese per la salute	2.758	3.045	3.346	3.611	3.817
Trasporti	3.924	4.172	4.336	4.140	4.082
Comunicazioni	363	390	394	417	422
Ricreazione, spettacoli, istruzione e cultura	2.249	2.277	2.483	2.510	2.421
Beni e servizi per l'igiene	554	579	583	611	610
Alberghi e pubblici esercizi	2.043	2.093	2.188	2.222	2.271
Altri beni e servizi	757	763	857	876	789
Consumi finali interni	38.592	39.920	42.265	43.304	42.519
Consumi finali all'estero dei residenti	439	441	461	346	301
Consumi finali nel paese dei non residenti	1.255	1.292	1.280	1.210	1.258
Consumi finali nazionali	37.776	39.069	41.446	42.440	41.562

In primissimo luogo occorre rilevare che, nel quinquennio 1971-1975, i consumi delle famiglie - che possono intendersi ampiamente rappresentativi di quelli dei lavoratori dipendenti - sono cresciuti ad un ritmo assai diseguale e, verso la fine del periodo, si sono più o meno contratti, in corrispondenza della caduta dei consumi del 1975, secondo criteri di elasticità molto diversi tra categoria e categoria.

Infatti, i bisogni primari che, in linea generale, vengono soddisfatti con la retribuzione diretta vera e propria - come l'alimentazione, il vestiario, i servizi personali e per la casa, ecc. - sono cresciuti ad un ritmo non sostenuto durante la fase espansiva del periodo considerato e si sono contratti assai rapidamente durante quella discendente; viceversa, i consumi destinati alla soddisfazione di bisogni in senso lato sociali o collettivi - come l'istruzione, la sanità, l'igiene, i trasporti, ecc. - sono aumentati rapidamente durante gli anni di crescita del sistema e non sono diminuiti, o sono diminuiti in misura lievissima, durante la fase discendente del 1975. Ciò dimostra, in prima approssimazione, che la spinta alla soddisfazione di bisogni sociali o collettivi, da un canto si flette assai poco - o addirittura continua ad espandersi - anche durante i periodi di recessione dell'economia, dall'altro è in buona misura affidata al potere d'acquisto delle famiglie, cui spetta supplire o integrare le lacune dell'organizzazione complessiva dei servizi sociali e dei consumi collettivi.

E' evidente come da tutto ciò non possa non nascere una pressione salariale che si scarica sulle strutture produttive ed è sostanzialmente indifferente - o quasi - all'andamento ciclico dell'economia. Pertanto, si può plausibilmente formulare la conclusione che l'affidare al potere d'acquisto delle famiglie la soddisfazione di bisogni che, più razionalmente e correttamente, andrebbero soddisfatti per altra via, determina allo stesso tempo, una spinta alla lievitazione delle retribuzioni ed una distorsione nella destinazione dei flussi di reddito.

L'ampiezza di tale fenomeno e dei suoi effetti sulla struttura retributiva in atto non è agevolmente né sicuramente quantificabile; di certo si può affermare che tanto più i bisogni non soddisfatti attraverso strumenti sociali o collettivi sono intensi e numerosi, tanto più nel comples-

sivo sistema di distribuzione dei redditi si innestano fattori di distorsione che tendono a spostare sulle retribuzioni quote di ricchezza adeguate a consentire la soddisfazione individuale di quei medesimi bisogni.

In conclusione, la concreta struttura dei flussi di reddito, e più in particolare quella delle retribuzioni, è ampiamente influenzata da quella dei consumi, soprattutto sotto il profilo della destinazione ad usi individuali da un canto e collettivi e sociali dall'altro, dei diversi flussi. Poiché, inoltre, la soddisfazione in forma collettiva o attraverso strumenti sociali di determinati bisogni - oggi in gran parte affidati al potere d'acquisto individuale - è più economica, si può del pari concludere che dal fenomeno ora sottolineato derivano distorsioni non solo qualitative, ma anche quantitative, nella generale distribuzione ed utilizzazione del reddito.

L'assetto delle retribuzioni

Com'è noto, la struttura media del costo del lavoro operaio è costituita per il 47% dalla retribuzione diretta, per l'8% da mensilità aggiuntive e premi, per l'11% dalla retribuzione per ore non lavorate, per il 30% da oneri sociali e per il 4% dall'indennità di anzianità annualmente maturata.

Tali valori, specificamente desunti dal settore metalmeccanico, possono intendersi mediamente rappresentativi della più generale struttura del costo del lavoro nell'insieme del sistema economico.

Pertanto, un primo definitivo elemento di distorsione nei flussi di reddito comunque pertinenti al lavoro dipendente, è costituito dalla macroscopica sproporzione tra retribuzione diretta ed altre voci che, assieme a questa, compongono il costo globale del lavoro; infatti, meno della metà dei complessivi esborsi di chi utilizza lavoro dipendente vanno in concreto al lavoratore per la soddisfazione dei suoi immediati bisogni. Per circa un terzo tali esborsi sono, poi, destinati al finanziamento di prestazioni sociali in favore dei lavoratori e dei loro familiari, mentre il 4% relativo alla rivalutazione annuale dell'indennità di anzianità deve ritenersi pressoché eliminato dal recente accordo sindacati - Confindustria, così come recepito nelle deliberazioni del governo. Infine, l'11% di costo attribuito alla remunerazione di ore non lavorate, deve essere meglio valutato: da una parte, infatti, esistono disposizioni legislative e contrattuali che impongono al datore di lavoro di remunerare il lavoratore anche quando, per determinate circostanze, questi non presta la propria opera, come in caso di ferie, ore di studio retribuite, permessi sindacali retribuiti, ecc. dall'altra, però, esistono fattori, interni ed esterni al luogo di lavoro, che inducono una dilatazione talora ingiustificata di tale retribuzione corrisposta a fronte di prestazioni virtuali, in corrispondenza al lievitare del cosiddetto tasso di assenteismo, soprattutto per addotta temporanea inabilità.

Tutto ciò considerato, occorre però sottolineare che la politica salariale perequativa che il sindacato - come già detto - ha perseguito in questi anni, ha notevolmente attenuato gli effetti distorcenti indotti da tale non del tutto razionale struttura del costo del lavoro.

Infatti, poiché la retribuzione diretta del lavoratore è solo una parte - e per di più non una parte preponderante - dell'intero costo del lavoro, la tendenza perequativa di essa retribuzione all'interno dei comparti contrattuali e tra un comparto e l'altro, ha indubbiamente attenuato le distorsioni nascenti dalle diseguaglianze di reddito caratteristiche del sistema italiano, che, tuttora, sono piuttosto significative, come dimostra la successiva tabella 8.

Indici di diseguaglianza dei redditi individuali

Voci	1970	1972	1974
<i>Diseguaglianza totale tra percettori di reddito</i>	0,335	0,382	0,399
tra le categorie economico-professionali	0,116	0,112	0,103
all'interno delle categorie economico-professionali	0,219	0,270	0,296
<i>Diseguaglianza totale tra individui in condizione professionale</i>	0,242	0,260	0,300
tra i settori di attività	0,019	0,012	0,012
all'interno dei settori di attività	0,223	0,248	0,288

Fonte: Banca d'Italia.

Infatti, dato l'andamento generale della curva di distribuzione del reddito prima ricordato, è assai verosimile ritenere che una maggiore accentuazione degli indici di diseguaglianza tra i redditi individuali da lavoro dipendente - accentuazione che indubbiamente si sarebbe verificata in assenza della politica salariale perseguita dal sindacato - avrebbe comportato una più che proporzionale accentuazione delle spinte distorcenti rinvenibili nella struttura retributiva italiana e che sono state più volte richiamate nel corso della presente esposizione.

Detto questo, rimane ancora aperto il problema dei cosiddetti automatismi salariali - primo fra tutti il meccanismo di indicizzazione delle retribuzioni - che da più parti sono ritenuti, assieme all'«appiattimento» del ventaglio retributivo, le maggiori cause della irrazionale struttura dei flussi di reddito da lavoro dipendente.

Al riguardo non si ritiene opportuno aggiungere ulteriori elencazioni di dati alle moltissime - e per non pochi versi pregevoli ed accurate - messe in circolazione negli ultimi tempi; meglio è tentare qualche considerazione generale nel merito del problema.

Innanzitutto è vero che alcuni istituti di lievitazione automatica delle retribuzioni - eccezion fatta per la scala mobile, su cui occorre tenere un diverso discorso - innestano nella struttura delle retribuzioni componenti «perverse», vuoi perché restringono di fatto l'area della contrattazione sindacale e, perciò, affievoliscono la spinta perequativa che - come già detto - deve ritenersi riequilibrante rispetto alle stesse distorsioni in atto, vuoi perché finiscono col premiare condizioni specifiche del lavoratore che poco o nulla hanno a che fare con la sua professionalità, come la fedeltà all'azienda o la ripercussione su più istituti retributivi dell'aumento di uno di essi, vuoi, infine, perché presentano elementi di rigidità tali da condizionare in larghissima misura la stessa attuazione di una politica salariale più coerente alla concreta situazione in cui deve calarsi. Non va, però, dimenticato che il sistema degli automatismi rappresenta anche una garanzia per il lavoratore e, soprattutto, un vincolo alla discrezionalità del datore di lavoro; perciò l'intera materia può essere rivista - ed in questo senso il sindacato ha dichiarato disponibilità sostanziali - a condizione, comunque, che la riconduzione a fisiologia dei fenomeni «perversi» per primi considerati, non sottintenda la contestuale eliminazione del valore positivo degli automatismi da ultimo richiamato. Tale valore può, anzi deve, essere conservato e, ove occorra, esaltato, sia pure per mezzo di strumenti e di istituti diversi da quelli di cui è questione.

Quanto alla scala mobile, da un canto non è esatto considerarla puramente e semplicemente un automatismo salariale, dal momento che il suo variare è sì automatico, ma soltanto in cor-

rispondenza di un analogo variare del costo della vita e, quindi, la contingenza, è, quantomeno, un automatismo molto *sui generis*; d'altro canto il suo effetto sulla struttura retributiva, mentre ha un valore perequante data la piena omogeneizzazione per tutti i lavoratori dipendenti del meccanismo di contingenza, risponde ad una esigenza di tutela dei flussi reali delle remunerazioni, in ciò evitando il prodursi di altre e ben più distorcenti spinte salariali, che aggiungerebbero alla rammentata pressione all'incremento dei redditi individuali per la soddisfazione di bisogni sociali o collettivi, una presumibilmente ancor più intensa pressione intesa a proteggere il livello di consumi primari acquisito dalla gran parte dei lavoratori.

Pertanto, già queste considerazioni consentono di inquadrare l'indicizzazione dei salari nella giusta luce, nell'ambito del complessivo sistema di distribuzione del reddito in atto; l'effetto «automatico» di reintegrazione - per di più tardiva e parziale - del potere d'acquisto dei salari in corrispondenza di accertati aumenti del costo della vita, consente sia di evitare che tale effetto di reintegrazione si esprima e si realizzi attraverso istituti sperequanti ed ulteriormente distorcenti la attuale struttura dei flussi di reddito, sia di garantire un livello generale di consumi primari adeguato, assicurando con ciò il non prodursi di spinte destabilizzanti dal corpo sociale al sistema produttivo. Alcune peraltro marginali irrazionalità presenti nel sistema di indicizzazione delle retribuzioni - scale mobili anomale, riflessi sull'indennità di anzianità maturata nell'anno e pregressa, ecc. - sono state reddito, eliminate, per cui, ai fini del riequilibrio della complessiva struttura di distribuzione del reddito, non sembra lecito indicare nella contingenza il meccanismo perverso per eccellenza da eliminare ad ogni costo. Si aggiunge, per completezza ed a riprova delle argomentazioni fin qui svolte, che nei paesi industrializzati in cui non esiste indicizzazione dei salari, le scadenze contrattuali sono assai più ravvicinate di quanto in Italia non sia; considerando che in sede di rinnovo contrattuale, per quanto egualitari possano essere gli incrementi retributivi richiesti, è pressochè impossibile perseguire effetti di redistribuzione perequativa analoghi a quelli propri del meccanismo di contingenza in atto, non pare esservi dubbio che il sistema delle scadenze contrattuali più ravvicinate presenta, rispetto alla indicizzazione uniforme di tutti i salari, potenzialità distorcenti indubbiamente più accentuate.

Resta, infine, da considerare l'evoluzione dei salari in rapporto a quella della produttività; da più parti, infatti, si sostiene che i primi crescano - a causa della contingenza, degli automatismi e delle stesse rivendicazioni sindacali - più velocemente della seconda e che da ciò nasca, assieme ad una macroscopica distorsione nella distribuzione dei redditi, un elemento strutturale di crisi per l'insieme dell'economia.

Infatti il rapporto tra reddito da lavoro dipendente e valore aggiunto del sistema, presenta un andamento ascendente che, dal 1970 al 1975, è passato da una base 100 ad un indice di circa 115. Settorialmente tale tendenza è più accentuata nel comparto agricolo - il cui valore aggiunto è, però, solo il 9% del totale - e lo è meno in quello dei servizi; occorre, per esattezza, integrare tale dato scontando il fatto che, nel periodo considerato, è del pari aumentata l'incidenza dei lavoratori dipendenti sul totale degli occupati e che il fattore lavoro - e la sua remunerazione - non è certamente la sola variabile da cui dipende il livello della produttività nel sistema e nei suoi specifici settori.

Sempre in riferimento alla struttura retributiva ed alle sue vere o presunte distorsioni, infatti, è perlomeno assai dubbio che la eventuale imposizione di un vincolo rigido alla crescita dei salari nel limite degli incrementi di produttività realizzati - con tutta la indeterminatezza inevitabile allorché si intenda utilizzare a fini puntualmente operativi valori che hanno essenzialmente funzione di indicatori macroeconomici - possa sortire in questo senso effetti riequilibratori, dal momento che il diseguale andamento settoriale, territoriale e persino aziendale della produttività, determinerebbe una tale accentuazione negli indici di diseguaglianza dei redditi individuali da lavoro dipendente, che non potrebbe la struttura retributiva così costruita resistere alle pressioni per ciò nascenti e che tenderebbero ad allineare al valore massimo i limiti di crescita eventualmente fissati ad un livello inferiore.

In conclusione la struttura retributiva italiana presenta non poche anomalie di rilievo, soprattutto riguardanti il rapporto tra remunerazione della prestazione del lavoratore dipendente ed istituti retributivi - o a questi assimilati - finalizzati ad altri e diversi scopi, alcuni dei quali potrebbero essere raggiunti con mezzi più adeguati alla loro natura sociale, altri addirittura potrebbero essere rinnovati e superati nell'ambito di una più organica e razionale sistemazione della struttura retributiva in atto, come il «premio di fedeltà» costituito dagli scatti di anzianità o la garanzia previdenziale rappresentata dalla indennità di anzianità.

Fuori da tali anomalie, però, ed in specifico riferimento alla scala mobile, qualsiasi modifica della struttura retributiva attuata isolando un suo elemento da tutti gli altri, rischierebbe di innescare una serie di spinte e contospine plausibilmente più distorcenti e destabilizzanti degli «effetti perversi» che così operando si ritenesse di poter rimuovere.

Alcune conclusioni d'insieme

Richiamando quanto premesso in apertura di questa sommaria esposizione, i tre livelli di analisi allora indicati sembrano, ad un sia pure sommario approfondimento, confermare quanto in quella sede è stato assunto come ipotesi di lavoro. E cioè che la «giungla retributiva», sui cui aspetti esteriori e plateali si è ritenuto utile sorvolare, affonda le proprie radici nella struttura stessa del sistema economico, o meglio del modello di sviluppo, in atto, nel quale coesistono elementi caratteristici di una economia di mercato avanzata, assieme a fenomeni propri di fasi ben più arretrate del processo di industrializzazione. L'intreccio tra profitti e rendite, l'accavallarsi di presupposti economici, sociali e giuridici alla titolarità di un reddito estremamente eterogenei tra loro ed un andamento della curva di distribuzione del reddito che - salvo un ampliamento delle fasce medio-basse ed una corrispondente maggior rastrematura di quelle alla base - non è sostanzialmente molto diversa da quella di anni che oggi paiono lontanissimi, sono tutti fattori che - vuoi per azione diretta, vuoi per reazione indotta - determinano più che notevoli perturbazioni ed una generalmente latente instabilità nell'intera struttura di ripartizione e destinazione dei flussi di reddito all'interno del sistema.

E', quindi, su tali cause genetiche che soprattutto pare opportuno ed utile intervenire - svolgendo ovviamente, le necessarie disaggregazioni e gli indispensabili approfondimenti dei fenomeni qui sinteticamente indicati e degli altri che, per economia di esposizione o per carenza di organicità, sono stati tralasciati - anche rimuovere i motivi profondi delle distorsioni in atto ed evitando, come pure talora si teme possa accadere, di limitarsi a lenire, per di più rischiando di innescare spinte potenzialmente ancora più distorcenti, gli effetti palesi di essi motivi.

Questa generalissima conclusione - dalla quale è, però, agevole inferirne altre, in parte accennate, del resto, nel corso dell'esposizione - può essere assunta a premessa di ulteriori sviluppi teorici ed operativi sui quali non si ritiene né utile né corretto formulare ora anticipazioni, che, inevitabilmente, sarebbero fondate più su intuizioni o auspici che non su concreti elementi di giudizio. Ciò che s'è detto, ad ogni modo, e ciò che s'è per brevità sottinteso, vogliono essere uno stimolo ed un contributo alla completa ed armonica individuazione dell'intrico della «giungla dei redditi», ed alla successiva opera di razionalizzazione e di bonifica necessaria al più ordinato ed equilibrato sviluppo della società civile non meno che del sistema economico del Paese.

ESTRATTO DALLA RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE
DELLA UIL AL VII CONGRESSO DI BOLOGNA 29 GIUGNO - 3 LUGLIO 1977

8) Politica retributiva - Organizzazione del lavoro - Contrattazione

La mancanza di volontà del Governo ad impostare una politica economica che facesse perno su un uso corretto di tutti i fattori economici (credito, fisco, prezzi, spesa pubblica) e su un condizionamento delle scelte dei soggetti economici più determinanti (multinazionali, imprese

pubbliche) ha indotto ad isolare il problema del costo del lavoro come unico campo di intervento possibile da un lato per decelerare il ritmo inflazionistico e dall'altro per ricostruire condizioni di competitività per i nostri prodotti.

La parzialità e l'inadeguatezza e per molti versi la iniquità di questa impostazione sono state costantemente denunciate dal sindacato. Non è possibile, tuttavia, sfuggire all'esigenza di una riprogettazione della nostra politica retributiva, nel momento in cui nel movimento sindacale si è consolidata la consapevolezza che il terreno principale dell'iniziativa di lotta, per acquisire un costante miglioramento delle condizioni dei lavoratori non può essere quello esclusivo della crescita del salario individuale, bensì quello di un arricchimento del reddito sociale, inteso come massa di servizi e di beni disponibili per tutti i cittadini.

In questa logica riconfermiamo tutta la valenza politica della linea egualitaria seguita dal sindacato dal 1968 in avanti, marcando, però, l'esigenza di allargare l'orizzonte oltre i limiti dello spazio aziendale e categoriale in cui è stata prevalentemente vissuta.

Ciò significa che la proposta di una riorganizzazione razionale dell'intera struttura retributiva dovrà svilupparsi in forme e contenuti coerenti sia agli obiettivi prioritari del sindacato sul terreno economico e sociale, sia alla definizione di una linea di iniziativa rivendicativa unificante che superi le grandi e numerose disparità di trattamento esistenti fra categoria e categoria e fra i diversi settori.

Non c'è dubbio che occorre porre mano all'insieme delle distorsioni e delle diseguaglianze che si assommano nella «giungla retributiva» (perfino in analoghe attività e mansioni), delineando precisi criteri e comportamenti di politica salariale ai vari livelli rivendicativi che comportino un più adeguato e coerente rapporto fra retribuzione e qualifica professionale e fra questa e la mansione.

Da questo punto di vista occorrerà correggere, non tanto l'impostazione retributiva maturata a livello nazionale nelle categorie dell'industria, dei servizi e del terziario in merito all'inquadramento unico, quanto la gestione pratica a livello aziendale dell'inquadramento stesso ridotto - in una visione statica della realtà dei posti di lavoro - ad una pura e semplice realizzazione salariale.

Occorre allora riproporre con forza il tema della trasformazione dell'organizzazione del lavoro, dell'intervento organico del sindacato sui processi produttivi, che permettano reali processi di riqualificazione collettiva delle prestazioni e quindi di recupero di professionalità non solo con il riconoscimento - anche sul piano retributivo degli attuali valori - ma anche con la conquista di nuovi e qualificati profili professionali a carattere collettivo nella esaltazione non tanto del valore del «mestiere» quanto della valutazione del lavoro di gruppo o di area. Si realizza in questo senso l'obiettivo di una appropriazione sindacale sempre più vasta dell'organizzazione del lavoro, dei processi produttivi e di qualificazione a cui collegare una struttura retributiva definita che riconosca sufficientemente la qualificazione professionale, la valenza egualitaria, il superamento delle sperequazioni più evidenti e delle retribuzioni «personali». Un'azione complessiva «di governo» della politica rivendicativa salariale passa attraverso un coerente collegamento fra tre momenti specifici importanti che, allo stato, mantengono intatta la loro validità (interconfederale, categoriale ed aziendale) proprio in relazione alle esigenze di intervento prima ricordate.

Alla specificità dei tre momenti si collega la nostra proposta, di ristrutturazione del salario indirizzata verso una distinzione tra salario legato alla professionalità e quindi alla prestazione, salario collettivo uguale per tutti e salario sociale.

Partendo da questi presupposti riteniamo possibile gestire una politica salariale che valorizzi tanto la funzione sociale (ed il conseguimento di una certezza di retribuzione in caso di evenienze negative come malattia, disoccupazione etc.) quanto i contenuti professionali della retribuzione, realizzando così, anche sotto questo profilo l'unità reale della classe lavoratrice, insieme ad un nuovo egualitarismo tra le categorie e all'interno di esse, senza umiliare i valori professionali, facendo giustizia di corporativismi e di posizioni di «rendita».

Il salario professionale è, in questo senso, il momento primario della politica rivendicativa che si realizza attraverso il contratto nazionale e la contrattazione integrativa per riportare nell'ambito tutta una serie di indennità più o meno collettive, che a volte sfuggono al controllo del sindacato.

Il parametro di obiettivo di riferimento cui determinare il valore di detto salario - in coerenza alla sua natura contrattuale - non può che essere l'iniziativa ed il controllo del sindacato sull'organizzazione del lavoro, sia per la definizione dei valori e dei contenuti professionali sia per quel che riguarda la commisurazione dei livelli retributivi corrispondenti.

Il salario collettivo cui deve corrispondere in primo luogo la contingenza maturata dal 1-2-77 (uguale per tutti), rappresenta lo strumento con il quale avviamo un processo di omogeneizzazione dei diversissimi meccanismi di moltiplicazione della mensilità nei diversi settori e nelle varie categorie, al fine di costruire una base omogenea di commisurazione della entità e del valore delle mensilità aggiuntive.

Tale processo non potrà che orientarsi sia pure progressivamente verso la definizione unica del numero delle mensilità, prevedendo, nel caso di mensilità eccedenti la tradicesima, un valore salariale unico per la generalità dei lavoratori, distribuendo nel salario professionale l'eventuale eccedenza.

Il salario sociale è, nel complessivo contesto della politica sindacale del salario, il valore complementare a quello professionale assolvendo delle esigenze di socialità o di omogenea tutela di tutti i lavoratori.

Nella configurazione del salario sociale devono, quindi, essere compresi una serie di istituti retributivi che, pur avendo una funzione «socialmente» omogenea, sono nell'attuale struttura del salario regolati in modi assai diversi tra loro. Innanzi tutto le indennità di disoccupazione, malattia, integrazione salariale in caso di riduzione d'orario, che - pur essendo necessariamente connesse al rapporto di lavoro - valgono a fronteggiare talune evenienze negative o naturali ed assolvono perciò una funzione di garanzia sociale del lavoratore. Queste indennità devono, quindi, essere considerate in modo uniforme per l'insieme dei lavoratori quanto ai presupposti di erogazione, trovando coerenti momenti di raccordo col salario professionale per quanto riguarda le modalità e la misura della loro corresponsione.

Nel «salario sociale» dovrebbero inoltre collocarsi la corresponsione degli «automatismi» evidentemente trasformati e uniformati rispetto ai vari trattamenti oggi esistenti fra settore e settore.

Il salario sociale dovrebbe essere gestito da un fondo nazionale che unificherebbe, mutualizzandoli, i vari istituti precedentemente richiamati.

Dai primi elementi di valutazione del dibattito in corso nel movimento circa la destinazione degli istituti degli scatti e della indennità, non emerge con chiarezza l'esigenza che la trasformazione di questi istituti *non può in alcun modo* essere intesa come sostanziale svuotamento dei benefici degli stessi.

Non può essere sottovalutato il fatto che profonde esigenze di molte categorie hanno impegnato da tempo la Federazione Unitaria a ricercare una soluzione adeguata all'obiettivo della parità di trattamento per questi istituti.

In questo senso, se vanno evitati i velleitarismi di un assai improbabile allineamento ai valori più alti altrettanto impercorribile appare la strada di un riduttivo livellamento alle posizioni più basse dei trattamenti oggi in vigore.

E' necessario aprire in autunno un confronto nel movimento, dando ai lavoratori la possibilità di valutare ed esprimersi sulle varie ipotesi emerse dai congressi.

Per quanto ci riguarda noi pensiamo ad una trasformazione degli istituti in termini di mutualizzazione, sganciati dalla anzianità di azienda e collegati a quella di lavoro.

Fermi restando i diritti acquisiti, prevediamo per gli scatti un numero definito in quantità ed in valore, uguale per tutti i lavoratori, da calcolarsi sul minimo contrattuale e per quanto riguarda l'indennità di anzianità un meccanismo di calcolo collegato all'anzianità di lavoro, in-

dicizzato e con possibilità di utilizzo per esigenze di carattere sociale.

Occorre evitare inoltre lo scandaloso perpetuarsi delle «superliquidazioni d'oro»; è possibile eliminare tale degenerazione con l'istituzione di un «plafond» oppure restringendo la base di calcolo ai minimi contrattuali.

L'insieme di tali problemi - prima di giungere ad una proposta organica di trasformazione degli attuali regimi - dovrà essere attentamente approfondito con molta attenzione, soprattutto in quelle realtà - in particolare del Pubblico Impiego in cui gli scatti di anzianità, allo stato, sono praticamente il solo strumento di progressione economica integrativa rispetto ai livelli retributivi stabiliti in sede di contratto nazionale. Diversa situazione si avrebbe con l'attuazione della qualifica funzionale.

In definitiva il «salario sociale» va considerato anche sotto l'aspetto di una sostanziale modifica degli elementi di rigidità che hanno appesantito l'attuazione di reali momenti di mobilità contrattata dei lavoratori.

