

Sono interessati otto settori ma solo per alcuni sono state approntate le richieste contrattuali. Una particolare attenzione alle necessità degli utenti con una nuova organizzazione dei servizi. Viene sollecitata anche una più efficace difesa dell'ambiente - Le trattative sono un primo passo per dare piena attuazione alla legge quadro varata ben tre anni or sono - La «controparte» in questo caso è il governo



COSI' CAMBIA LA MACCHINA STATO

ROMA — Il pubblico impiego dal marzo dell'83 è diviso in otto comparti. Lo ha stabilito la legge quadro che ha cercato di mettere ordine in quell'universo fatto di contratti e contrattuali, leggi e leggende che fino a ieri avevano contraddistinto i dipendenti pubblici. Ora invece i lavoratori sono stati raggruppati, cercando di omogeneizzare chi svolge più o meno la stessa mansione. Sono così nati i comparti degli statali, del parastato, degli enti locali, della sanità, delle aziende, della ricerca, della scuola e dell'università. I lavoratori delle aziende di igiene ambientale (quella che una volta si chiamava la nettezza urbana) hanno, invece, una propria «area contrattuale», in cui la controparte è la Federambiente (una delle associazioni della Cisl). Per i tre milioni e mezzo di lavoratori del pubblico impiego la tornata contrattuale è iniziata quasi un anno fa, con le trattative, prima, e con l'accordo poi, «intercompartimentale». Si tratta di una serie di norme e misure che valgono per tutti. Ora, invece, tocca ai contratti di comparto. Non tutte le categorie, però, hanno già varato la loro piattaforma. In questa pagina pubblichiamo solo le proposte delle federazioni Cgil, Cisl e Uil che hanno già approvato la piattaforma o le categorie che sono vicinissime a farlo.

STATALI

Un freno agli straordinari

La piattaforma dei 270.000 statali è stata già approvata dai direttivi di Cgil-Cisl-Uil di categoria. Quello degli statali è uno dei «comparti» in cui è stato diviso il settore del pubblico impiego. Secondo il modello di relazioni sindacali che disegna la nuova legge-quadro grande spazio d'ora in poi sarà assegnato alla contrattazione articolata per ministero e a quella decentrata sul territorio e sui luoghi di lavoro. Ecco comunque la piattaforma nazionale.

SALARIO — Il beneficio medio pro-capite è di 128mila lire. In questo contratto si tiene presente l'istituzione, con una recente legge, del 9° livello assente nel precedente contratto. Gli aumenti contrattuali mirano a difendere il potere d'acquisto di stipendi e a valorizzare la professionalità. È salvaguardata dall'allargamento della scala parametrica. Su questo punto la piattaforma prevede due ipotesi. L'una, pre-

ENTI LOCALI

Per 75mila nuove assunzioni

In questo comparto sono stati inseriti 635 mila lavoratori dei Comuni, Province, Regioni, Comunità Montane, Iacp, Camere di Commercio. La piattaforma è stata già approvata dai direttivi di Cgil-Cisl-Uil.

OCCUPAZIONE — Si chiede l'assunzione nell'arco di durata del contratto (86-88) di 75 mila persone; l'istituzione di contratti di formazione-lavoro per i giovani tra i 18 e i 29 anni; l'introduzione del part-time; la costituzione di un fondo per l'occupazione giovanile da finanziare con la riduzione del lavoro straordinario di 75 ore all'anno.

PRODUTTIVITÀ — Nei Comuni metropolitani (Roma, Milano, Napoli, Torino, Genova) saranno definiti progetti-pilota per migliorare la produttività degli uffici. Negli altri enti verranno fissati indici e criteri per accrescere il rapporto costi-benefici e migliorare la funzionalità dei servizi.

ORARIO — I servizi dovranno essere riorganizzati su più turni di lavoro e gli orari di apertura degli uffici al pubblico dovranno essere i più ampi possibili. Particolari incentivi saranno previsti per i dipendenti che si impegnano ad accet-

IGIENE AMBIENTALE

Investimenti per colpire chi inquina

I ventisette mila lavoratori delle aziende di nettezza urbana hanno già definito la loro piattaforma.

AREE FLESSIBILI

SALARIO — Si chiede un aumento medio mensile nell'arco del triennio di 113 mila lire medie (in questa media sono compresi anche gli aumenti per i dirigenti). Gli aumenti, che puntano a salvaguardare il potere d'acquisto degli stipendi e sono in linea con le compatibilità previste dalla legge finanziaria, saranno corrisposti secondo una scala parametrica che va da 100 (addeito alle pulizie) a 575 (dirigente superiore). Le nuove «paghe base» per i 10 livelli funzionali previste dalla bozza di piattaforma sono questi:

Addeito alla pulizia	4.000.000
Auxiliario	4.580.000
Operatore	5.040.000
Esecutivo	5.710.000
Collaboratore	6.660.000
Istruttore	7.500.000
Funzionario	8.800.000
Responsabile di unità operativa	12.360.000
Primo dirigente	17.500.000
Dirigente superiore	23.200.000

DIRITTI DEGLI UTENTI — I Comuni, le Province, le Regioni dovranno istituire uffici informazioni e reclami a disposizione dei cittadini. Il governo dovrà mettere a punto uno statuto dei diritti degli utenti con l'obiettivo di migliorare la funzionalità dei servizi e assicurare la partecipazione e il controllo dei cittadini.



Dizionario del sindacalese

sentata dalla Uil prevede una scala parametrica da 100 (1° livello) a 300 (9° livello), l'altra presentata da Cgil e Cisl da 100 a 313. La prima ipotesi prevede il mantenimento dell'attuale sistema di calcolo dell'anzianità, riatuandola sulla base dei nuovi parametri. La seconda prevede di congelare in cifra fissa gli attuali importi, consentendo quindi un salario professionale maggiore rispetto alla prima ipotesi (c'è da ricordare che la scala mobile si calcola sul salario professionale).

STRAORDINARIO — Il ricorso allo straordinario avverrà solo per esigenze eccezionali, con una conseguente sua drastica riduzione. Il risparmio ottenuto sarà trasferito sul fondo di produttività.

PRODUTTIVITÀ — Il fondo di produttività sarà distribuito tra i ministeri sulla base del personale in servizio, delle carenze di organico e dei «bacini di utenza». La produttività sarà misurata sulla base di standard e finalizzata all'ampliamento dei servizi per l'utenza.

INDENNITÀ — Tra le indennità è previsto un salario di funzione pari al dieci per cento dello stipendio tabellare iniziale. È erogato in seguito all'assunzione di particolari responsabilità (come la direzione di uffici e servizi o il coordinamento).

ORARIO — L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali. Nel triennio contrattuale vi sarà un graduale allineamento di chi ne svolge di più. L'articolazione dell'orario è su 5 o 6 giorni settimanali ed è prevista una flessibilità giornaliera che consenta però la presenza del massimo numero di dipendenti nelle 4 ore che saranno considerate quelle di maggior affluenza del pubblico.

OCCUPAZIONE — Per poter predisporre il piano annuale di occupazione le amministrazioni devono fornire informazioni sulle dotazioni organiche e le reali coperture dei posti. Il numero degli utenti serviti e le prevedibili variazioni. Su questa base si possono individuare i carichi di lavoro degli uffici, definire gli standard di produttività, individuare processi di ristrutturazione e di modifica dell'organizzazione del lavoro, valutare l'entità del turn-over. Tutte queste verifiche sono di competenza della contrattazione decentrata nel tuo-

A regime — Formula per indicare il periodo in cui il contratto sarà in vigore in ogni sua parte, cioè quasi sempre alla fine del triennio.

Bacini di utenza — Delimitano l'area a cui si rivolge un servizio pubblico.

Flessibilità — È il contrario di «rigidità» e si riferisce all'uso elastico della forza lavoro (ad esempio lavorare più ore nel corso di una settimana per poi lavorarne meno nel corso di un'altra). I sindacati la vogliono contrattare.

Indennità territoriale — È una voce della busta paga degli edili. Viene concordata provincia per provincia.

Integrativi — Sono contratti riferiti a singole aziende o ad associazioni provinciali di imprenditori e «integrano» su alcune specifiche materie il contratto nazionale. Il sindacato intende rafforzare queste iniziative.

Legge quadro — È la legge varata nel 1983 che regola i contratti nel pubblico impiego. Essa ha diviso il settore in otto comparti.

Prima parte — Si chiama così perché nei contratti precede gli aspetti normativi e salariali. Riguarda i diritti di informazione sulle scelte produttive delle aziende. Con questo termine ora si intende anche la richiesta di controllare l'introduzione delle nuove tecnologie e i loro riflessi sulla condizione di lavoro.

Intercompartimentale — È un accordo che riguarda tutti gli

otto comparti del pubblico impiego. Fissa normative valide per tutti e precede i contratti di comparto e di categoria.

Osservatorio — Una commissione di studio formata da sindacalisti e imprenditori per analizzare le tendenze del mercato del lavoro. Compare tra le richieste di alcune categorie.

Profili — Sono la descrizione contenuta nei contratti di tutte le competenze necessarie per svolgere una determinata mansione. Mansioni che sono trattate nelle cosiddette «dichiaratorie».

Qualifiche funzionali — Sono i livelli professionali — quindi collegati alla retribuzione — nel pubblico impiego.

Salario di funzione — È quello legato ad una determinata funzione svolta dal lavoratore del pubblico impiego che non è assunto per quel lavoro. Ad esempio un impiegato svolge per un certo periodo di tempo compiti da capo-servizio: in quel periodo riceve il «salario di funzione» che è revocabile.

Scala parametrica — È il rapporto tra la busta paga più bassa e quella più alta. Viene calcolata solitamente facendo 100 il livello più basso retributivo e salendo via via fino al livello più alto. Aumenterà la scala parametrica significa aumentare le differenze tra le diverse qualifiche e quindi riconoscere meglio le specifiche professionalità.

Tavolo — C'è, soprattutto tra gli imprenditori chi lo vorrebbe «centralizzato». Intendono così una trattativa nazionale che trovi una soluzione unica per tutti i contratti, cancellando il ruolo dei sindacati di categoria e di azienda. C'è la variante del tavolo (cioè trattativa) separata e triangolare.

OCCUPAZIONE — Per i sindacati, vista l'urgenza di un intervento pubblico sulla tutela del suolo, del sottosuolo, dell'acqua (come sottolineano i recenti episodi di inquinamento) è possibile una politica di sviluppo. L'eliminazione, la trasformazione dei rifiuti, la manutenzione del sistema fognario, la depurazione delle acque di scarico, operazioni necessarie per avere aziende locali pubbliche efficienti possono consentire il contenimento delle tariffe e evitare investimenti a difesa dell'ambiente, che a loro volta possono creare occupazione.

SALARIO — Gli aumenti salariali richiesti si aggirano sulle 120mila lire mensili medie pro-capite a regime. A favore della professionalità si propone l'allargamento della scala parametrica da 100/236 a 100/250. Per quanto riguarda l'anzianità si propone la sua ridefinizione e il ricalcolo. Il salario accessorio dovrà essere erogato sulla base delle condizioni di lavoro e a favore di «istituti retributivi» come la reperibilità (quando occorre garantire la continuità dei servizi). E anche premiata l'attività che si svolge su più turni.

STRAORDINARIO — Secondo la bozza di piattaforma, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, anche per evitare che la richiesta di riduzione dell'orario si risolva in un suo aumento. Il tetto massimo di ore straordinarie non potrà superare le 100 all'anno.

PROFESSIONALITÀ — La bozza propone alcuni strumenti giuridici ed economici per valorizzare il lavoro di quadri e tecnici. Queste figure professionali troveranno collocazione nei livelli 6°, 7°, 8° e andrà loro riconosciuta un'indennità mensile revocabile rispettivamente di 125mila lire (per il 6° livello), 170mila lire (per il 7°) e 220mila lire (per il 8°).

PRODUTTIVITÀ — Su questo tema la piattaforma non interviene poiché è già stato stipulato un accordo sul quale è ancora in corso tra le parti un contenzioso che ha provocato anche qualche sciopero. Il sindacato, infatti, richiama la Federambiente a calcolare la produttività con i criteri oggettivi individuati nell'accordo, valutati sulla base dei bilanci aziendali.

RELAZIONI INDUSTRIALI — Si propone la costituzione di un «osservatorio», sia a livello nazionale che territoriale, gestito in modo paritetico per analizzare le tendenze dell'innovazione tecnologica, l'occupazione, i bacini di utenza dei servizi. La piattaforma propone anche la costituzione di «comitati bilaterali» quali sedi di confronto permanente, di acquisizione di informazione e di approfondimento sulle strategie d'impresa e le scelte di politica industriale, sulle condizioni di lavoro ecc. L'introduzione di nuove tecnologie dovrà comunque essere contrattata preventivamente.

PARASTATO

Attenzione agli utenti

Gli ottantamila lavoratori del parastato ancora non hanno elaborato la piattaforma contrattuale. Le organizzazioni sindacali stanno ancora discutendo sulle proposte avanzate da ciascuna organizzazione. Comunque esiste già un orientamento su alcuni temi.

SALARIO — Non si è ancora pervenuti ad un accordo, ma c'è l'impegno del sindacato a definire il potere reale d'acquisto degli stipendi e a rivedere la parametrizzazione al fine di meglio premiare la professionalità. È questa stessa esigenza che ha fatto prevalere l'orientamento di congelare il salario di anzianità.

OCCUPAZIONE — Sarà uno degli obiettivi fondamentali della piattaforma. A questo scopo si richiederà la riorganizzazione dei servizi e la copertura graduale degli organici, l'approvazione dei progetti finalizzati in settori di particolare rilievo sociale ed economico e la modifica dei concorsi, ricorrendo anche a specifici accordi per la formazione. I sindacati, richiamandosi all'intesa inter-compartimentale, ritengono che la mappa degli organici debba essere costruita su base territoriale, cioè sui bisogni reali degli utenti, attribuendo ai responsabili delle singole sedi il compito di individuare le esigenze.

STRAORDINARIO — Per favorire la concreta attuazione dei piani per il lavoro secondo i sindacati nel triennio contrattuale bisognerà arrivare ad una progressiva riduzione del ricorso allo straordinario.

PRODUTTIVITÀ — Cgil-Cisl-Uil intendono aumentare il fondo di produttività, beneficiando anche dei risparmi ottenuti dalla riduzione degli straordinari. Il salario di produttività dovrebbe essere erogato per un terzo sulla base di criteri che riguardano i carichi di lavoro, la mobilità, la flessibilità degli orari, per due terzi sulla base di progetti finalizzati (come l'introduzione di sistemi che semplifichino le procedure e introducano controlli di gestione).

ORARIO — L'orario di lavoro dovrà, nel triennio, passare gradualmente dalle attuali 38 a 36 ore. Ciò non dovrà tuttavia influire negativamente sull'erogazione dei servizi la cui fascia oraria sarà ampliata fino a coprire dieci ore giornaliere. Ciò sarà reso possibile con una gestione programmata degli orari, la loro flessibilità e articolazione.

RESPONSABILITÀ PROFESSIONALI — Per quanto concerne le responsabilità professionali si prevede un'indennità di funzione a chi ha la direzione (nel caso che non siano attribuite ad un dirigente). Il sindacato ritiene inoltre che la stessa indennità debba essere attribuita a chi, previa formazione, svolge attività che richiedono particolari specializzazioni.

DIRETTIVI — Nella stesura della piattaforma il sindacato ha incontrato numerose difficoltà nella collocazione dei professionisti e dei direttivi, dei quali si sta occupando anche il Parlamento (sono in corso numerose iniziative parlamentari). L'intervento legislativo rischia di creare ulteriori problemi perché interviene su materie che altre leggi (come la «legge-quadro» del pubblico impiego) hanno demandato alla contrattazione.

AZIENDE STATO

Da otto a nove le qualifiche

I 237mila dipendenti delle aziende pubbliche (Monopoli di Stato, Anas, Cassa di Roma, Alitalia, Poste e Telecomunicazioni, vigili del fuoco) ancora non hanno la loro piattaforma. Sono però già molto avanti nella stesura e ricordiamo qui solo i punti sui quali i tre sindacati sembrano avere posizioni comuni.

QUALIFICHE — Il contratto dovrà prevedere l'aumento da otto a nove qualifiche funzionali (lo prevede anche la legge).

QUALIFICHE — In sede di contrattazione nazionale saranno decise le qualifiche funzionali e le relative dichiarazioni, quelle cioè che indicano la mansione corrispondente alla qualifica; sarà invece la contrattazione articolata a definire i vari profili professionali presenti nelle varie qualifiche.