

4

Emilia-Romagna chiama Sud e governo

L'Emilia-Romagna potrebbe assumere mille lavoratori socialmente utili provenienti dal Sud. In cambio chiede però che il Governo metta in cantiere iniziative di sostegno. «Se si creano le condizioni giuste, la carenza di mano d'opera qualificata in Emilia-Romagna - spiega l'assessore alla formazione Pier Antonio Rivola - può consentire di dare una risposta di lavoro stabile a quella parte di lavoratori iscritti nelle liste Lsu del sud

e disposti a spostarsi in territori ad alta concentrazione di sviluppo ed occupazione». Un'indagine realizzata dalla Regione e dalle Province insieme ad associazioni di categoria ed organizzazioni sindacali per i piani di inserimento interregionali, aveva infatti evidenziato una disponibilità occupazionale attorno alle mille unità. «Attraverso la recente convenzione Regione-Italia Lavoro - ha aggiunto Rivola - si rafforzerà sempre più la possibilità di coprire questi posti anche attingendo dalle liste delle regioni meridionali. Quel che serve alle nostre imprese sono però profili adeguati. Per questo servono ai lavoratori una formazione mirata e la possibilità di tirocini e stages in azienda e agli enti locali un sostegno per mettere in atto progetti di accoglienza».



Ricerca

Un'indagine dell'Ires Lombardia sulle relazioni industriali dal '96 al '98. Nella stragrande maggioranza delle imprese si negozia su tutto: dalla retribuzione all'orario, dall'ambiente alla flessibilità delle assunzioni

Nel 90% delle aziende contrattazione continua

AMEDEO IACOVELLA*

La ricerca condotta dall'Ires Lombardia, per conto della CGIL, sulle relazioni di lavoro nelle imprese lombarde dal '96 al '98 (manifatturiero, terziario privato, pubblico impiego), registra una fotografia davvero impressionante del cambiamento intervenuto in questa realtà produttiva e sindacale. La ricerca affronta innanzitutto i problemi del quadro occupazionale. Che quasi nel 40% dei casi segnala una tendenza all'aumento. E nei casi in cui, al contrario, emerge un problema di esuberanza, accanto agli strumenti più tradizionali di accompagnamento delle eccedenze, si segnala una certa diffusione di metodi quali l'outplacement (7.7%), gli incentivi al lavoro in proprio (7.8%), l'esternalizzazione con passaggio diretto ad altra azienda (15.8%), che corrispondono maggiormente a logiche di politica attiva anziché passiva del lavoro, com'è stato tipico del caso italiano.

Esteso è l'utilizzo di forme flessibili d'impiego, quelle che un tempo venivano definite forme di lavoro atipiche. Ben consolidato è il ricorso sia agli ormai tradizionali contratti di formazione e lavoro sia a altre forme di contratto a termine, e piuttosto diffuso è il ricorso a collaborazioni occasionali o coordinate di lavoratori autonomi, specie nelle imprese terziarie. In un caso su 10 inoltre si è già utilizzato personale fornito da agenzie (lavoro interinale): il che è tanto più significativo se si tieno conto che ciò è consentito solo dal 1997 e unicamente per qualifiche medio-alte. In aumento è anche la propensione a assumere lavoratori extracomunitari.

In sintesi, solo nel 13% dei casi studiati non si utilizza personale flessibile; nel 40% dei casi si ricorre almeno

a 1 modalità innovativa d'impiego e in quasi la metà se ne adottano 2 o più. Oltre che dall'utilizzo di forme flessibili d'impiego, il quadro è caratterizzato da una notevole ricerca di flessibilità. Mediante in due terzi delle unità esaminate si sono effettuate innovazioni rilevanti di tipo organizzativo (specie rotazione tra mansioni, allargamento o arricchimento delle mansioni, ricomposizione di attività di produzione/manutenzione/controllo qualità), nella gran parte dei casi almeno parzialmente contrattate con il sindacato, oppure innovazioni di tipo tecnologico, o entrambe.

In un quarto dei casi ci sono stati mutamenti rilevanti nei regimi d'orario e in oltre la metà si è contrattata una flessibilità programmata dell'orario durante l'anno.

In questo contesto in mutamento, si osserva una diffusa propensione delle direzioni aziendali a rinnovare

anche le strategie di gestione delle risorse umane. Potremmo dire che l'impresa tende a diventare più piatta, lasciando maggior autonomia e delegando più competenze ai capi intermedi, specie in campo di orario e organizzazione del lavoro. Su questi stessi temi viene spesso coinvolta la rappresentanza sindacale dei lavoratori, specie nelle imprese maggiori. Inoltre, rispetto alla precedente rilevazione appaiono in crescita metodi di gestione partecipativa dell'impresa e di coinvolgimento diretto dei dipendenti. E quindi aumentano sia l'utilizzo di forme contrattate di accoglimento delle retribuzioni alla performance aziendale (45% dei casi), sia il raggiungimento di accordi su programmi di previdenza integrativa, per quanto in modo ancora limitato (16% dei casi).

Diffuso e consolidato si conferma il ricorso alla formazione professionale.

E se lo sviluppo di programmi di total quality management si assesta mediamente intorno a un 40% dei casi, strategie di comunicazione e sensibilizzazione dei dipendenti intorno agli obiettivi produttivi dell'impresa giungono a interessare il 55% dei casi. Tenendo conto di questi indicatori, si possono classificare come innovativi gli stili di gestione delle risorse umane di circa il 55% delle unità prese in esame, con picchi nei casi delle imprese più grandi nei servizi privati e nel manifatturiero, specie se interessate da innovazioni rilevanti in materia di organizzazione del lavoro.

Per quanto riguarda estensione e caratteri della contrattazione, i risultati dell'indagine sono del resto senza dubbio sorprendenti. In oltre l'80% delle unità locali nel periodo considerato (1996-metà 1998) si sono infatti firmati accordi; e in modo ripetuto (in media 3 accordi per caso in cui si

è contrattato). Se si tiene conto anche delle intese di tipo informale (che non sfociano in accordi scritti), l'area delle unità che hanno negoziato giunge al 90% dei casi. E l'estensione e la complessità negoziale sono tanto maggiori quanto più si tratta di aziende innovative (innovazione organizzativa e tecnologica), che adottano strategie moderne di gestione del personale, che hanno da affrontare mutamenti e criticità particolari: in termini di performance economica sono infatti le imprese più dinamiche o quelle in situazioni di crisi a contrattare maggiormente.

I temi oggetto di intesa sono molteplici: se quella delle retribuzioni (82.8%) è la tematica più ricorrente, quasi altrettanto diffusa è quella dell'orario (76.2%) (flessibilità del tempo di lavoro, flessibilità programmata del calendario, ecc.), e molto consistente è anche la contrattazione sulle

INFO

543 realtà passate i «raggi X»

La ricerca a cura di Ida Regalia e Barbara Lizzari - si è basata su un campione di 543 unità locali (378 manifatturieri, 109 del terziario e 56 di alcune aree dei servizi pubblici).

tematiche ambientali (46%) (applicazione della L. n. 626) o sulle assunzioni (forme flessibili d'impiego). Non si tratta dunque solo di acquisizione di vantaggi, per quanto essi non siano indifferenti (come indicato dalla diffusione dei temi retributivi). Si tratta più in generale dell'ulteriore consolidamento del metodo della regolazione congiunta come via per governare le imprese in un contesto, come si diceva, di vivace movimento dal punto di vista delle caratteristiche produttive e occupazionali.

E in un contesto, bisogna aggiungere infine, di forte radicamento sindacale, come indicato dai tassi di sindacalizzazione (38% di iscritti ai sindacati confederali) e dalla presenza di strutture di rappresentanza rinnovate con una certa regolarità, attive e che godono di un buon seguito tra i lavoratori. Abbiamo più volte segnalato in passato come col tempo esigenze di prevedibilità e affidabilità dal lato delle imprese, combinate a una presenza sindacale relativamente forte e ben radicata, avessero facilitato lo sviluppo di forme di coinvolgimento (di fatto e poco formalizzato) della rappresentanza interna nella gestione di aree problematiche del funzionamento aziendale. Ciò appare confermato. Ma oggi vi si deve aggiungere infine la crescente diffusione anche di commissioni o comitati misti (che sfiorano ormai la metà dei casi nelle aziende più grandi), che si occupano di salario flessibile, organizzazione del lavoro, formazione, orario. Anche da questo punto di vista lo stile di gestione delle imprese si presenta come molto più partecipativo di un tempo.

* Resp. banca dati contrattazione CGIL-Lombardia

LAVORO & PREVIDENZA

L'indennità integrativa speciale e il cumulo lavoro-pensione

GUIDO GIROLAMI *

Cari compagni, nel 1991 la Corte Costituzionale, con sentenza n. 172, ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 17 della legge 21.12.78 n. 843. Nella seduta del 4.6.93 il Consiglio dei Ministri ha approvato e presentato alle Camere un disegno di legge concernente: "Modifiche alla disciplina dell'indennità integrativa speciale corrisposta ai titolari di pen-

sione, ai sensi dell'art. 99 del Dpr 29.12.73 n. 1.092", con il quale veniva data applicazione alla sentenza in parola. Potreste gentilmente informarsi se, a distanza di 6 anni, la legge è stata approvata, e in caso negativo, se l'attuale Governo intenderebbe ripresentarla?
Luciano Roccheggiani
Ancona

Il disegno di legge cui il nostro lettore di Ancona fa riferimento nella sua lettera non è mai stato approvato, e non risulta riproposto né nella XII né nell'attuale legislatura. La mancanza di una disposizione di legge costringe gli interessati a ricorrere alla Magistratura per ottenere quanto la Corte costituzionale ha già stabilito con ben 4 sentenze, ma che - in questo caso - non può essere applicato d'ufficio senza una specifica norma legislativa.

Due parole perché tutti i lettori abbiano chiaro di cosa si tratta. L'indennità integrativa speciale (in gila, HS) è la particolare forma di adeguamento al costo della vita che avevano i dipendenti pubblici fino all'abolizione dei sistemi automatici di perequazione delle retribuzioni e viene corrisposta in aggiunta allo stipendio. Essa viene corrisposta separatamente anche sulle pensioni che hanno decorrenza da prima del 1995 perché, da quell'anno, ai soli fini del calcolo della pensione, l'indennità integrativa speciale viene considerata parte dello stipendio pensionabile. Poi-

IL PARERE DELL'ESPERTO

ché la perequazione automatica delle pensioni è rimasta attiva, l'HS ha raggiunto oggi una quota intorno al milione e centomila lire.

All'inizio (legge 27 maggio 1959 n. 324) il divieto di cumulo colpiva in percezione di più di una indennità integrativa speciale; poi fu esteso ai pensionati ex dipendenti pubblici che trovavano un nuovo lavoro, anche se per esso non fosse corrisposta HS (art. 99 Dpr 1.092/73 e art. 17 legge 843/78).

In quegli anni d'inflazione l'indennità integrativa speciale era già tanto cresciuta da superare in molti casi la paga-base o da diventare la parte preponderante della pensione. Sospenderne il pagamento equivaleva ad una riduzione drastica delle condizioni di vita di una persona, tanto più in quanto operata senza alcuna graduazione rispetto all'entità della seconda fonte di reddito. Si moltiplicarono i ricorsi giudiziari, per alcuni dei quali intervenne la Corte costituzionale.

Tra il 1989 e il 1993, la Corte affermò che: - si dovesse stabilire il livello del nuovo reddito sotto il quale l'indennità relativa alla pensione potesse essere lasciata in pagamento nell'importo intero;

- nei casi di superamento del livello, si prevedesse anche la sospensione in misura parziale della HS, in modo da garantire un importo residuo pari almeno al trattamento minimo in vigore nell'Assicurazione generale obbligatoria - INPS.

La Corte riconobbe che competeva al legislatore la fissazione del livello e rimise al Parlamento la formulazione della norma apposita.

In effetti, con il disegno di legge che il Governo di allora presentò al Senato, si proponeva una doppia soluzione: sospendere la HS al pensionato-lavoratore solo quando la nuova retribuzione superasse il doppio del numero di pensione previsto nell'INPS; garantire il minimo al titolare di più pensioni con HS (in presenza di determinate condizioni di reddito).

Si trattava di una proposta in parte già superata dai tempi, il cui difetto maggiore era quello di mantenere i lavoratori e i pensionati del settore pubblico nell'alveo di una normativa del tutto speciale, invece di prevedere soluzioni in armonia con la disciplina previdenziale generale.

Si trattava però di qualcosa, meglio di niente. Invece, sciolte le Camere nella primavera del 1994 senza che il disegno di legge potesse essere discusso, le amministrazioni interessate continuano a sospendere l'indennità in misura intera, come se la Corte costituzionale avesse parlato al vento e come se la disciplina del cumulo tra pensione di qualsiasi gestione e lavoro di qualsiasi tipo introdotto con l'art. 10 del Dlgs 503/92 non riguardasse anche loro. Di conseguenza ingigantisce la valanga dei ricorsi che intasano la Corte dei conti e il Consiglio di Stato e che danno luogo alle sentenze più disparate, con una casualità che rasenta il "gratta e vinci". Si va dalla conferma pura e semplice dell'operato dell'amministrazione, alla tesi secondo cui non esistono più limitazioni al cumulo di diverse indennità integrative speciali, essendo state cancellate le vecchie regole e non essendo state ancora emanate dai ministri competenti quelle nuove.

I sindacati dei pensionati di Cgil, Cisl e Uil hanno sottoposto la questione al "Tavolo tecnico" istituito nel 1996 presso il Ministero del lavoro per la prevenzione del contenzioso. Essi sollecitano il varo di una disposizione di legge che chiuda la vicenda, con una soluzione consona allo spirito di armonizzazione tra le diverse normative previdenziali e tra i pensionati prima del 1995 con quelli andati in pensione dopo.

Un provvedimento equo potrebbe essere quello di garantire, in caso di cumulo, il mantenimento della quota di HS corrispondente all'aliquota di retribuzione trasformata in pensione nel calcolo applicato al soggetto.

* esperto Spi-Cgil

PROPOSTA DI LEGGE

Nelle imprese spontaneo le 150 ore «verdi»

Come trasformare una vecchia conquista sindacale in un'opportunità di formazione e aggiornamento dei lavoratori (e non solo) a tutela dell'ambiente. E un po' questo il senso delle "150 ore verdi", ovvero i corsi di educazione e formazione ambientale nelle scuole, nel mondo del lavoro e della società nel complessivo, inseriti nell'Intesa operativa sottoscritta nelle scorse settimane tra il ministro dell'Ambiente Edo Ronchi e l'Unione delle province italiane. In realtà nell'accordo non si parla specificamente di 150 ore ma, più in generale, di attivare pratiche di educazione e formazione ambientale. Ma Forte Clo, vicepresidente dell'Upi, spiega che l'idea delle province sta prendendo piede, c'è l'accordo di Ronchi, e l'obiettivo è quello di arrivare a formulare una proposta di legge. Idea che nasce appunto dall'usare la vecchia conquista sindacale per trasformarla in 150 ore a disposizione dei lavoratori per specializzazioni ambientali. Dopo una prima illustrazione del progetto al sindacato, aggiunge Clo, nei prossimi giorni ci saranno contatti con la Confindustria, le associazioni ambientaliste, gli altri ministri interessati, «per costruire insieme la proposta di legge».

COMUNE DI PESARO									
Informazione amministrativa									
Ai sensi dell'art. 6 della Legge 25/2/87 n. 67 si pubblicano i seguenti dati relativi al bilancio preventivo 1999 ed al conto consuntivo 1997									
DENOMINAZIONE	ENTRATE			SPESSE			DENOMINAZIONE	IMPEGGI DA CONTO CONS. 1997	
	PREVISIONI DI COMPETENZA Bilancio 1999	EURO	ACCERTAMENTI CONTO CONS. 1997	EURO	PREVISIONI DI COMPETENZA Bilancio 1999	EURO		EURO	EURO
Avanzo di amministrazione	-	-	-	-	Disavanzo amministrazione	154.418.507	79.750.500	147.778.365	76.321.116
Tributarie	54.770.000	28.286,34	57.474.765	29.683,24	Correnti	7.272.944	3.756,16	7.174.454	3.705,30
Contributi e trasferimenti (di cui dallo Stato)	49.438.886	25.533,05	54.282.088	28.034,36	Rimborso quote di capit.	-	-	-	-
(di cui dallo Stato)	43.171.686	22.296,32	46.560.964	25.079,66	Per mutui in ammortamento	-	-	-	-
(di cui dalle Regioni)	5.267.200	2.236,73	7.721.124	3.954,70	-	-	-	-	-
Extra tributarie	52.051.829	26.882,53	41.871.072	21.596,72	-	-	-	-	-
(di cui proventi da servizi pubblici)	36.380.685	18.789,04	29.060.271	15.008,35	-	-	-	-	-
Totale entrate di parte corrente	156.260.715	80.701,92	153.573.925	79.314,31	Totale spese di parte corr.	161.691.451	83.506,67	154.952.819	80.026,45
Dall'amministrazione di beni e trasfer.	56.575.000	29.278,55	12.713.071	6.565,75	Spese di investimento	104.510.713	53.975,28	24.386.997	12.594,83
(di cui dallo Stato)	175.000	90,38	285.253	106,00	-	-	-	-	-
(di cui dalle Regioni)	9.500.000	4.906,34	1.707.846	882,03	-	-	-	-	-
Assunzione prestiti	58.366.449	30.143,76	4.888.800	2.488,70	-	-	-	-	-
di cui per anticipazioni di tesoreria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale entrate conto capitale	114.941.449	59.362,30	17.531.871	9.054,46	Totale spese conto capitale	104.510.713	53.975,28	24.386.997	12.594,83
Partite di giro	19.471.000	10.055,93	16.233.135	8.383,71	Rimb. antic. di tesor. e altre	5.000.000	2.582,28	-	-
Totale	290.673.164	150.120,2	187.338.931	96.752,48	Partite di giro	19.471.000	10.055,93	16.233.135	8.383,71
Disavanzo di gestione	-	-	8.234.020	4.252,52	Totale	290.673.164	150.120,2	195.572.951	101.005,0
Totale Generale	290.673.164	150.120,2	195.572.951	101.005,0	Avanzo di gestione	290.673.164	150.120,2	195.572.951	101.005,0
					Totale Generale	290.673.164	150.120,2	195.572.951	101.005,0

La classificazione delle principali spese correnti e in conto capitale, desunta dal consuntivo, secondo l'analisi economico-funzionale è la seguente (in migliaia di lire):

	AMMINISTRATIVE GENERALI	ISTRUZIONE E CULTURA	TERRITORIO E AMBIENTE	ATTIVITA' SOCIALI	TRASP. VIABIL.	ATTIVITA' ECON. E PRODUTT.	TOTALE	EURO
Personale	16.557.161	15.126.189	2.295.257	12.067.677	1.272.732	3.357.162	50.676.178	26.172,06
Acquisti beni	1.003.601	2.185.522	112.606	1.063.512	130.380	12.790.766	17.286.387	8.927,67
Prestazione di servizi	8.622.214	6.298.195	21.242.044	8.728.785	4.920.357	646.115	50.457.710	26.059,23
Interessi passivi	999.172	475.073	3.852.050	299.501	1.035.377	116.841	6.778.014	3.500,55
Investimenti effettuati direttamente dall'Amministrazione	6.501.768	4.431.439	2.680.802	3.242.990	5.822.541	61.892	22.741.432	11.744,97
Investimenti indiretti	-	30.001	-	-	-	-	30.001	15,49
Totale	33.683.916	28.516.418	30.212.760	25.402.465	13.181.387	16.972.776	147.969.722	76.419,98

3 - La risultanza finale a tutto il 31 dicembre 1997, desunta dal consuntivo (in migliaia di lire):
avanzo di amministrazione dal conto consuntivo dell'anno 1997 - 4.847.065

Residui passivi perenti esistenti alla data di chiusura del conto consuntivo dell'anno.
Avanzo di amministrazione disponibile al 31 dicembre 1997 4.847.065

Ammontare dei debiti fuori bilancio esistenti e risultanti dalla elencazione allegata al conto consuntivo dell'anno 1997 -

4 - Le principali entrate e spese per abitante, desunte dal consuntivo, sono le seguenti (in migliaia di lire):
Entrate correnti 1.741 Spese correnti 1.675
Di cui tributarie 652 di cui personale 630
contributi e trasferimenti 615 acquisto beni e servizi 805
Altre entrate correnti 474 altre spese correnti 240

I dati si riferiscono all'ultimo consuntivo approvato

Il sindaco Orlando Giovanelli

