

Chi merita di essere pagato di più

di **ERMANNO GORRIERI**

E' di moda parlare di rivalutazione retributiva della professionalità: chi fa un lavoro qualificato deve esser pagato di più. Si tratta di un'esigenza reale: l'appiattimento dei salari e degli stipendi ha superato il limite di sopportabilità. L'inflazione galoppante è la causa principale di questo fenomeno: ormai la contingenza, che è uguale per tutti, supera, in molti casi, la metà della paga e quindi si marcia verso l'annullamento delle differenze tra lavoro specializzato e lavoro comune.

Tuttavia, nel coro del generico richiamo alla valorizzazione della professionalità, può essere utile inserire qualche elemento di più approfondita riflessione.

1 Rivalutare la professionalità non significa pagare il lavoro impiegatizio più del lavoro operaio. Ci sono, nell'uno e nell'altro settore, attività più o meno qualificate; e molte mansioni operaie richiedono maggiore abilità e comportano maggiori responsabilità rispetto a quelle dell'impiegato che svolge compiti esecutivi. La stessa cosa si registra fuori dalla fabbrica: in ospedale, è più delicato il lavoro dell'infermiere che non quello del ragioniere addetto alla contabilità. Bisogna dunque evitare che, dietro al discorso della professionalità, si nasconda la pretesa di tornare al privilegio generalizzato del lavoro impiegatizio su quello operaio.

2 La professionalità spesso ha poco a che fare col titolo di studio. Non solo perché la «scuola facile» sforna giovani poco preparati; ma perché le vere capacità si formano e si rivelano soprattutto attraverso l'esperienza di lavoro e mediante attività formative inserite nell'ambito di tale esperienza. Si continua invece a considerare il «pezzo di carta» come indice di più alta professionalità: perfino in categorie d'avanguardia, come i metalmeccanici, per contratto, i diplomati appena assunti vengono inquadrati al quarto livello retributivo, normalmente passano al quinto dopo qualche anno e i migliori arrivano al sesto o al settimo livello. Invece gli operai entrano in genere al secondo o terzo livello e solo una minoranza viene promossa al quarto o al quinto; più avanti non si va perché il quinto livello è il più alto della carriera operaia. L'esempio del contratto dei metalmeccanici dimostra quanta strada c'è da percorrere per ribaltare la mentalità pre-industriale che assegna valore primario al titolo di studio.

3 La valorizzazione della professionalità comporta l'abolizione degli automatismi nella carriera e nella progressione retributiva. L'anzianità di servizio è diventata l'elemento principale per passare man mano a stipendi più alti. Lavoratori bravi o buoni a nulla, gente che si impegna o lavativi, tutti vanno avanti allo stesso modo. E questo si verifica soprattutto nel pubblico impiego, nel quale, mediamente parlando, non a caso si registra un più alto divario tra stipendi e produttività rispetto a quello del settore privato.

4 La riapertura della forbice dei differenziali retributivi non è in contrasto, ma anzi esige di esser integrata con più adeguate agevolazioni per i carichi familiari.

➔ **CONTINUA IN 2ª PAGINA**

Chi merita

Spieghiamoci con un esempio: se noi pagassimo un preside il doppio di un bidello, ciò non significherebbe automaticamente assicurare al primo un tenore di vita più alto che al secondo; il livello di vita della gente dipende infatti dal rapporto fra il reddito complessivo familiare e il numero delle persone da mantenere. La scala delle retribuzioni deve permettere a chi lavora di più e meglio, non solo di guadagnare individualmente di più, ma anche di vivere meglio di chi lavora meno e peggio. Per ottenere questo risultato bisogna tener conto dei carichi familiari, altrimenti — nei suoi effetti pratici riguardanti il tenore di vita — la graduatoria delle retribuzioni può risultare completamente rovesciata rispetto alla graduatoria delle capacità professionali.

Resta un'ultima osservazione, che è la più importante di tutte. A chi sostiene che la società industriale, per ragioni di efficienza, esige più alte retribuzioni per i lavori più qualificati, sfugge spesso un altro elemento: la necessità di non ignorare completamente le leggi del mercato. Ora, non si può esaltare la funzione del mercato in generale e non tener conto dell'andamento del mercato del lavoro.

Guardiamoci intorno: nel Nord ci sono mestieri poco appetibili, che vengono svolti prevalentemente da meridionali e ora addirittura da immigrati dal Terzo Mondo. Quale sia il costo economico, sociale e umano di questo

fenomeno è noto. Per di più al rifiuto di certi lavori si accompagna la disoccupazione intellettuale. Vogliamo continuare così?

La necessità di pagar meglio i lavori gravosi si è fatta strada nel mondo sindacale. Ne hanno parlato più volte Lama e Benvenuto, Carniti vi ha dedicato un paragrafo della sua relazione al recente congresso della Cisl. Riportiamone un passo significativo: «Si afferma, anche nel sindacato, che la soluzione in questi casi sta nel superamento della divisione sociale del lavoro, nell'espletamento a turno di queste mansioni (quelle più gravose, n.d.r.). Giustissimo, ma poiché un cambiamento di questa portata non è dietro l'angolo, nel frattempo si dovrà pur compensare la gravosità di certi tipi di lavoro, magari riducendone l'orario. Che poi è un modo per pagarli di più».

Professionalità e gravosità sono due elementi che debbono concorrere ed integrarsi per arrivare a un più razionale sistema di remunerazione del lavoro. A questo scopo occorre un salto concettuale: non si può continuare a parlare di professionalità nel senso tradizionale. Lo sostiene anche Carniti nella relazione e le sue parole sottolineano la necessità di un cambio della stessa terminologia in uso: «Quando si parla di salario professionale, l'aggettivo professionale rischia di essere interpretato in senso restrittivo. Meglio sarebbe dire salario legato alla qualità del lavoro».

Ermanno Gorrieri