

La struttura del salario

di **ERMANNO GORRIERI**

E' ANCORA al punto di partenza un ciclo di trattative tra sindacati ed imprenditori, la cui importanza però è dimostrata dal fatto che i problemi urgenti che saranno affrontati (rinnovo dei contratti e scala mobile) verranno inseriti nel quadro di una prospettiva di riforma della struttura complessiva del salario.

Un aspetto di questa riforma riguarda la risposta da dare alla domanda, avanzata da molti, di riapertura del ventaglio retributivo: poichè, si sostiene, l'inflazione e il punto unico di contingenza hanno fortemente ridotto le differenze di paga, è necessario ripristinare queste differenze per premiare la capacità professionale.

Altri obiettano che non si deve buttare a mare la linea egualitaria seguita dai sindacati dal 1969 in poi.

Le due tesi mettono l'accento su contrastanti concezioni del salario, che dipendono dal fatto che, effettivamente, il salario svolge due distinte funzioni.

NEL MOMENTO in cui il lavoratore riceve la busta-paga dall'ufficio personale, è logico che egli ne valuti la congruità mettendola in relazione con la quantità e la qualità del lavoro svolto. In quel momento il salario è il corrispettivo di una prestazione o, per dirla in parole più semplici, è il prezzo di una attività professionale. Come tale deve esser commisurato alle caratteristiche di questa attività.

Quando però il lavoratore porta a casa i soldi, si pone una domanda diversa: sono abbastanza per vivere? Nel momento in cui il salario è utilizzato, viene alla ribalta il suo significato di reddito spendibile.

Sotto questo aspetto, il salario non ha più alcun rapporto col tipo di lavoro svolto, ma deve essere giudicato in relazione alla sua capacità di assicurare al lavoratore la possibilità di procurarsi un pacchetto di beni e servizi che gli permettano di condurre un'esistenza libera e dignitosa (come dice l'articolo 36 della Costituzione).

QUALE dei due aspetti del salario è più importante? La tesi oggi prevalente sembra quella «meritocratica». Con questo termine equivoco (in cosa consiste, in concreto, il «merito»?) si intende il ritorno a consistenti differenze retributive. Si tratta di una tesi in qualche misura accettabile a condizione che non si dimentichi che il salario deve, prima di tutto, assicurare a tutti il necessario per vivere. L'uguaglianza, anche economica, fra i cittadini è obiettivo fondamentale di una società democratica: la Costituzione stessa è esplicita in proposito; e non si può d'un tratto metterla nel dimenticatoio.

Indubbiamente l'uguaglianza si persegue con mezzi vari: la piena occupazione, i servizi sociali, l'equità fiscale. Ma, poichè la politica salariale è momento primario di distribuzione del reddito, anch'essa deve contribuire a realizzare il massimo di uguaglianza possibile.

PER QUESTO motivo la politica retributiva egualitaria deve essere confermata, salvo chiarirne il significato. Non si tratta di pagare tutti allo stesso modo: poichè la natura umana è quella che è (e per giunta la cultura dominante è più competitiva che solidale) non tutti danno il massimo delle loro possibilità se non sono stimolati anche da incentivi materiali. E' quindi inevitabile, almeno allo stadio attuale del progresso umano, un certo grado di diversificazione dei livelli di reddito. Il problema è un altro: operare affinché la piramide dei salari differenziati sia costruita sulla base di uno zoccolo di uguaglianza, costituito dall'assicurazione a tutti del necessario per vivere.

Riprendendo i due significati del salario di cui s'è parlato, si può dire che il salario deve essere composto di una parte professionale e di una parte sociale. La parte professionale del salario, considerata come corrispettivo di una prestazione, può essere differenziata in relazione alla qualità del lavoro senza affidarle funzioni egualitarie; viceversa, la parte sociale del salario deve prescindere dal tipo di lavoro svolto, avendo come unico obiettivo quello della riduzione delle disuguaglianze nel reddito spendibile del lavoratore e delle altre persone al cui mantenimento egli deve provvedere.

Questa scomposizione del salario permette di ricercare soluzioni idonee per ognuna delle due quote, senza mescolare insieme funzioni che sono diverse.