

# commenti

La giungla retributiva (2)

## Una riforma meritocratica

di ERMANNIO GORRIERI

**F**ERMA restando l'esigenza di assicurare a tutti uno zoccolo di reddito spendibile tale da permettere un'esistenza minimamente libera e dignitosa, il recupero di efficienza di cui abbiamo bisogno richiede una politica dei redditi che si proponga di stimolare e premiare le attività più utili allo sviluppo dell'economia e all'organizzazione della società.

L'applicazione di questo indirizzo alla politica retributiva esige d'invertire la tendenza all'appiattimento delle buste paga; ma comporta anche un ripensamento dei criteri da porre a base dell'allargamento del ventaglio retributivo.

Poiché la necessità di questo allargamento viene generalmente giustificata solo con l'esigenza di premiare la professionalità, cominciamo col dire che è troppo restrittivo limitarsi a questo criterio. Ciò per due ragioni.

Anzitutto, se la politica salariale deve essere funzionale al recupero di efficienza, la scala dei differenziali retributivi deve tener conto non solo delle caratteristiche intrinseche dei vari tipi di mansioni, ma anche della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro. Abbiamo medici ed insegnanti in abbondanza, mentre scarseggiano infermieri e lavoratori agricoli. Non sarà la modifica della scala retributiva, da sola, a rovesciare la situazione; ma se si sostiene la funzione del mercato come regolatore dell'economia, è assurdo lasciarlo fuori dalla porta in materia retributiva.

La seconda ragione dell'inadeguatezza del porre a base dei differenziali retributivi il solo criterio della professionalità dipende dal fatto che le varie attività lavorative presentano gradi diversi di desiderabilità; per cui, se si vuole commisurare la retribuzione al tipo di lavoro svolto, occorre valutare, oltre alla professionalità, altre caratteristiche che concorrono a configurare la «qualità del lavoro» nel senso più completo del termine. In particolare, è necessario tener conto della maggiore o minore gravosità del lavoro.

**E'** BEN vero che anche le mansioni di più alto livello professionale sono spesso altamente stressanti; ma altrettanto spesso sono compensate da un elevato grado di gratificazione e di prestigio sociale. Altri lavori invece sono fisicamente o psichicamente faticosi, si svolgono in condizioni ambientali quanto meno sgradevoli, se non addirittura rischiose per la salute e la stessa incolumità fisica; e ciò senza compensazione sul terreno della gratificazione e del prestigio. Del resto il rifiuto, quando la scelta è possibile, di certi lavori — che sono stati lasciati agli immigrati, prima dal Sud ed ora dal Terzo mondo — dimostra qual è il giudizio degli interessati sull'importanza del fattore gravosità nell'atteggiamento verso il lavoro.

L'aver indicato l'opportunità di tener conto, ai fini della diversificazione delle retribuzioni, di criteri più ampi rispetto a quello della sola professionalità non significa affatto sottovalutazione di questo aspetto della qualità del lavoro, aspetto che resta senz'altro fondamentale.

Si deve però aggiungere che sul concetto di professionalità sono diffusi equivoci e mistificazioni.

Una prima mistificazione consiste nel mascherare, dietro l'esigenza di premiare la professionalità, la rivalutazione economica del lavoro impiegatizio-intellettuale, al fine di ripristinare le distanze nei confronti del lavoro operaio, che sarebbe stato privilegiato da un decennio di politica salariale egualitaria e «demagogica». Una cultura pre-industriale dura a morire stenta a riconoscere che il lavoro dietro ad una scrivania può essere meno qualificato di molte mansioni operaie e che in ospedale la funzione dell'infermiere è ben più delicata di quella del ragioniere.

Ma, soprattutto, si tratta di mettere da parte i garantismi eccessivi (il posto comunque assicurato) e gli automatismi che fanno dipendere la progressione retributiva dalla mera anzianità. Se istituti contrattuali del genere sono tollerabili per le qualifiche meno impegnative, non lo sono laddove si richiedono elevati gradi di capacità e di impegno: i quali, per ciò stesso, debbono esser in qualche modo misurati attraverso meccanismi di valutazione. Non si possono pretendere alti stipendi accompagnati da assenza di selezione, di responsabilità e di rischio.

**T**RADURRE in concreto gli indirizzi qui semplicemente enunciati pone, ovviamente, problemi di estrema complessità. D'altra parte, il mero ripristino dei differenziali del passato — prodotti da una conflittualità inquinata da corporativismo e frutto di un contesto culturale pre-industriale — non costituirebbe una riforma meritocratica del sistema retributivo.

### E' giusta questa graduatoria retributiva?

Operaio qualificato tessile	9.960.000
Dattilografo dip. comunale	10.713.000
Operaio comune in fonderia	10.790.000
Metalmecc. alla catena di montaggio	11.212.000
Impiegato statale diplomato	11.931.000
Usciere telefoni di Stato	11.986.000
Infermiere professionale	12.343.000
Metalmeccanico specializzato super	12.571.000
Insegnante scuola media	13.170.000
Commesso in banca	14.122.000
Metalmeccanico capo officina	14.032.000
Ingegnere dip. comunale	14.245.000
Ragioniere in banca	15.870.000
Medico assistente ospedaliero	25.081.000
Magistrato di tribunale	32.650.000

Stipendi e salari annui percepiti nel 1982 da lavoratori con 10 anni di anzianità, netti da ritenute previdenziali e al lordo dall'imposta, comprensivi di premi di produzione (o analoghe integrazioni aziendali) di livello medio.