

Statali e operai

di ERMANNO GORRIERI

DI FRONTE alla rivoluzione tecnologica che avanza, si parla di cambiamento epocale, si proclama la necessità di riforme radicali in ogni campo. Non ultimo, quello del lavoro: della sua organizzazione e della sua remunerazione. A questo proposito, si annuncia che quello del pubblico impiego sarà il contratto-pilota, il test della nuova politica dei redditi.

Ebbene, in cosa consiste la rivoluzione che si profila? A quanto pare, nell'allargamento dei ventagli retributivi e nell'adozione della nuova scala mobile (con un sistema, peraltro, che non è né carne né pesce: non elimina i processi di appiattimento e non garantisce un minimo di reddito spendibile pro capite al lavoratore e ai suoi familiari).

Senza disconoscere il valore del cambiamento di rotta rispetto al punto unico di contingenza e agli aumenti uguali per tutti, bisogna dire che occorre, ben altro: si tratta di riformare il rapporto di pubblico impiego in funzione di un recupero di efficienza dell'organizzazione sociale e, insieme, di un più equo riconoscimento della diversità dei contributi individuali.

Quanta parte, infatti, dell'inefficienza del settore pubblico è dovuta ad un rapporto di pubblico impiego che — con i suoi automatismi di carriera e di progressione retributiva, con l'impossibilità di utilizzo flessibile del personale e soprattutto con la non licenziabilità di fatto — sembra fatto apposta per annullare ogni stimolo ad impegnarsi e a migliorarsi?

Un importante articolo ha scritto sull'argomento Gianni Corbi su «Repubblica»: articolo che ha il suo solo torto di essere apparso il 22 agosto e che dovrebbe essere riletto oggi che si sta per entrare nel vivo della discussione del problema. Osserva, fra l'altro, Corbi che «si rischia di spaccare in due il paese: da una parte molti milioni di lavoratori privati, che ad ogni introduzione di robot, ad ogni ristrutturazione aziendale, tremano per le conseguenze che le innovazioni tecnologiche potrebbero avere sulla loro vita. E dall'altra parte, invece, la massa crescente dei dipendenti pubblici che possono, vita natural durante, dormire sonni tranquilli».

Qui, per l'appunto, sta il nocciolo del problema: i contratti del pubblico impiego non possono costituire un comparto a sé stante, ma vanno visti nel quadro del sistema salariale complessivo e collocati in un razionale rapporto con il trattamento — normativo ed economico — di cui godono gli altri lavoratori.

COMUNEMENTE si crede che nel pubblico impiego gli stipendi siano inferiori a quelli del settore privato. Ciò è vero per alcune categorie e per alcuni livelli professionali; ma per la grande maggioranza dei lavoratori, che è inquadrata nei livelli medi e bassi, è generalmente vero il contrario. Consideriamo, a titolo di esempio, un dato solo, relativo alla categoria degli statali (i cosiddetti «ministeriali», per intenderci) che è fra le meno pagate del pubblico impiego e a quella più numerosa dell'industria: un operaio metalmeccanico del terzo livello (nel quale sono inquadrati, in genere, gli addetti alla catena di montaggio) con un premio aziendale medio (centoventimila

lire mensili) e con dieci anni di anzianità ha guadagnato nel 1984 undici milioni e mezzo al netto di trattenute e tasse; un usciere dello Stato (secondo livello) di pari anzianità ha guadagnato un po' più di undici milioni: ma poiché l'orario di quest'ultimo è di trentasei ore, il suo stipendio in realtà è più alto.

Ha senso questo rapporto retributivo fra due mansioni di ben diversa gravosità, se non anche di diversa professionalità? Del resto, la risposta viene anche dal mercato: un posticino nel pubblico impiego, come dimostra l'affluenza ai concorsi, è in cima alle aspirazioni di milioni di lavoratori.

Il fatto è che, nel settore pubblico, a trattamenti economici mediamente non inferiori a quelli privati si somma il fattore sicurezza del posto.

Ora — in una prospettiva di crescente mobilità nel mercato del lavoro e quindi di crescente aleatorietà dell'occupazione — questo fattore ha un valore che, a rigore di logica e di equità, non può non essere considerato anche in termini economici: nel senso che chi vuol godere di questo beneficio deve accontentarsi di uno stipendio inferiore rispetto a chi, oltre ad essere soggetto al rischio del mercato, proprio per questo è anche sottoposto a maggiori controlli di rendimento.

SE questo criterio ha senso, è da esso che potrebbe partire un inizio di riforma della gestione del personale pubblico: i mezzi finanziari disponibili per aumenti retributivi potrebbero essere utilizzati prevalentemente per assicurare stipendi migliori al personale da assumere (e magari anche a quello in servizio che opti per la trasformazione del proprio rapporto di impiego) con contratti a termine che prevedano la massima mobilità e flessibilità nonché norme di valutazione della capacità professionale e dell'impegno nello svolgimento del lavoro.

Nel contempo, per la massa dei pubblici dipendenti che conserverà i benefici dell'attuale stato giuridico (soprattutto per i livelli professionali medio-bassi) sembrerebbe logico rivedere i livelli retributivi in modo da eliminare le sfasature rispetto al settore privato e in misura idonea a controbilanciare il fattore sicurezza del posto. Né andrebbe dimenticata, con l'occasione, la necessità di abolire l'assurdo diritto al pensionamento anticipato. (A proposito: mentre si fa il processo all'Inps, non sarebbe opportuno che il Tesoro fornisse dati sui trattamenti e sui costi del sistema previdenziale del pubblico impiego?).

Le ipotesi accennate saranno considerate astratte e impraticabili da chi si riempie la bocca della parola «riforme» ma si ritrae quando le riforme non sono indolori. Altri le definiranno punitive nei confronti dei pubblici dipendenti, mentre, in realtà, a dispiacersene non saranno certo quei lavoratori (e sono tanti) che vorrebbero dare il meglio di sé per migliorare i servizi pubblici e veder riconosciuto il loro impegno, senza essere paralizzati dalla filosofia del «chi te lo fa fare».

Un fatto comunque è certo: se è giusto opporsi alla privatizzazione, per farlo bisogna introdurre alcune regole del mercato nella gestione dello Stato. E il rinnovo dei contratti del pubblico impiego è un'occasione da non perdere.