

Magistrati: un caso anomalo nella giungla retributiva statale

Uno studio condotto dal professor Vincenzo Visco, docente di Scienze della finanza alle università di Roma e Pisa, e dal professor G. Pasalacqua, direttore della Tesoreria provinciale di Roma, cerca di far luce nella « giungla » retributiva dei lavoratori del pubblico impiego. Pubblichiamo qui di seguito i risultati più significativi cui è giunta la ricerca.

Nei « Corriere » del 15 novembre scorso Ermanno Gorrieri ha riportato e discusso alcuni dati relativi alle retribuzioni dei lavoratori del settore pubblico, invitando i lettori ad una certa cautela nella loro valutazione, in quanto tali dati non riguardano le retribuzioni effettivamente percepite, ma quelle ricavabili dai compensi teorici spettanti ai dipendenti in base alle diverse qualifiche ricoperte. È noto che le differenze tra retribuzioni teoriche e di fatto possono essere sostanziali, e non solo nel settore del pubblico impiego: basta pensare all'incidenza degli assegni familiari del lavoro straordinario, delle indennità di trasferta, dei premi ed indennità percepiti a vario titolo oltre alla retribuzione base, per rendersi conto che le analisi e i confronti che si fondano sull'esame delle retribuzioni contrattuali possono essere considerati soltanto una prima approssimazione alla conoscenza di un fenomeno molto più complesso ed articolato.

Come lo stesso Gorrieri sottolinea, informazioni più precise ed approfondite si potrebbero ricavare da un esame diretto dei dati contenuti nei sistemi meccanografici dei datori di lavoro (nel caso preso in esame, dei Ministeri). In realtà, alcuni dati tratti proprio dal meccanografico del Ministero del Tesoro sono attualmente disponibili, e possono fornire l'occasione per alcune osservazioni sia di carattere metodologico sia relative alle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti.

Da un punto di vista metodologico, si può osservare che le analisi che si limitano ad acquisire notizie sull'organizzazione delle carriere e dei compensi nei vari settori, senza fare riferimento all'ammontare effettivamente percepito dai lavoratori in un certo anno ed al loro numero, mentre appaiono senz'altro utili in quanto la conoscenza delle basi normative e contrattuali in vigore nei diversi settori è indispensabile per qualsiasi azione di riforma si voglia intraprendere, non sono tuttavia sufficienti perché una conoscenza della reale entità delle disuguaglianze retributive esistenti nel Paese richiederebbe anche — e soprattutto — l'acquisizione di informazioni quantitative raccolte secondo criteri statisticamente validi.

Infatti non basta sapere quanto dovrebbe guadagnare un operaio o un dirigente in questo o quel settore economico in base alle normative contrattuali vigenti, per poter effettuare dei confronti attendibili; occorre altresì conoscere: a) quanto ciascuno ha effettivamente guadagnato in un certo periodo di tempo; b) quanti operai, impiegati, ecc. nel periodo considerato hanno percepito in ciascun settore lo stesso livello di reddito; c) come è composta la retribuzione, per eguali livelli di reddito effettivo nei diversi settori, enti o uffici (paga base, contingenza, assegni vari...). In altri termini, si tratta di costruire per ogni settore delle statistiche nelle quali i dipendenti (operai, impiegati, dirigenti) siano ordinati in base all'ammontare del reddito percepito, e per ciascuna classe di reddito venga indicato il numero dei percettori, le loro entrate complessive, e la loro composizione.

Statistiche di questo tipo costituiscono il mezzo più diretto, semplice e sicuro per poter conoscere le effettive disparità di trattamento tra i lavoratori nei diversi settori, e la loro entità (sarebbe sufficiente, infatti, confrontare alcuni indici: reddito medio, dispersione dei redditi, reddito più frequente, ecc.).

Come ricavare, però, le statistiche indicate? Nonostante la attuale indisponibilità di dati di fonte fiscale, esiste tuttavia la possibilità di ricorrere a fonti per certi aspetti ancora più dirette e attendibili. Buona parte dei datori di lavoro, infatti, liquida le retribuzioni ai propri dipendenti mediante ruoli di paga meccanizzati, e con lo stesso sistema elabora i modelli 101 richiesti dalla attuale legislazione sull'imposta sul reddito. Questa pratica è molto diffusa e riguarda la maggior parte delle imprese e degli enti pubblici di dimensioni medio-elevate. In questi casi è evidente che la elaborazione di statistiche come quelle più sopra descritte non presenta difficoltà di rilievo.

Un tentativo di utilizzazione dei ruoli di paga per lo studio della struttura delle retribuzioni è stato effettuato recentemente, per l'anno 1975. La ricerca è stata condotta nell'ambito del gruppo di studio sullo stato della finanza pubblica, costituito presso il Ministero del Bilancio e coordinato dal professor Reviglio, i cui risultati vengono resi pubblici in questi giorni.

I dati fin qui elaborati riguardano le retribuzioni di numerose categorie di dipendenti pubblici: a) i dipendenti dei Ministeri; b) i magistrati; c) una parte degli insegnanti della scuola media; d) il personale docente e non docente della Università (pur troppo congiuntamente); e costituiscono un campione altamente rappresentativo dei livelli retributivi dei dipendenti dello Stato.

I risultati, pur confermando convinzioni ampiamente diffuse, presentano tuttavia un certo interesse. Come anche Gorrieri sottolinea, la situazione retributiva dei dipendenti statali non è delle

più brillanti: infatti, nel '75, con l'eccezione dei magistrati, il reddito medio (al lordo delle imposte) calcolato per ciascuna delle categorie elencate, variava tra un minimo di 3,1 e un massimo di 3,7 milioni di lire, mentre la retribuzione più frequente si aggirava intorno a 2,5-2,6 milioni.

Considerando congiuntamente tutto il personale dell'Amministrazione centrale e periferica, è possibile inoltre verificare che circa il 44% del totale percepiva una retribuzione inferiore a 3 milioni, mentre solo il 2,5% superava i 6 milioni lordi, e solo l'1,3% gli 8 milioni (se si considerano solo i dipendenti dei Ministeri, le percentuali diventano rispettivamente 44,7%, 7%, e 3%). I rapporti tra retribuzioni minori e retribuzioni più elevate appaiono ragionevoli: infatti, se si escludono i percettori di redditi inferiori a 2 milioni lordi che, per ogni categoria, risultano sempre meno del 3% del totale dei dipendenti, si ottiene un rapporto di circa 1 a 5.

Il quadro cambia considerevolmente, però, se si prendono in esame i dati statistici relativi ai magistrati. La retribuzione media del settore ammontava infatti nel 1975 a circa 12 milioni lordi, mentre quella più frequente risultava pari a 10,3 milioni, cioè inferiore a quella media: ciò pone in luce una caratteristica peculiare della struttura delle retribuzioni di questa categoria, e precisamente che la maggior parte dei magistrati si addensa in corrispondenza dei livelli retributivi più elevati (ben 5292 magistrati su 7374 ricevevano un reddito superiore a quello più frequente, e solo 916 avevano un reddito inferiore). Questo fatto è indice di una struttura delle carriere del

tutto anomala rispetto a quella prevalente in tutti gli altri settori pubblici e privati. Tra i magistrati, inoltre, solo il 2,7% percepiva un reddito di 4,5 milioni annui, mentre il 95,4% guadagnava più di 6 milioni lordi, e l'88,8% più di 8 milioni.

Comunque per non tediare i lettori con la descrizione dei risultati statistici della ricerca, peraltro ancora in via di completamento: ciò che preme qui sottolineare è principalmente l'efficacia e la semplicità della metodologia utilizzata che, se estesa ad altri settori, potrebbe in poco tempo portare a risultati chiari e incontrovertibili sul problema della cosiddetta « giungla retributiva ».

Per esempio, per restare nell'ambito del solo settore pubblico, i risultati più interessanti potrebbero essere ottenuti estendendo la ricerca ad altre categorie di lavoratori: infatti, non siamo ancora riusciti ad ottenere i dati relativi ai militari e ai dipendenti delle aziende autonome; e difficoltà probabilmente insormontabili sorgono quando si cercherà di estendere l'indagine alle retribuzioni degli enti locali, del parastato, degli ospedali, delle aziende municipalizzate, dell'ENEL, ecc.

A questo proposito, non si pecca di pessimismo eccessivo nel ritenere che soltanto l'autorità della Commissione parlamentare che da alcuni mesi si occupa del problema delle disparità retributive nel nostro Paese potrebbe rimuovere gli ostacoli di ogni genere che un progetto più esteso di quello finora realizzato è destinato ad incontrare. È bene sapere, però, che i dati necessari ad una analisi seria della struttura retributiva del Paese esistono: basta cercarli e richiederli là dove essi sono.