

Il salario diseguale

di ERMANNO GORRIERI

NON c'è categoria di lavoratori che non sostenga di esser malpagata. Ma la congruità di una retribuzione è valutabile solo in termini relativi.

Ci si può domandare, ad esempio, se è sufficiente per vivere. La risposta è ovvia: dipende dal numero delle persone da mantenere. Con un solo salario, foss'anche di un milione e mezzo al mese, le famiglie da quattro componenti in su non ce la fanno. Ne consegue la necessità di adeguare i minimi salariali al fabbisogno di queste famiglie? Evidentemente è impossibile. Spetta a meccanismi redistributivi, tipo assegni familiari, assicurare a tutti il minimo per vivere. Se questi meccanismi sono, come in Italia, abissalmente insufficienti, è in questa direzione che bisogna operare, non sul terreno delle paghe individuali.

Per queste ultime il corretto termine di riferimento sono la qualità e la quantità di lavoro, correlate con il panorama retributivo complessivo.

In attesa che la commissione Carniti, istituita al Ministero del lavoro nel luglio scorso, presenti una completa analisi del sistema retributivo, un utile squarcio in materia è fornito dal documentato servizio di Adriano Bonafede e Alessandra Carini nel supplemento «Affari e finanza» di venerdì 11 dicembre. Il dato che più colpisce è che — nei settori considerati (ministeri, ferrovie, aeroporti, sanità, scuola, industria) — nessun lavoratore ha una retribuzione inferiore a quella dell'operaio addetto alla linea di montaggio (3° livello) dell'industria metalmeccanica, con le sue tredici mensilità di 1.080.000 lire. Ai dati del servizio se ne può aggiungere un altro: nel settore tessile (contratto maglieria e confezioni) l'analoga qualifica (2° livello) guadagna 950.000 lire, mentre lo specializzato (4° livello) supera di poco il milione. Tutto compreso, sia per i metalmeccanici che per i tessili: paga base, contingenza, salario integrativo aziendale e massimo degli scatti di anzianità.

A parte comunque il sorpasso, anche in termini di soldi, ottenuto dal pubblico impiego, che pur godeva già di altri vantaggi (sicurezza del posto, orario più limitato, ecc.) ciò che emerge dal servizio è la persistente irrazionalità ed iniquità del sistema retributivo, nel quale convivono appiattimenti e disuguaglianze ingiustificate.

IL PROBLEMA non è di poco conto. Si tratta della distribuzione di una massa salariale di ben 293 mila miliardi (1986) fra 15 milioni e mezzo di lavoratori dipendenti. Una distribuzione inquinata — oggi assai più di ieri — da un'organizzazione degli interessi sempre più frammentata e da un potere contrattuale inegualmente ripartito fra categorie, gruppi e sottogruppi.

L'attuale esplosione rivendicativa delle categorie più forti è gravida di rischi. Se dovessero prevalere la linea sindacale del recupero dei ribelli sposandone e mitigandone le pretese e la linea governativa della pura mediazione, non si vede come si potrebbe evitare la sacrosanta ri-

volta dei lavoratori dell'industria e degli altri settori esposti alla concorrenza internazionale, i quali hanno pagato, in termini di moderazione salariale, di licenziamenti, di cassa integrazione, il costo di una ripresa, i cui frutti dovrebbero ora andare a categorie che, fra l'altro, spesso non brillano per produttività.

Di fronte a questa situazione, occorre proporsi due obiettivi: governare la dinamica salariale, non a fini di contenimento, ma per dar vita ad un sistema retributivo ispirato a criteri di razionalità, efficienza ed equità; governare il conflitto, nel senso di limitare il potere di ricatto dei gruppi più forti.

Non si può addossare questo compito alle sole Confederazioni. Per creare un clima favorevole alla riforma del sistema retributivo, un ruolo importante spetta alla cultura — a chi studia e a chi diffonde le idee — evitando, ad esempio, di indulgere ad ingiustificate comprensioni per il «malessere» delle categorie intellettuali quando queste si muovono per aumenti eccessivi ed uguali per tutti, nel rifiuto di ogni criterio meritocratico (vedi i medici ed ora gli insegnanti). Altrettanto dicasi per i pubblici poteri: i quali, fra l'altro, sono controparte contrattuale per quel pubblico impiego che abbisogna di maggiori riforme retributive e soprattutto normative.

OCCORRE dunque un processo di ripensamento a cui concorrano le forze sindacali, politiche, della cultura e della comunicazione. Un contributo a questa riflessione può venire dalla seguente ipotesi di lavoro.

Si potrebbe dar vita, in accordo fra pubblico potere e parti sociali, ad una «Autorità salariale» o quanto meno ad un «Collegio di saggi» con i seguenti compiti:

a) documentare e analizzare i trattamenti economici e normativi con metodi che ne permettano la comparazione;

b) operare contro l'ignoranza retributiva utilizzando i mezzi di comunicazione;

c) elaborare un quadro di riferimento globale a cui possa ispirarsi l'azione rivendicativa;

d) esprimere pareri non vincolanti sulla congruità delle rivendicazioni ai fini della costruzione di un sistema retributivo equo e razionale;

e) per i soli servizi pubblici essenziali, imporre forme di raffreddamento delle vertenze e stabilire l'entità delle sanzioni per gli abusi nell'esercizio del diritto di sciopero, che deve essere regolamentato;

f) svolgere funzioni di arbitro nelle vertenze relative ai servizi pubblici.

Di fronte all'affievolimento del senso di coesione fra i lavoratori e alle crescenti difficoltà delle Confederazioni nell'opera di coordinamento, l'ipotesi è ispirata all'intento di incanalare — con forme di pressione d'ordine culturale e morale — il libero dispiegarsi della conflittualità sindacale nell'alveo di un sistema retributivo che non sia frutto, come sembra profilarsi, della legge della giungla.