

SISTEMA RETRIBUTIVO E MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

di Ermanno Gorrieri

Comincio col riferire un fatterello modenese. È stata fatta di recente una selezione per l'ammissione al posto di netturbino del più basso livello. Si sono presentati 209 candidati: di questi, 59 erano operai specializzati, altri 30 operai della Fiat (che è un po' la « mecca » dei lavoratori modenesi), gli altri erano occupati in vari altri settori. Un'altra indagine che ho condotto sempre a Modena sui concorsi pubblici negli ospedali, nei comuni, nella Camera di Commercio ha messo in evidenza che per i posti impiegatizi si avevano una ventina di candidati per ogni posto disponibile, mentre per i posti di ausiliari, cioè per le mansioni di tipo manuale, si aveva una media di quattro concorrenti per ogni posto disponibile. I due episodi dimostrano una grave distorsione: certe qualificazioni professionali vengono sprecate come nel caso degli operai specializzati che aspirano a fare il netturbino. Io penso che ci siano molti fattori che contribuiscono a determinare questi fenomeni. Per parte mia mi soffermo su di uno e cioè sul sistema retributivo, pur sapendo che ve ne sono altri non meno importanti.

Il sistema retributivo ha avuto qualche evoluzione nel recente passato, soprattutto in relazione al meccanismo della scala mobile, a causa del quale si è avuto un certo avvicinamento tra la posizione dei dipendenti pubblici e quella dei dipendenti privati. Tuttavia è noto che anche questo fattore della scala mobile sta esaurendo i suoi effetti perché il valore di un punto di contingenza del settore pubblico ha raggiunto le 1.750 lire circa e con il 1° luglio 1978 sarà di 2.389 lire. In questo modo il pubblico impiego sarà totalmente parificato a quello dell'industria e perciò scomparirà questo fattore di riequilibrio tra i due settori.

La realtà resta quella di un sistema retributivo che privilegia da un lato il lavoro impiegatizio-intellettuale e dall'altro il settore

pubblico. In sostanza, se noi andiamo a vedere quali sono le mansioni e le attività rifiutate dalla gente ci accorgiamo che si tratta del lavoro operaio in fabbrica e del lavoro contadino nelle campagne. Chi accetta di fare questi lavori spesso non è riuscito a trovare di meglio. Si preferisce perfino il lavoro del netturbino, forse non dal punto di vista retributivo monetario, ma da quello degli istituti normativi del rapporto di lavoro. Tra questi è determinante l'articolazione dell'orario nella giornata, tale da permettere spesso lo svolgimento di un secondo lavoro. Mi pare quindi di poter dire che il sistema retributivo, inteso in senso globale e non solo monetario, ancor oggi privilegia il lavoro pubblico: e questo spiega la corsa verso tale tipo di lavoro anche per le mansioni per le quali sono previste retribuzioni più basse, come nel caso dei concorsi che ho citato. Va poi aggiunto che la contrattazione sindacale non fa che accettare quel carattere della nostra cultura che colloca i « colletti bianchi » in una posizione sociale più prestigiosa rispetto agli operai e ai contadini. Basterebbe guardare i contratti degli enti locali, in cui gli addetti alle pulizie sono collocati al primo livello, che è il più basso, mentre i bidelli e gli uscieri sono inquadrati al secondo livello e quindi guadagnano di più; e al terzo livello sono collocati gli impiegati d'ordine. Nel contratto degli ospedalieri l'inserviente, che compie i lavori più sgradevoli è inquadrato al primo livello; l'impiegato d'ordine al quarto, il personale para-medico al quinto, il diplomato all'ottavo. In sostanza il sistema retributivo rovescia sia le caratteristiche di penosità che quelle di professionalità del lavoro. Infatti le attività para-mediche comportano maggiore professionalità e preparazione, maggiore responsabilità rispetto alla maggior parte delle mansioni cui vengono normalmente adibiti gli impiegati.

Se questo discorso lo trasferiamo sul terreno dei contratti dell'industria, vediamo che la contrattazione sindacale che si prefiggeva obiettivi egualitari tra i diversi settori, ha lasciato in vita una netta differenziazione tra operai ed impiegati in relazione ad alcuni istituti normativi. Se è vero che, per quanto riguarda l'importo della contingenza, il punto è oggi uguale per tutti mentre nel passato non lo era, è vero anche che nell'inquadramento gli operai arrivano fino alla quinta categoria, mentre gli impiegati raggiungono la quinta, la sesta e la settima, potendo così compiere uno sviluppo di carriera più ampio di quello degli operai.

Nel sistema degli scatti di anzianità c'è il caso limite dei metalmeccanici: gli operai godono di quattro scatti biennali di anzianità dell'1,50% calcolato sulla sola paga base; il loro svilup-

po retributivo si esaurisce quindi in otto anni e non va al di là di una decina di migliaia di lire. Invece gli impiegati hanno dodici scatti biennali del 5%, calcolati su paga base e contingenza. Quindi anche nell'ambito delle categorie che hanno inalberato la bandiera egualitaria sussiste ancora una netta distinzione fra operai ed impiegati che sul terreno dell'anzianità ha grande importanza, anche perché influisce sensibilmente sugli istituti della liquidazione e della pensione: ambedue infatti vengono calcolati sulla retribuzione dell'ultimo periodo e concorrono così a determinare una netta differenziazione che si prolunga al di là della fine della vita lavorativa.

Se il discorso dall'ambito dell'industria viene spostato sul piano più generale consentendo anche un confronto intersettoriale, il fenomeno appare ancor più accentuato: nel settore pubblico e in quello ad esso assimilabile (come le aziende municipalizzate, gli elettricisti, i bancari) a parte gli aspetti retributivo-monetari, gli istituti normativi determinano una permanente situazione di vantaggio del lavoro pubblico e impiegatizio-intellettuale in genere rispetto agli operai. E il caso del numero delle mensilità, delle ferie, della conservazione del posto in caso di malattia, del conteggio della liquidazione, del numero di anni di servizio necessari per accedere alla pensione, del rapporto tra stipendio e pensione e, soprattutto, della progressione dell'anzianità. E tale situazione di vantaggio bisogna dire che, anziché diminuire, sta accentuandosi. Lama al congresso della CGIL a Rimini ha parlato in questi giorni della necessità di ridurre gli scatti di anzianità e di limitarli ad un 20-25 per cento, esaurendoli nel corso dei primi dieci anni. Praticamente negli stessi giorni veniva siglato il contratto di lavoro degli insegnanti che accentuava ulteriormente la progressione retributiva per anzianità: la quale, per gli insegnanti — come per molte altre categorie del settore pubblico — si sviluppa attraverso il duplice meccanismo degli scatti biennali (come nel settore privato) e il passaggio a parametri superiori. Ora, una delle novità del contratto del personale della scuola è appunto che, oltre agli scatti biennali di anzianità del 2,50% calcolati sullo stipendio conglobato, sono previsti cinque altri passaggi retributivi per cui in vent'anni si arriva all'aumento dell'80 per cento dello stipendio; dopo di che l'aumento prosegue per soli scatti del 2,50%.

Abbiamo quindi a che fare con una sedimentazione storico-culturale che colloca il lavoro impiegatizio-intellettuale ad uno « status sociale » superiore rispetto ad altri tipi di lavoro. Se a questo si aggiunge l'altro aspetto della « qualità del lavoro », cioè delle

caratteristiche di rischio, di nocività, che sono proprie assai più del lavoro operaio e contadino, non c'è da meravigliarsi se ciascuno di noi farà ogni sforzo perché i propri figli acquisiscano un diploma o una laurea.

Diploma e laurea infatti, fino a questo momento, significavano certificato di promozione ad un lavoro meno pesante, più prestigioso e meglio trattato dal punto di vista retributivo (intendendo sempre riferirmi non solo all'aspetto monetario, ma a tutto il complesso della remunerazione globale del lavoro). Se questo è vero, la direzione verso la quale occorre intervenire per fronteggiare lo squilibrio tra offerta e domanda del mercato di lavoro è sicuramente anche quella del sistema retributivo. E di questo si va prendendo coscienza, tanto è vero che, nell'ambito del movimento sindacale, il tema della ristrutturazione del salario sta venendo alla ribalta. Credo però che la ristrutturazione del salario, come viene prospettata in questo momento del dibattito sindacale, sia una misura estremamente limitata ed insufficiente. Essenzialmente si parla di incidere su tre istituti: il numero delle mensilità, il sistema degli scatti di anzianità, il sistema della liquidazione. Io sono perfettamente d'accordo sulla necessità di operare in questi tre ambiti, ma credo che occorra un discorso più ampio, anche perché mi sembra di capire che se in tema di ristrutturazione del salario il settore privato potrà fare certi passi, quello pubblico invece continuerà probabilmente ad andare per la sua strada, accentuando così quel fenomeno che si vorrebbe invece eliminare.

La proposta che si dovrebbe mettere in circolo, per essere discussa e quindi divenire patrimonio del dibattito sindacale e politico, dovrebbe invece tendere alla definizione di uno statuto-quadro delle normative, una specie di contratto generale contenente criteri generali di massima da applicarsi in tutte le contrattazioni del settore privato e del settore pubblico, che tenda ad unificare gli istituti normativi.

Non c'è nessun motivo perché le pensioni dell'INPS, che riguardano il settore privato, siano commisurate all'80% dello stipendio degli ultimi anni, quelle degli statali siano commisurate al 94% e quelle degli enti locali al 100%: per cui, essendo la tassazione inferiore, il pensionato dell'ente locale guadagna di più di quando era in servizio. È chiaro che sul piano del trattamento pensionistico non ci sono motivi di differenziazione: è uno dei tanti esempi che dimostrano la necessità di camminare verso l'unificazione degli istituti normativi.

Un aspetto particolare degli istituti normativi è l'orario di lavoro. Anche qui si verificano cose strane e incomprensibili. Ad esempio gli addetti agli uffici delle Ferrovie fanno alla settimana trentasei ore di lavoro, mentre gli addetti alle stazioni ne fanno quaranta. C'è cioè un rovesciamento dell'impegno sia dal punto di vista della onerosità del lavoro che da quello dei contenuti professionali. Il problema dell'orario dovrebbe rimettere in discussione uno dei tabù del pubblico impiego: l'orario unico, che sta poi alla base del fenomeno del doppio lavoro. Proprio in questi giorni ho ricevuto una valanga di lettere di protesta per un articolo che ho scritto sulla vertenza degli insegnanti. Fra quelli che protestavano sull'impossibilità di allargare l'orario e il calendario scolastico, due lettere erano scritte su carta intestata degli studi professionali di questi insegnanti che ovviamente svolgevano un doppio lavoro.

Quindi mi pare che camminando verso la prospettiva dell'unificazione degli istituti normativi, un particolare discorso andrebbe fatto sull'orario: per il quale non c'è un problema di unificazione ma, probabilmente, di diversificazione in relazione ad alcune caratteristiche delle varie prestazioni di lavoro.

Se si accettasse questa ipotesi di unificazione degli istituti normativi, allora, la parte strettamente monetaria della prestazione lavorativa potrebbe essere lasciata alla libera ed autonoma contrattazione delle singole categorie, ma nell'ambito di alcuni criteri che fissino gli elementi determinanti della scala professionale e retributiva. Tali elementi sono, a mio parere, quattro:

1) il contenuto di professionalità del lavoro. E qui viene fuori nuovamente il problema del titolo di studio. C'è un articolo del contratto di lavoro dei metalmeccanici che stabilisce che il diplomato deve essere collocato al quarto livello e il laureato al quinto. È una contrattazione nella quale gli stessi metalmeccanici, antesignani dell'egualitarismo, hanno soggiaciuto alla cultura dominante che attribuisce al « pezzo di carta » il carattere di passaporto per accedere ad un certo livello nel lavoro e quindi nella società;

2) la penosità del lavoro. Bisognerà tenere conto di questo aspetto, anche se non è risolutivo (cioè non sufficiente) pagare di più chi fa l'inserviente ospedaliero rispetto a chi sta nell'ufficio a fare l'impiegato. Non bastano certo centomila lire di più per correggere la situazione, ma credo che questa strada la dobbiamo tentare;

3) la valutazione del mercato del lavoro. Non si può prescindere dal fatto che quando si fa un concorso per personale paramedico non si trovano candidati idonei, mentre ve ne sono a bizzeffe

quando lo si fa per impiegati, maestri o professori;

4) la stabilità dell'impiego, elemento da utilizzare in senso inversamente proporzionale. La stabilità del posto di lavoro non è una cosa astratta, ma un aspetto che la gente valuta in soldi. Quindi chi aspira ad avere un posto di lavoro stabile, giuridicamente sanzionato, deve sapere che dal punto di vista remunerativo avrà un trattamento meno vantaggioso.

Il problema che stiamo trattando è certamente complesso e non può essere affrontato da un solo punto di vista. Credo tuttavia che si possa concludere, alla luce dei sommari cenni fatti, che anche una radicale modifica del sistema retributivo potrà contribuire al superamento dell'attuale schizofrenia del mercato del lavoro: per cui le fabbriche hanno bisogno di operai e le campagne di coltivatori, mentre la scuola offre diplomati e laureati.