

L'ANALISI

La decimazione degli statali

TITO BOERI

Negli ultimi 5 anni il pubblico impiego ha perso circa 260.000 dipendenti,

un calo del 7%, quasi il doppio di quello registrato in questo periodo per il totale degli occupati in Italia. Negli enti previdenziali pubblici e nelle amministrazioni centrali dello Stato la ridu-

zione è stata, rispettivamente, del 15 e del 10 per cento. Sono principalmente gli effetti del blocco del turnover nella pubblica amministrazione rinnovato a più riprese in questi anni.

SEGUE A PAGINA 25

LA DECIMAZIONE DEGLI STATALI

<SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

TITO BOERI

Ci si aspetterebbe che, a fronte di una così forte riduzione del numero di dipendenti pubblici, si siano registrate consistenti riduzioni della spesa pubblica, soprattutto della spesa corrente, destinata in gran parte proprio a pagare gli stipendi nella pubblica amministrazione. Eppure non è così: la spesa corrente in questi anni ha soltanto rallentato il suo cammino trionfale. I tagli veri, addirittura in termini nominali, hanno interessato solo la spesa in conto capitale, quella cui non dovremmo mai rinunciare se non vogliamo rinunciare al nostro futuro. La spesa corrente non è diminuita perché gli stipendi pubblici in meno si sono trasformati in pensioni in più da pagare, sempre a carico del contribuente. Inoltre, se il numero di stipendi è diminuito, in molte amministrazioni è aumentato l'importo medio in virtù di promozioni e scatti d'anzianità (è il caso di magistrati e docenti).

I politici che si sono cimentati con il compito di ottenere risparmi nel pubblico impiego in questi anni hanno tutti ragionato a compartimenti stagni, come se spingere qualcuno verso la pensione e avere uno stipendio in meno a carico volesse dire risparmiare. Ma se chi esce dal pubblico impiego riceve, oltre al Tfr, una pensione per 30 anni, calcolata ancora in gran parte con il generoso sistema retributivo, il risparmio per le casse pubbliche è solo virtuale. Quello stipendio si trasformerà in trasferimento più o meno della stessa entità. E siccome è immaginabile che l'ex lavoratore, prima di andare in pensione, avesse una produttività superiore allo zero, (anche i celebri fanigottoni non sono mai completamente inattivi), avremo, da una parte, una persona che è sempre a carico della collettività e che per lo più viene pagata proprio per non fare nulla, e, dall'altra, l'amministrazione

pubblica presso cui il dipendente operava che magari assume un lavoratore, con un contratto temporaneo, per coprire le mansioni svolte in passato da chi è andato in pensione. Semetiamo insieme il magro stipendio del lavoratore temporaneo e la pensione dell'ex dipendente pubblico (che spesso arriva fino all'80% dell'ultimo salario), la spesa a carico dello Stato può risultare addirittura più alta di prima.

Un altro vizio di fondo nella gestione del nostro pubblico impiego è quello di non preoccuparsi minimamente dell'esempio che si offre al settore privato. Da sempre e a dispetto di qualsiasi affermazione di principio sulla necessità di assimilare al privato i contratti nel pubblico impiego, si concedono al datore di lavoro Stato condizioni di favore rispetto al privato. I famigerati co.co.co., contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ad esempio, continuano a esistere solo nel pubblico impiego, quando nel privato sono stati soppiantati dai contratti a progetto. Per quanto la differenza tra co.co.co. e co.co.pro spesso sia più di forma che di sostanza, non si vede in base a quale principio il datore di lavoro pubblico debba poter far ciò che non viene concesso a chi crea lavoro (e entrate fiscali) nel privato, anziché essere a carico del contribuente.

In altre parole, il pubblico si comporta come un datore di lavoro privato quando non dovrebbe affatto comportarsi come tale e si rifiuta di agire come un imprenditore privato quando sarebbe giusto farlo. A differenza di un'impresa privata, dovrebbe preoccuparsi se manda lavoratori in pensione perché le quiescenze graveranno pur sempre sul suo bilancio. E dovrebbe sempre evitare di concedersi deroghe a norme che invece impone, per buoni motivi, ai datori di lavoro privati.

Purtroppo la legge delega sulla riforma della Pubblica ammi-

nistrazione su cui il governo ha ottenuto la fiducia della Camera la scorsa settimana e che approderà in Senato a fine agosto, sembra seguire la stessa logica. È stata definita rivoluzione copernicana forse perché punta tutto su una rotazione, quella dei lavoratori al tramonto, ormai prossimi alla pensione. I relatori della maggioranza sostengono che questo ricambio generazionale è fonte di risparmi, ma vengono smentiti dalla relazione tecnica alla riforma. La legge votata dalla Camera reintroduce per alcune categorie di dipendenti pubblici, che non hanno nulla a che vedere con gli esodati del privato, quota 96 e la possibilità di andare in pensione prima di 62 anni senza alcuna riduzione dell'assegno pensionistico rispetto a chi va in pensione dai 65 anni in su. Permette a insegnanti che erano andati in pensione optando per il metodo contributivo di vedersi riconosciuta la ben più ricca pensione retributiva.

Sono tutte opzioni e trattamenti negati ai lavoratori e ai datori di lavoro del settore privato che in questi anni hanno dovuto gestire esuberanti di più di un milione di lavoratori non potendo, come in passato, ricorrere ai prepensionamenti. Per fortuna il governo ieri è tornato sui suoi passi presentando emendamenti soppressivi dopo il parere negativo della Ragioneria. Ma non è solo una questione di coperture. Con che faccia potrebbe oggi il datore di lavoro pubblico presentarsi al cospetto di esodati e imprenditori privati, trattandoli tutto sommato come categorie di serie B? Il bello è che queste operazioni, che ci riportano indietro a prima della riforma Fornero (con la benedizione convinta di Cesare Damiano, autore di un'altra celebre controriforma delle pensioni), vengono presentate come un modo di fare spazio ai giovani. Ma aumentando la spesa pubblica, dunque le tasse, si fi-

nisce solo per ridurre le opportunità di lavoro per i giovani.

Certo la riforma punta a parole (come le leggi già in vigore) anche sulla mobilità dei dipendenti pubblici tra un'amministrazione e l'altra. Ma non si pone un interrogativo molto semplice: perché nel settore pubblico la mobilità volontaria procede in direzione opposta che nel settore privato? Perché la migrazione del privato è dalle aree ad alta disoccupazione del nostro Mezzogiorno verso le regioni del centro-Nord, mentre sono tantissimi i dipendenti pubblici che chiedono di essere trasferiti nelle regioni meridionali? Forse questo avviene perché lo stesso salario vale molto di più al Sud. Un insegnante di scuola elementare a Ragusa, ad esempio, ha uno stipendio che gli assicura un potere d'acquisto di almeno un terzo superiore rispetto a quello di un insegnante di Milano. Questo avviene, seppur in forma più contenuta anche nel settore privato, dove però c'è un'alta probabilità di perdere lavoro. Il fatto che la competizione per trovare un altro impiego sia più alta al Sud che al Nord, perché ci sono più disoccupati e meno posti vacanti, è un problema per un dipendente privato, non per un impiegato pubblico che confida, a ragione, di non venire mai licenziato.

Finché il datore di lavoro pubblico non si darà strumenti per differenziare maggiormente le retribuzioni in base al costo della vita e per premiare le amministrazioni (più che i singoli) più efficienti al Sud tanto quanto al Nord, non ci saranno risparmi nel pubblico impiego e, soprattutto, non ci saranno miglioramenti nella qualità dei servizi offerti ai cittadini. Ma di salari e retribuzioni in questa interminabile legge delega (che darà luogo a ben 8 decreti delegati) proprio non c'è traccia. I nostri ministri, forse perché sono essi stessi soggetti ad un alto tasso di turnover, continuano a credere nelle virtù taumaturgi-

che del turnover nella Pa. Non si preoccupano di motivare la gran massa di dipendenti, a partire dai nuovi entrati, coloro che sono destinati a lavorare a lungo, forse a vita, nella pubblica amministrazione. Perché i nuovi dovrebbero comportarsi di-

versamente da coloro che si vuole "rottamare" se gli incentivi sono gli stessi di prima?

Il ricambio generazionale può servire solo se accompagnato a nuove regole retributive che cancellino definitivamente ogni automatismo negli avanzamenti retributivi e ri-

muovano l'egualitarismo di facciata, quello che permette divari stridenti nel potere d'acquisto fra diverse parti del paese per chi ha le stesse qualifiche e svolge le stesse mansioni. Per cambiare queste regole, il datore di lavoro pubblico dovrà, co-

me giusto, contrattare con il sindacato. Può fare leva su un argomento molto forte: è un paradosso che il principio dello "stesso lavoro=stesso stipendio" venga disatteso in modo così palese proprio dove il sindacato è più forte.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

