

*Merito e rischio nei nuovi salari*  
**LA FATICA DEL LAVORARE BENE**

di PIETRO ICHINO

*Pubblicato sul Corriere della Sera - 27 novembre 2007*

Il presidente di Confindustria Montezemolo ha rilanciato con forza, in questi giorni, la parola d'ordine della "meritocrazia"; e il segretario della Cisl Bonanni gli ha risposto positivamente: "il nostro obiettivo è lavorare meglio e di più, per produrre e guadagnare di più". Su questo tema, invece, la Cgil resta abbottonata. Questa sua riluttanza non risponde a ragioni tattiche contingenti: ha radici profonde nella cultura della sinistra. E niente affatto disprezzabili.

A sinistra l'idea dominante è che la produttività non sia un attributo del lavoratore, bensì dell'organizzazione aziendale in cui egli è inserito. "Prendi un ingegnere bravissimo e mettilo a spaccare le pietre: otterrai probabilmente un lavoratore molto meno produttivo di uno spaccapietre analfabeta". Se, poi, nessuno domanda pietre, entrambi stanno fermi e la produttività di entrambi è zero. Nel dibattito di tutto lo scorso anno sui nullafacenti del settore pubblico, questo è stato immancabilmente il concetto che veniva contrapposto all'idea di commisurare le retribuzioni anche ai meriti individuali: "il risultato penosamente basso di molti uffici – si è detto da sinistra – e lo stesso difetto di impegno di molti impiegati dipendono dal pessimo livello di organizzazione e strumentazione".

C'è del vero in questo argomento; ma a sinistra si cade spesso nell'errore di fermarsi a questo. È l'errore che il grande Jacovitti rappresentò con l'indimenticabile vignetta dove una mucca dall'aria torpida e pigra diceva: "Sono una mucca per colpa della società". La realtà è che la produttività del lavoro dipende da entrambe le variabili: sia dall'organizzazione, e talvolta da circostanze esterne incontrollabili, sia dalla competenza e dall'impegno del singolo addetto. E conta anche l'impegno di quest'ultimo nel cercare l'azienda dove il proprio lavoro può essere meglio valorizzato.

Commisurare interamente la retribuzione al risultato significa, certo, scaricare sul lavoratore tutto il rischio di un esito negativo che può non dipendere da suo demerito. Ma garantire una retribuzione del tutto stabile e indifferente al risultato significa cadere nell'eccesso opposto: così viene meno l'incentivo alla fatica del far bene il proprio lavoro e del muoversi alla ricerca del lavoro più utile, per gli altri e per se stessi. Questa stabilità e indifferenza della retribuzione è la regola oggi di fatto imperante in tutto il settore pubblico, ma troppo largamente applicata anche in quello privato, per effetto di contratti collettivi che lasciano uno spazio del tutto insufficiente al premio legato al risultato. E questo è uno dei motivi – insieme, certo, a tanti altri difetti strutturali e imprenditoriali – della bassa produttività media del lavoro nel nostro Paese.

Per uno stipendio magari basso, che però matura qualsiasi cosa accada, ci sono sempre i lavoratori che si impegnano a fondo, se non altro per rispetto verso se stessi, e si ribellano alle situazioni di improduttività; ma ce ne sono sempre anche altri che se la prendono comoda, fino al limite del non far nulla. Una iniezione di meritocrazia nei contratti collettivi e individuali fa certamente bene anche a questi ultimi.