

La liquidazione costa e non aiuta il lavoratore

Questo istituto, che è in effetti un salario differito, non giova al dipendente nei momenti più difficili, ad esempio quando si sposa o gli nasce un figlio

di **ERMANNO GORRIERI**

La cassa integrazione guadagni, di cui tanto si parla in queste settimane, fa parte di quel sistema di previdenze che devono assicurare, come stabilisce l'articolo 38 della Costituzione, mezzi adeguati ai lavoratori per far fronte alle difficoltà della vecchiaia e della disoccupazione involontaria. Nello stesso sistema rientrano l'indennità di anzianità (chiamata abitualmente liquidazione) e la pensione.

Purtroppo si deve dire che queste diverse previdenze non aiutano nello stesso modo le diverse categorie di lavoratori che ne devono usufruire. Questo discorso vale in modo particolare per la liquidazione. Sconosciuta in altri Paesi, l'indennità di anzianità è divenuta in Italia parte integrante del salario, che viene corrisposta al dipendente al termine della carriera lavorativa. Si tratta in sostanza di salario differito, che viene commisurato alla paga in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Disparità di trattamento

Il suo importo è diverso da categoria a categoria: per gli impiegati privati e parte del parastato corrisponde press'a poco a un dodicesimo dell'ultima retribuzione annua moltiplicato per ogni anno di servizio prestato. Per gli operai, invece, si può dire, in via di larga approssimazione, che esso assommi a una mezza mensilità per ogni anno. Si evidenzia dunque una disparità di trattamento a netto favore degli impiegati rispetto agli operai. Questa sperequazione è aggravata dal fatto che la stabilità del lavoro presso una stessa azienda o ente, mentre è assoluta per i dipendenti statali e parastatali ed elevata per gli impiegati privati, è molto più bassa per gli operai. Questi ultimi, quindi, oltre ad avere un'indennità inferiore, difficilmente raggiungono il massimo di

anzianità presso la stessa azienda (mentre a volte si legge sui giornali di liquidazioni pressoché scandalose, di centinaia di milioni, a favore dei gradi più elevati di certi enti). Ma, pur prescindendo da queste differenze di trattamento, che già mettono in luce aspetti fortemente negativi nell'istituto della liquidazione, è il principio stesso su cui si basa l'indennità di anzianità corrisposta a fine carriera, che deve essere esaminato criticamente.

Tempo addietro la liquidazione

veniva chiamata « indennità di licenziamento » e non veniva pagata in caso di dimissioni volontarie: evidentemente il suo scopo era quello di sopporre o di integrare i magri sussidi di disoccupazione e le misere pensioni di allora. Poi si è via via trasformata in salario differito. Ma alla fine della carriera il lavoratore non ha di solito bisogno di ingenti entrate straordinarie; tant'è vero che spesso la liquidazione finisce per svalutarsi in banca. Altri sono i momenti più difficili nella vita di un uomo: il matrimonio, la nascita dei figli, la necessità di acquistarsi una casa (esigenza questa molto sentita e per la quale si è indotti a compiere notevoli sa-

crifici). E' allora che farebbe comodo poter disporre delle somme che oggi invece il datore di lavoro accantona per la vecchiaia del suo dipendente.

D'altra parte, quanto più le pensioni progrediranno verso livelli adeguati, tanto più la liquidazione sarà inutile, in quanto non servirà a sopporre all'insufficienza di quelle. Pertanto questo istituto — e soprattutto il meccanismo che attualmente lo regola e che fra l'altro impone alle industrie di accumulare in bilancio ingenti somme a passivo — dovrebbe essere oggetto di approfondita discussione, in modo particolare da parte dei sindacati. La liquidazione sottrae risorse ai lavoratori quando ne avrebbero più bisogno e gliele restituisce, tutte in una volta, quando la stretta della necessità è diminuita. Il tutto con il costo notevole per le imprese. Perché ostinarsi a mantenere in vita un istituto che ha fatto il suo tempo ed è fonte di sperequazioni fra i lavoratori?