

## MA I LAVORATORI ITALIANI SONO DAVVERO TUTTI MINORENNI?

di PIETRO ICHINO

*Pubblicato sul Corriere della Sera - 30 gennaio 1998*

Tutti i lavoratori europei hanno piena libertà di decidere se e quale parte del proprio reddito mettere a risparmio, nonché di scegliere nel mercato finanziario l'investimento più vantaggioso. Tutti, tranne i lavoratori dipendenti italiani, ai quali dal 1966 la legge - unico caso di questo genere al mondo - impone di dare a prestito il 7,5% dell'intera retribuzione al proprio datore di lavoro, con un rendimento che dal 1979 è nettamente inferiore a quelli di mercato; la restituzione avviene sotto forma di trattamento di fine rapporto, salvo il diritto a un'eventuale anticipazione parziale per esigenze straordinarie.

La norma, ovviamente, fa comodo alle imprese (anche se Francesco Giavazzi su queste colonne ha mostrato come il superamento di questa anomalia possa interessare pure ad esse). Ma è motivata con la protezione del lavoratore: se non gli si imponesse questa forma di risparmio obbligatorio, quello scriteriato potrebbe spendere tutto subito e trovarsi senza nulla da parte in caso di necessità. La sfiducia verso la capacità del lavoratore di amministrarsi da solo spinge addirittura l'ordinamento a proteggerlo contro il rischio di rimanere a fine anno senza i soldi necessari per i regali di Natale e la cena di S. Silvestro: donde l'obbligo di accantonare mese per mese un altro 7,5% della retribuzione, che il datore di lavoro restituisce - questa volta senza interessi - a dicembre sotto forma di tredicesima.

Questo del risparmio obbligatorio è soltanto uno dei numerosissimi aspetti per i quali il nostro ordinamento tratta il lavoratore dipendente come un eterno minorenne. Un altro è quello posto in rilievo dalla recentissima sentenza della Corte costituzionale sulla tutela della lavoratrice madre: mentre la lavoratrice autonoma - dice la Corte - può essere lasciata libera di lavorare o no, prima e dopo il parto, senza pregiudizio per il trattamento di maternità che le viene corrisposto dall'istituto previdenziale, perché essa è capace di decidere per il meglio nell'interesse proprio e del figlio, alla lavoratrice subordinata questa libertà di autodeterminazione non può essere lasciata: occorre imporle inderogabilmente ben due mesi di astensione dal lavoro prima del parto e tre dopo. La Corte costituzionale, come il legislatore, non è sfiorata dall'idea che i lavoratori subordinati siano oggi di fatto mediamente più liberi di astenersi dal lavoro, quando la legge dia loro la possibilità di scelta, di quanto non lo siano i lavoratori autonomi (basti confrontare il tasso di astensione dal lavoro per malattia dei primi con quello dei secondi, oppure la frequenza con cui le lavoratrici madri subordinate scelgono di dedicarsi al figlio per anni interi, rispetto a quella delle libere professioniste): dirigenti e segretarie, insegnanti e centraliniste, tutte eterne minorenni, devono dunque essere protette contro se stesse e soggette all'imposizione indiscriminata di quei cinque lunghi mesi di inattività in occasione del parto, che non hanno eguali in nessuna altra legislazione al mondo e che sovente costituiscono un pregiudizio gravissimo per le loro possibilità di lavoro e di sviluppo professionale.

Tutto il nostro diritto del lavoro è caratterizzato in misura eccessiva, e comunque nettamente superiore rispetto agli ordinamenti dei maggiori Paesi europei, dalla sfiducia nella capacità effettiva di autodeterminazione dei lavoratori subordinati. È tempo che ci si avvii a un riallineamento; e le due materie del risparmio obbligatorio e dell'iperprotezione delle lavoratrici madri potrebbero costituire un primo campo di iniziativa in questa direzione. Sul trattamento di fine rapporto e la tredicesima mensilità, oltretutto, non sarebbe neppure necessario l'intervento del Parlamento, poiché la legislazione vigente - finché Bertinotti non ci mette mano - consentirebbe fin d'ora a sindacato e imprenditori, se lo volessero, di negoziare liberamente l'abolizione di ogni forma di retribuzione differita.

Se non saranno il sindacato o il legislatore a pensarci, la spinta decisiva allo svecchiamento del nostro diritto del lavoro, per entrambi gli aspetti, potrebbe venire ancora una volta dall'Europa. La regola che vincola il lavoratore italiano a investire i propri risparmi presso la propria impresa ben potrebbe essere considerata lesiva della libertà di circolazione dei capitali, sancita dall'articolo 67 del Trattato di Roma. E nell'obbligo dei cinque mesi di astensione dal lavoro della lavoratrice madre ben potrebbe essere ravvisata - al pari del divieto di lavoro notturno femminile, già condannato dalla Corte di Giustizia europea - una protezione eccessiva, come tale incompatibile con il principio di parità di trattamento fra uomini e donne.

Tra le molte riforme che l'ingresso in Europa ci impone, c'è forse anche il riconoscimento dei lavoratori subordinati come soggetti maggiorenni.