

## ***Will you still need me, When I'm sixty-four? – A proposito della artificiosa contrapposizione tra giovani e anziani nel mondo del lavoro***

di Francesca Fazio

È proprio vero che, per fare largo ai giovani nel mercato del lavoro, occorre ridurre le tutele dei lavoratori anziani? E come entrerà un giovane nel mercato del lavoro riformato, sapendo che l'esperienza maturata conterà sempre meno, e che su di essa non potrà fare grande affidamento. Non si domanderà forse, come il giovane innamorato della celebre canzone dei Beatles<sup>1</sup>, se l'azienda che lo assume oggi gli vorrà ancora bene domani?

Lo spunto di queste riflessioni nasce da un recente articolo di Andrea Ichino, pubblicato sul Corriere della Sera del 4 maggio 2012 ([\*Perché a cinquant'anni è difficile ritrovare il lavoro perduto\*](#)), che imputa agli scatti di anzianità imposti dalla contrattazione sindacale una delle principali cause delle scarse occasioni occupazionali degli insiders del mercato del lavoro. I giovani, in primis. Ma anche i lavoratori anziani, quando perdono il posto di lavoro.

Gli scatti automatici di anzianità previsti dai contratti collettivi sono davvero così cruciali nel determinare la sperequazione fra le retribuzioni dei giovani e degli adulti, nonché la distanza degli uni e degli altri dalla produttività del rispettivo lavoro (i primi "in eccesso" e i secondi "in difetto")? Che questi aumenti retributivi siano staccati da una misurazione della produttività è così vero da essere esplicitato negli stessi contratti: per fare un esempio secondo il CCNL metalmeccanico "il lavoratore per ogni biennio di anzianità maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale [...] avrà diritto a titolo di aumento periodico di anzianità, *indipendentemente da qualsiasi aumento di merito*, ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa". Tuttavia il loro importo pare davvero troppo esiguo per pensare che possa spostare la contabilità dell'impresa, costringendo a pagare i neo-assunti meno della reale produttività per compensare l'esoso insider con *seniority*. L'importo è inoltre troppo piccolo per stabilire aprioristicamente che corrisponda ad una corresponsione molto più alta rispetto all'incremento, in quell'arco di tempo, del contributo personale all'impresa.

Si va infatti, sempre nell'esempio della meccanica, dai 18,49 euro di incremento ogni biennio per la prima categoria professionale, fino al massimo di 40,96 euro per il super quadro. Persino il cumulo possibile non pare spostare così significativamente l'ago della bilancia visto che lo scatto di anzianità è ottenibile fino a un massimo di 5 bienni: 5.324,8 euro di anzianità in dieci

---

<sup>1</sup> Beatles "Sgt. Pepper's Lonely Hearts Club Band" (1967).

anni per la categoria più alta non paiono la maggiore determinante della scarsa retribuzione dei giovani.

Al di là della dimensione quantitativa di questi scatti di anzianità, la loro esistenza può comunque essere criticabile come questione di principio. Dal punto di vista economico, sicuramente essa non è coerente con l'uguaglianza fra remunerazione e produttività marginale del lavoro, ma ciò non significa che non sia giustificabile. La stessa letteratura economica ha infatti offerto spunti per la spiegazione razionale dell'esistenza di sfasamento fra retribuzione e produttività durante la vita lavorativa di una persona e della ragione di schemi di "retribuzione differita" con retribuzioni per anzianità avanti nella carriera.

In generale, ogni schema di retribuzione differita implica un contratto in cui, ad un certo punto della carriera lavorativa di una persona, esiste una discrepanza fra la retribuzione e il valore della sua produttività marginale, segnatamente inferiore ad essa nei primi anni di lavoro e superiore ad essa alla fine. Ma la teoria economica sottostante (Lazear, 1979) suggerisce che questo sistema agisce come incentivo implicito alla fedeltà lavorativa, scoraggiando il lavoratore ad abbandonare il posto di lavoro per recuperare il credito acquisito nei primi "sotto-pagati" anni di lavoro.

Questa spiegazione contraddirebbe quindi il fatto che lo stipendio dei giovani sia "cannibalizzato" da quello degli adulti, ovvero che le imprese paghino meno i nuovi entranti perché devono pagare la anzianità dei loro padri, suggerendo invece che è all'interno della stessa individuale carriera lavorativa che si situa questo scambio intertemporale.

Al di là della opportunità o meno di offrire salari di anzianità e della loro (irrisoria) importanza quantitativa, lo spunto è però utile per ragionare sulla efficacia dell'attuale sistema di inquadramento e classificazione del personale, questo sì uniformante, non meritorio e pressoché totalmente incurante delle differenze di produttività esistenti fra gli individui.

Mantenendo lo sguardo sul settore metalmeccanico, il contratto collettivo apripista e su cui si sono accordati a ruota tutti gli altri settori, si ritrova un sistema di classificazione ingessato in 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi, dove all'interno di ogni posizione un lavoratore (pare) valere l'altro, essendogli accordata la stessa retribuzione tariffaria destinata (salvo pochi superminimi o fuori busta) a rimanere di fatto equivalente a quella effettiva. Come indicato da Confindustria<sup>2</sup>, infatti, appena il 2,9% della retribuzione annua per gli operai, il 3,6% per gli impiegati e il 4,7% per i quadri è variabile.

Per premiare il merito di tutti, anche dei giovani, occorre rivedere la rigida scala di inquadramento contrattuale, rendendola più simile alla prestazione lavorativa: tridimensionale, fatta di quasi e di più, aggiungendo gradazioni di grigio oltre al bianco e al nero, accostando alla attività la personalità, alla mansione l'attitudine individuale, includendo nel giudizio del valore della prestazione il valore della diversità. Diversità che è connaturata al Lavoro, il più variegato input di produzione, che se, fedele, rimane a servizio di un'impresa o di una comunità per anni, ha anche il diritto di un simbolico riconoscimento di anzianità.

**Francesca Fazio**  
Adapt Research Fellow

---

<sup>2</sup> Claudio Labanca, Francesca Mazzolari e Lorena Scaperrotta, *Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2010*, 27 luglio 2011