



Relazioni industriali

Scatti di anzianità: retaggio di un passato superato o istituto da preservare?

di Pietro Rizzi, Relazioni Industriali Angem



Per i sindacati saranno sempre da difendere a spada tratta, a costo di scendere in strada e scioperare. Per i datori di lavoro sono un esborso economico non connesso alla professionalità e quindi da odiare.

Ma, al di là da posizioni ideologiche sterili e - mi si permetta - di futile utilità, cosa si può dire realmente degli scatti di anzianità?

Cosa sono gli scatti di anzianità?

Sono elementi della retribuzione che maturano periodicamente in funzione dell'anzianità di servizio presso una medesima azienda. Sono un premio, una gratifica, a fronte di una forma di fedeltà all'impresa, comprensibile in anni durante i quali la formazione permanente non si sapeva cosa fosse, il tasso di disoccupazione era sufficientemente basso e chi iniziava a lavorare in un'impresa sapeva che con buona probabilità, ad eccezione di cambiamenti impreveduti, avrebbe svolto lì tutta la propria vita lavorativa, mantenendo in molti casi l'identica mansione. Insomma, a fronte di un totale immobilismo delle prospettive lavorative e in un contesto di un mondo del lavoro poco dinamico e dove i cambiamenti erano visti con una certa diffidenza, lo scatto di anzianità fungeva da riconoscimento economico necessario.

Il mondo del lavoro cambia... gli scatti restano!

Gli anni sono cambiati e le statistiche ci dicono che si cambia lavoro molto spesso. Negli Stati Uniti un lavoratore cambia mediamente il proprio datore di lavoro quattordici volte (Bureau of Labor Statistics). In Italia tale dato è certamente inferiore, ma la tendenza è in continua crescita ed è difficile pensare che si verifichi un'inversione nel prossimo futuro. In questo contesto, chi cambia il posto di lavoro sviluppa ogni volta competenze nuove, ha stimoli che dovrebbero spingerlo a migliorare, ottiene una formazione aggiuntiva: in poche parole cresce. Rimanere nello stesso posto di lavoro non significa



necessariamente non crescere, e non può essere considerato a priori negativo, ma spesso comporta lo svolgere la medesima mansione e lo sviluppo di una forma di logoramento mentale se non addirittura fisico. In quest'ottica si comprende forse l'utilità dello scatto di anzianità, che vuole ripagare questa situazione attraverso il riconoscimento di una gratificazione economica. Ma, a fronte di queste considerazioni, che stimolo si ha a voler migliorare, se tale incremento è fisso in base all'anzianità e completamente disgiunto dalle proprie capacità e professionalità? Ci sono persone che, a parità di mansioni e inquadramento professionale, ricercano un continuo miglioramento e tendono ad una continua crescita, altre che invece sono meno inclini a ciò: ha senso metterli sullo stesso piano? Di certo la risposta più ovvia è che tali aspetti dovrebbero essere presi in considerazione da premi di risultato, oppure da altre forme di gratificazioni ad personam, ma non si può non controbattere che la realtà attuale è che gli scatti sono presenti e toccano la quasi totalità dei lavoratori subordinati, mentre un unico sistema valido di riconoscimento dei risultati e dell'impegno di ogni lavoratore è inesistente.

Gli scatti nel Ccnl Turismo

Dice il Contratto collettivo: *"a tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (...) salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva"* (Articolo 158, comma 1, Ccnl Turismo 2010).

Si tratta di circa 33 euro di incremento lordo mensile (al 4° livello di inquadramento professionale, da riparametrarsi), a partire dal terzo anno di anzianità. Con la peculiarità che, per i lavoratori che operano nel nostro settore, l'anzianità si computa non tanto sulla permanenza nella stessa impresa quanto sullo specifico appalto. Poco o tanto che sia, non conta in questa sede.

Quel che conta è sapere che la situazione è questa e a nulla hanno valso le pretese, durante i passati rinnovi contrattuali, affinché fosse modificata questa impostazione. Durante l'attuale trattativa per la stesura del Contratto nazionale della Ristorazione Collettiva, Angem ha più volte suggerito un ripensamento strutturale dell'istituto, non tanto in termini di risparmio, che tuttavia in un periodo di forte crisi come quello che ha investito il settore negli scorsi anni potrebbe avere un senso, quanto in termini di trasferimento delle cifre che ogni anno le aziende utilizzano per il riconoscimento degli scatti di anzianità verso



lo sviluppo della produttività, o per fornire veri strumenti che permettano ai lavoratori la conciliazione della vita privata ed il lavoro.

Ma cosa succede negli altri settori?

Blocco degli scatti di anzianità, abolizione per i neo assunti, aumento degli anni per il riconoscimento dello scatto: sono molte le voci che si sentono sui diversi tavoli negoziali a proposito dell'istituto. Purtroppo però di interventi strutturali veri e propri non se ne sono visti.

È possibile svolgere un'analisi comparata per provare a capire cosa succede negli altri settori e perché via siano differenze sostanziali.

Come esposto nella tabella, rispetto ad alcuni settori di particolare importanza ed in alcuni casi affini, il Ccnl Turismo è quello che prevede un ammontare degli scatti tra i maggiori dopo oltre quindici anni di carriera dei singoli lavoratori e l'ammontare complessivo più gravoso superati i diciannove anni. Ma quindi vuol dire che l'anzianità di servizio sia più gravosa nel settore Turismo invece che nel Commercio? Oppure che sia meritorio di una maggiore gratificazione di anzianità a fine carriera chi lavora nel nostro settore di chi svolge l'attività di metalmeccanico? Ragionamenti, questi, che difficilmente potrebbero avere una logica, ma che per come è impostato l'istituto vengono alla mente di un osservatore. Sarebbe quindi opportuno pensare che, in assenza di veri e propri cambiamenti di linea sulla questione, sia quanto meno necessario un approccio unico per tutti i settori e che la trattazione di un istituto che ha molto di ideologico non venga lasciato all'abilità dei negoziatori sui singoli tavoli.

ART. DI RIFERIMENTO	BENCHMARK SCATTI DI ANZIANITA'									
	CCNL TURISMO 2010	CCNL TURISMO. SPESA COMPLESSIVA SCATTI	CCNL COMMERCIO	CCNL COMMERCIO. SPESA COMPLESSIVA SCATTI	CCNL MULTISERVIZI	CCNL MULTISERVIZI. SPESA COMPLESSIVA SCATTI	CCNL MOBILITA'	CCNL MOBILITA'. SPESA COMPLESSIVA SCATTI	CCNL METALMECCANICA	CCNL METALMECCANICA. SPESA COMPLESSIVA SCATTI
Art. 158			Art. 192		Art. 22		Art. 69		Titolo IV, Art. 6	
NUMERO SCATTI	6		10		impecati: 8; Operai: 1		7		5	
CADENZA	Triennale		Triennale		impecati: biennale; Operai: dal 5° anno		biennale		biennale	
IMPORTO SCATTO	33,05		20,66		62,08 (impecati) 58,18 (operai)		22,66		26,75	
LIVELLO DI RIFERIMENTO	4° livello		4° livello		3° livello (impecati ed operai)		62		4°	
MENSILITA' AGGIUNTIVE	13a, 14a		13a, 14a		13a, 14a		13a, 14a		13a	
A parità di livello incremento con 3 anni di anzianità	0	0	0	0	62,08 IMP. 0 OP.	0	22,66	317,24	26,75	347,75
3 anni di anzianità	33,05	1189,8	20,66	269,24	62,08 IMP. 0 OP.	0	22,66	634,48	26,75	665,5
4 anni di anzianità	33,05	1862,3	20,66	376,48	124,16 IMP. 0 OP.	0	45,32	1268,96	26,75	1301
5 anni di anzianità	33,05	2115,2	20,66	467,72	186,16 IMP. 63,15 OP.	64,1	68,32	1903,44	26,75	1928,5
10 anni di anzianità	99,15	7667,6	61,98	1338,6	370,40 IMP. 63,15 OP.	320,6	113,9	7639,4	136,75	8179,75
15 anni di anzianità	165,25	16921,6	103,3	10123,4	434,56 IMP. 63,15 OP.	3725,1	159,22	17815,84	136,75	17943,5
20 anni di anzianità	198,30	29877,2	123,96	18222,12	496,64 IMP. 63,15 OP.	14145,6	199,22	28961,24	136,75	29097,25
25 anni di anzianità	198,30	43758,2	165,28	28904	496,64 IMP. 63,15 OP.	18566,1	199,22	40106,64	136,75	35191
30 anni di anzianità	198,30	57639,2	206,6	41939,8	496,64 IMP. 63,15 OP.	22986,6	199,22	51252,04	136,75	44014,75

(tabella)

Analizzato in azzurro il valore maggiore di riferimento di scatti unitari.
Analizzato in giallo il valore maggiore di riferimento di costo complessivo.
Per il CCNL Multiservizi utilizzato il valore per "Operai".

Per il CCNL Credito considerato il personale assunto post 1994. Valori in Euro.





E se la produttività fosse la soluzione?

E se invece di guardare al passato si guardasse al futuro, quali potrebbero essere delle valide soluzioni? Come già accennato, l'ipotesi potrebbe essere quella di spostare ciò che si risparmierebbe da una riduzione o rimodulazione degli scatti, se non addirittura dall'abolizione, verso la produttività, verso premi che fossero in grado di distinguere e gratificare chi è meritorio da chi non lo è, e che realmente fossero capaci di spingere la produttività che, mentre negli ultimi anni il costo del lavoro cresceva, rimaneva al palo. Ma si può anche pensare che tali risparmi permetterebbero politiche più incisive sulla conciliazione di vita e di lavoro, favorendo quei lavoratori e soprattutto quelle lavoratrici che hanno necessità che l'attività lavorativa non può limitare. Parliamo quindi di soldi che, se riorientati verso altri istituti o altre idee, permetterebbero lo sviluppo di un discorso virtuoso: proposte che Angem ha più volte suggerito e sulle quali è disposta a proseguire il dialogo.

Ma si sa, a volte non c'è peggior sordo di chi non vuol sentire!