

MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO



CENSIS

**ipotesi di un diverso regime
dell'anzianità di lavoro**

La Fondazione Giovanni Agnelli intende favorire un approccio innovativo alla ricerca, che superi il momento puramente analitico/descrittivo e di "denuncia", per assumere contenuti direttamente propositivi, utili a fornire stimoli e suggerimenti non solo al dibattito culturale ma anche a chi ha responsabilità operative.

La collana dei "quaderni" è uno degli strumenti con cui si intende favorire il dibattito e fornire agli operatori un contributo di informazione e di stimolo.

Vi trovano spazio ricerche, saggi, estratti di volumi più ampi, resoconti di convegni, relazioni, suggerimenti di intervento operativo, proposte sperimentali.

I "quaderni" vogliono essere, cioè, oltre che un canale di divulgazione, uno strumento di lavoro per seminari, incontri, convegni.

Le opinioni espresse non riflettono necessariamente quelle della Fondazione ed impegnano, naturalmente, solo gli autori.

CENSIS

Ipotesi di un diverso regime dell'anzianità di lavoro.



**Fondazione
Giovanni Agnelli**

SOMMARIO

Introduzione	pag. 3
1. Gli attuali meccanismi di computo degli scatti di anzianità e di determinazione delle indennità di fine rapporto come elementi ostativi alla mobilità	6
2. Il calcolo dell'anzianità di lavoro deve prescindere dall'anzianità maturata in un determinato posto di lavoro: l'ipotesi di un Fondo Nazionale	7
3. Possibili modalità innovative nell'erogazione delle somme spettanti a titolo di scatto di anzianità	8
4. Proposta per una abolizione dell'indennità di fine rapporto	10
5. Modificazioni dell'attuale regime dell'indennità di fine rapporto e salvaguardia dei diritti acquisiti	11
a) in caso di continuazione del rapporto di lavoro	12
b) in caso di dimissioni	14
c) in caso di licenziamento	14
Allegato: tabelle statistiche di comparazione dei costi in relazione alle proposte modificazioni del regime della indennità di fine rapporto	15

INTRODUZIONE

1. Non v'è dubbio che le condizioni attuali di funzionamento del mercato del lavoro riflettono una situazione di rigidità che tende gradualmente a divenire insostenibile:

– per la cumulazione degli effetti dei diversi strumenti di garanzia predisposti dalle normative vigenti e in particolare per l'uso della Cassa Integrazione come semplice strumento di sostegno del reddito monetario e non come agenzia per la mobilità della manodopera;

– per la contraddizione tra l'anelasticità e la burocraticità che caratterizzano le modalità d'impiego del lavoro da parte degli utilizzatori e le spinte verso una maggiore personalizzazione della propria offerta lavorativa che caratterizzano i soggetti offerenti sul mercato;

– per la divaricazione sempre più accentuata – di regime, di tutela, di atteggiamento verso il lavoro – tra le componenti ufficiali del mercato e quelle componenti non istituzionali vieppiù crescenti, le quali si riconducono essenzialmente all'offerta giovanile, femminile e alla realtà della plurioccupazione;

– per le pressioni indotte da queste situazioni sulla spesa pubblica, il cui uso indiscriminato in funzione di ammortizzatore delle potenziali situazioni di conflitto (vedi sussidio di disoccupazione e indennità di C.I.) finisce per generare vere e proprie discriminazioni a favore di certe fasce lavorative e a danno di altre.

2. Se su queste valutazioni non è difficile trovare generalità di consensi, resta il fatto che l'attuazione di misure idonee a realizzare un livello fisiologico di mobilità lavorativa si scontra contro la moltitudine delle resistenze corporative fino a giungere alle situazioni paradossali di taluni settori del pubblico impiego.

Il dibattito in corso sull'argomento ha già evidenziato l'opportunità di nuovi strumenti e istituti, di volta in volta o congiuntamente fra loro indicando:

– un drastico ridimensionamento dell'istituto dell'anzianità (scatti e indennità di quiescenza);

– un idoneo utilizzo della formazione professionale come strumento di riqualificazione;

- il ricorso ad agenzie regionali, con la partecipazione delle parti sociali, per il controllo della mobilità del lavoro;
- l'introduzione di istituti di modularizzazione delle prestazioni lavorative (*part-time* e lavoro temporaneo);
- l'adozione di specifiche misure intese a trasferire sull'erario pubblico una parte dei costi indotti dalla mobilità (indennità di sistemazione, sussidio casa, ecc.);
- l'adozione di forme di incentivazione all'ingresso dei giovani e delle donne nel mondo del lavoro;
- la revisione di istituti cerniera nel rapporto tra formazione e lavoro (per es. l'apprendistato).

3. Con gli studi presentati in questa serie di Quaderni il CENSIS, in collaborazione e con il concorso della FONDAZIONE AGNELLI, si è proposto un duplice scopo:

- da un lato, di riassumere le caratteristiche quantitative e qualitative del mercato del lavoro nel nostro Paese quali emergono dalle più recenti ricerche sulla materia;
- dall'altro lato, di contribuire a far compiere al dibattito un passo in avanti rispetto allo stadio dell'analisi-denuncia e dell'individuazione-problema, pervenendo alla formulazione di ipotesi-proposte d'intervento.

Assumendo il rischio e l'onere di formulare un pacchetto sostanzioso di proposte su un vasto arco di temi concernenti la mobilità del lavoro, il CENSIS intende in primo luogo stimolare e aprire la strada a quei processi d'innovazione culturale su questa complessa materia, in carenza dei quali sembra difficile immaginare una prospettiva di evoluzione positiva quand'anche fossero allentati gli attuali vincoli della situazione sociale ed economica del Paese.

Peraltro ambizione confessata degli Istituti promotori e realizzatori degli studi ivi presentati è di provocare il confronto e il dibattito fra tutti i soggetti che hanno responsabilità politiche nella gestione del mercato del lavoro – le amministrazioni pubbliche, i sindacati, le rappresentanze imprenditoriali – non tanto per ottenerne adesione e consenso, ma nella consapevolezza che solo una dialettica orientata in senso innovativo può aiutare a superare gli scogli della polemica sterile e dell'inazione deteriore.

Conseguentemente a tale impostazione – sulla base di una ANALISI-RIEPILOGO sul funzionamento e i caratteri del mercato di lavoro in cui sono nucleati i punti suscettibili di intervento (Quaderno n. 5) – la ricerca si articola in una serie di progetti autonomi anche se coerenti fra loro, i quali individuano modalità realizzative rispetto alle ipotesi seguenti:

- revisione delle politiche di avviamento al lavoro e di garanzia economica per i disoccupati;
- nuovo trattamento dell'anzianità di lavoro;
- interventi sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro;
- linee di intervento diretto a sostegno della mobilità del lavoro;
- linee di approccio a un'ipotesi di salario familiare.

Giova ribadire che le proposte elaborate, per assumere validità operative, scontano un processo di mediazione, che *non* è compito degli istituti di ricerca compiere, rispetto alle pur indispensabili esigenze di gradualità e di compatibilità, mentre esso viene affidato al concorso delle forze sociali e politiche. Analogamente si renderanno necessarie opportune verifiche in termini di costi.

Ove la ricerca potesse giungere ad attivare il più largo e auspicato dibattito, questo sarà il segno migliore del successo dell'operazione culturale lanciata da FONDAZIONE AGNELLI e CENSIS con questa iniziativa e sarà valida premessa al recupero di un fecondo rapporto tra la cultura sociale e la vitalità presente, ancorché non pienamente valorizzata, nella realtà del Paese.

1. Gli attuali meccanismi di computo degli scatti di anzianità e di determinazione delle indennità di fine rapporto come elementi ostativi alla mobilità.

Non v'è dubbio che uno degli elementi che maggiormente ostacolano la mobilità extraziendale dei lavoratori sia costituito dall'attuale coacervo degli istituti contrattuali e legislativi, a contenuto economico, legati all'*anzianità di lavoro del singolo presso lo stesso datore di lavoro*; in particolare, il meccanismo degli aumenti periodici (o scatti) di anzianità e le indennità di fine rapporto.

È noto come la contrattazione collettiva – e la legge per l'impiego pubblico – abbia in vario modo disciplinato, nei diversi settori, la materia degli incrementi retributivi legati all'anzianità di lavoro alle dipendenze dello stesso datore, individuando diverse basi di calcolo (es.: minimi contrattuali, minimi e contingenza, ecc.) determinando in modo diverso le percentuali di aumento (dal 2,5% al 5%, in genere), stabilendo tetti differenziati di anzianità nella stessa categoria utile al fine degli aumenti periodici. Da ciò è derivato un trattamento dell'anzianità di lavoro sostanzialmente diverso da settore a settore che, oltre a presentare ovvii profili di disegualitarismo (tali da configurare una vera e propria giungla in materia), spesso costituisce ostacolo alla mobilità intersettoriale del lavoro.

Peraltro, tale aspetto – di per sé negativo ove si consideri l'irrazionalità di un trattamento diversificato dell'anzianità di lavoro, che dovrebbe rilevare solo in quanto tale e non anche per aspetti collegati alle caratteristiche peculiari del lavoro svolto, già premiate dalla differenziazione dei minimi tabellari e dalle eventuali cifre ulteriori corrisposte *ad personam* – non esaurisce la panoramica degli effetti di rigidità indotti sul mercato del lavoro, dei quali anzi costituisce il momento di minore rilievo.

Effetti certamente più incisivi produce infatti il sistema attuale per il profilo strutturale che lega le possibilità di incrementi retributivi solamente all'anzianità maturata presso lo stesso datore di lavoro e che perciò spesso ostacola la mobilità extraziendale, introducendo elementi di rigidità crescenti in diretta proporzione con la durata del singolo rapporto di lavoro.

Ulteriore elemento ostativo della mobilità extraziendale, anche se produttivo di effetti di minore rilevanza, ma pur sempre apprezzabili, è costituito dal regime vigente delle indennità di fine rapporto, determinate nell'ammontare, in via sempre più generalizzata, in una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio prestato presso il me-

desimo datore di lavoro; con la conseguenza di generare un'ulteriore propensione alla stabilità, anch'essa crescente con l'anzianità maturata presso lo stesso datore di lavoro e con l'età del lavoratore.

È altresì noto come gli istituti in parola – aumenti periodici, indennità di anzianità – all'origine erano finalizzati allo scopo di premiare la "fedeltà" del lavoratore allo stesso datore di lavoro, in un sistema per altro verso assai carente di elementi di garanzia e che, in quanto tale, consentiva ampie possibilità di gestione "paternalistica". Solo successivamente l'istituto degli scatti biennali attraverso la sua generalizzazione, acquisì la funzione prevalente di garantire lievitazioni periodiche delle retribuzioni, mentre l'indennità di anzianità, anche essa riconosciuta in via sempre più generalizzata, accentuava il proprio caratterizzarsi come vera e propria retribuzione, differita solo per il profilo della erogazione alla data di cessazione del rapporto.

La finalizzazione e la natura attuale degli istituti ricordati, sommate alla necessità di rimuovere gli ostacoli che dal loro assetto vigente scaturiscono in ordine alla mobilità extraziendale del lavoro, comportano l'esigenza di rivederne la disciplina, in un contesto che salvaguardi, da un lato, gli interessi dei lavoratori, ma dall'altro lato, e nel contempo, consenta la rimozione degli effetti negativi indotti sul mercato del lavoro, a parità di costi per la parte datoriale.

2. Il calcolo dell'anzianità di lavoro deve prescindere dall'anzianità maturata in un determinato posto di lavoro: l'ipotesi di un Fondo Nazionale.

Qualsiasi soluzione finalizzata agli obiettivi indicati e che postuli la sopravvivenza del rilievo dell'anzianità di lavoro a fini economici, sembra debba partire dalla premessa di fondo consistente nella distinzione dell'anzianità di lavoro in quanto tale, e del relativo trattamento economico, rispetto al contingente rapporto di lavoro.

In tale ottica il singolo, all'atto dell'acquisizione dello status di lavoratore, coincidente con la data di effettiva instaurazione del primo rapporto di lavoro subordinato in cui sia parte, dovrebbe automaticamente essere iscritto ad un *Fondo nazionale*, preposto all'erogazione delle somme spettanti a titolo di anzianità di lavoro. Poiché l'iscrizione permarrrebbe per tutta la durata della vita lavorativa e poiché le prestazioni del Fondo sarebbero di ammontare crescente con l'effettiva *anzianità* di lavoro del singolo, ne deriverebbero i seguenti effetti:

– l'anzianità rileverebbe in quanto effettiva anzianità di lavoro del sin-

golo e non come anzianità maturata presso lo stesso datore di lavoro, con indubbia apertura all'apprezzamento della rilevanza anche sociale del lavoro;

– il lavoratore conseguirebbe il vantaggio della certezza della continuità dei riflessi economici dell'anzianità di lavoro in quanto tale, al di là anche dei tetti posti dal vigente sistema;

– verrebbero eliminate le cause di obiettiva rigidità conseguenti all'attuale regime del trattamento economico dell'anzianità, con indubbi riflessi positivi, in termini di mobilità, per le imprese e, più ampiamente, per lo stesso sistema produttivo.

Il sistema delle erogazioni ed i profili di finanziamento del Fondo – nella gestione del quale dovrebbero essere necessariamente coinvolti rappresentanti dei datori e dei prestatori di lavoro designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative – dovrebbero essere diversi a seconda che le prestazioni siano solo sostitutive dell'attuale sistema degli scatti biennali, o invece debbano anche assorbire aspetti legati alla modifica del sistema attuale delle indennità di fine rapporto (come sarebbe più coerente).

3. Possibili modalità innovative nell'erogazione delle somme spettanti a titolo di scatto di anzianità.

L'anzianità utile per poter percepire le prestazioni del Fondo dovrebbe maturare, come attualmente avviene, al compimento del primo biennio di effettivo lavoro. L'erogazione delle somme spettanti a titolo di anzianità di lavoro dovrebbe avvenire in un'unica soluzione annua, posticipata, in data fissa.¹

La prestazione del Fondo dovrebbe essere per tutti i lavoratori costituita da una somma pari almeno al 5% del minimo tabellare mensile della categoria di appartenenza del lavoratore, individuato sulla base dei contratti collettivi in vigore alla data del 31 dicembre, per tanti mesi quanti sono quelli di effettivo lavoro prestatato nell'anno precedente

¹ Rispetto alla erogazione diretta ai singoli lavoratori da parte del Fondo della somma spettante, si potrebbe in via alternativa ipotizzare un versamento annuo in unica soluzione da parte del contingente datore di lavoro, con diritto di rivalsa di quest'ultimo (con eventuale compensazione con la somma dovuta per l'anzianità maturata dai propri dipendenti) sul Fondo medesimo.

(compresi i periodi di ferie, congedi retribuiti a norma di contratto, ecc., ed esclusi i periodi di congedo non retribuito o di assenza per malattia come sopra determinata), risultanti da apposite dichiarazioni del datore (o dei datori) di lavoro; il 5% verrebbe corrisposto per ogni biennio di effettivo lavoro.

I criteri suddetti sono stati indicati tenendo conto, oltre che di aspetti più volte richiamati e legati alla effettività della prestazione:

- dell'opportunità di allineare le proiezioni evolutive manifestatesi nella contrattazione su livelli vicini ai massimi, che consentano di non incidere in alcun modo sulla maggior parte delle situazioni acquisite, migliorando altresì i trattamenti delle categorie meno beneficiarie dalla vigente rispettiva regolamentazione (salva restando l'opportunità di trasferire sulle retribuzioni individuali di fatto, con assegni *ad personam*, eventuali trattamenti di miglior favore attualmente in godimento);¹
- dei vantaggi che possono derivare al lavoratore dalla disponibilità di una somma resa di per sé più consistente per il fatto di essere percepita in una soluzione.

Il finanziamento del fondo dovrebbe essere a carico dei datori di lavoro. Sulla base delle indicazioni emergenti dalle Tabelle allegate, il contributo a carico dei datori di lavoro potrebbe essere determinato indicativamente intorno al 30% del monte retribuzioni corrisposte nell'anno, maggiorato del 5% per spese di amministrazione del Fondo, e dovrebbe essere versato tre mesi prima della data fissata per le erogazioni del Fondo ai singoli lavoratori.²

Gli eventuali residui attivi del Fondo dovrebbero essere destinati a contribuire al finanziamento della formazione professionale.

¹ L'assetto proposto comporta ovviamente l'abolizione del diffuso sistema in vigore del "ricalcolo" dell'importo degli scatti maturati, a seguito di variazioni sopravvenute della base di calcolo. Il risparmio così conseguito potrebbe consentire una lievitazione anche oltre il 5% dell'ammontare degli scatti. Ancora al riguardo, si consideri anche l'abbattimento dei costi attuali dell'indennità di anzianità che conseguirebbe dal sistema proposto (v. *Infra*).

² Evidenti, per tale profilo, i riflessi vantaggiosi per le imprese, in termini di possibilità di autofinanziamento.

4. Proposta per una abolizione dell'indennità di fine rapporto.

Oltre alle prestazioni sostitutive dell'attuale sistema degli scatti biennali per anzianità, dovrebbe competere al Fondo anche la gestione degli attuali trattamenti di fine rapporto, o di forme alternative sostitutive degli stessi, per coerenza con l'assunto presupposto dello scollamento dei benefici collegati all'anzianità di lavoro dai particolari rapporti subordinati.

In tale ottica, la soluzione ottimale teorica sarebbe indubbiamente quella costituita da un'unica erogazione annua da parte del Fondo di ammontare tale da renderla sostitutiva degli attuali istituti degli scatti e dell'indennità di anzianità.

D'altra parte, non può non sottolinearsi l'intrinseco collegamento esistente tra la materia degli scatti biennali, risistemata come nella proposta sopra formulata, e l'istituto della indennità di anzianità, come attualmente disciplinato. Infatti, dal solo scorporo dalla retribuzione corrente della parte corrisposta a titolo di "retribuzione periodica" dell'anzianità di lavoro, conseguono riflessi non indifferenti sull'ammontare dell'indennità di fine rapporto, legati al notevole abbattimento della base di calcolo di questa (X scatti biennali $\times 5\%$ della base \times anni di servizio. Nell'ipotesi teorica di diciotto scatti biennali maturati presso lo stesso datore di lavoro e di aumenti calcolati nel 5% del solo minimo tabellare mensile, l'abbattimento dell'ammontare dell'indennità di anzianità sarebbe pari a $18 \times 5\%$ minimo tabellare $\times 40$ anni di servizio = 36 volte il minimo tabellare).

Peraltro, oltre che sui lavoratori, le conseguenze del proposto sistema di nuovo assetto degli scatti di anzianità si riflettono in modo altrettanto rilevante anche sull'autofinanziamento delle imprese, considerato nelle dimensioni in pratica consentite dall'attuale disciplina dell'indennità di anzianità.

Anche per tali profili, risulta oltremodo complessa l'individuazione di un nuovo assetto generale rispettoso di tutti gli interessi coinvolti, che non può, d'altra parte, ipotizzarsi come immediatamente realizzabile.

Comunque, possono rappresentarsi ipotesi di soluzioni interinali di massima, alternative rispetto alla prospettiva di abolizione dell'indennità di fine rapporto: abolizione che non potrebbe essere "consentita" se non in un contesto caratterizzato positivamente in termini di effettiva sicurezza sociale. Solo un tale diverso contesto potrebbe consentire il varo di misure radicali, quali ad esempio:

– la sostituzione dell'indennità di anzianità con prestazioni pensioni-

stiche pari al 100% dell'ultima retribuzione e indicizzate al variare del costo della vita; gli oneri derivanti dall'incremento delle pensioni potrebbero essere posti a carico dei datori di lavoro, alleviati dal peso delle indennità di fine rapporto;

– incremento pari all'ammontare di una mensilità della retribuzione corrente della somma annua erogata dal Fondo e come sopra determinata, in modo tale da consentire lo scaglionamento nel tempo delle erogazioni per anzianità con risparmio sul totale.

Le ipotesi interinali potrebbero consistere in:

– *prestiti indicizzati*: in relazione alle esigenze che possono presentarsi soprattutto per i giovani (ad esempio, acquisto della casa, "avviamento" della famiglia, ecc.) potrebbe prevedersi la possibilità di ottenere dal contingente datore di lavoro prestiti di ammontare proporzionato alla effettiva anzianità di lavoro maturata, trasferibili ad eventuali datori di lavoro successivi ed indicizzati in modo tale da essere successivamente incorporati nel loro valore capitalizzato dall'indennità di anzianità percepita alla fine della vita lavorativa;

– *scaglionamento*: oltre che in coincidenza con la cessazione dei singoli rapporti di lavoro, l'indennità di anzianità, in ipotesi di permanenza del rapporto con lo stesso datore di lavoro, potrebbe essere scaglionata al compimento del 10°, 20°, 30° e ultimo anno di servizio (o a cadenze più ristrette) e calcolata *in via definitiva* al momento delle singole erogazioni.

5. Modificazioni dell'attuale regime dell'indennità di fine rapporto e salvaguardia dei diritti acquisiti.

Ogni modificazione, di qualsivoglia spessore, dell'attuale regime delle indennità di fine rapporto postula comunque la salvaguardia dei diritti acquisiti dai lavoratori.

Ciò è imposto sia dalla natura prevalentemente retributiva dell'indennità di anzianità (cfr. Corte Cost., 27 giugno 1968, n. 75), tipica dell'impiego privato, sia dalle caratteristiche, non dissimili nella sostanza, proprie dell'indennità di buonuscita (cfr. Corte Cost., 13 gennaio 1966, n. 3), tipica dell'impiego pubblico. *Ad abundantiam*, va ancora al riguardo rammentato che mentre l'indennità di anzianità è obbligazione esclusiva del datore di lavoro privato, che questi assume in toto all'atto

della costituzione di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato e definitivo, l'indennità di buonuscita non spetta al pubblico dipendente in ogni caso di cessazione del rapporto, ma solo in ipotesi di anzianità superiore ai due anni (art. 12 legge 25 novembre 1957, n. 1139); e ciò anche se, nel settore pubblico, il lavoratore fin dall'inizio del rapporto contribuisce al Fondo di previdenza a carico del quale è posta l'erogazione dell'indennità (con versamenti pari al 2,50% dell'80% della retribuzione: D.P.R. 5 giugno 1965, n. 759).

Peraltro, la individuazione di meccanismi di salvaguardia dei diritti acquisiti non sembra possa prescindere da considerazioni legate sia al contesto generale della particolare congiuntura economica, sia alla strutturazione e alla funzione pratica degli attuali fondi di anzianità aziendali.

Per il primo profilo, è indubbio che un'immediata ed integrale corresponsione delle somme maturate a titolo di indennità di fine rapporto, legata a contestuali modifiche degli istituti, sarebbe tale da indurre nel sistema ulteriori spinte inflazionistiche negative.

Per il secondo aspetto, un'erogazione del tipo di quella sopra ipotizzata sarebbe anche tale da incidere in maniera drasticamente negativa sui già precari equilibri finanziari delle aziende. E ciò sia per il carattere spesso fittizio delle partite iscritte a bilancio a titolo di fondo di anzianità, sia per la generale destinazione pratica ad autofinanziamento delle somme relative.

Tali considerazioni sono indubbiamente condizionanti per la determinazione di idonei sistemi di erogazione delle somme maturate a titolo di indennità di fine rapporto.

Le diverse esigenze coinvolte (contenimento delle spinte inflazionistiche; sostegno della domanda interna; salvaguardia dei livelli occupazionali, legata anche alla ridefinizione – in un ragionevole periodo di tempo – dei sistemi di autofinanziamento delle imprese) sembra possano essere soddisfatte da meccanismi di erogazione delle indennità maturate per anzianità, del tipo di quelli che di seguito si esemplificano, per le diverse ipotesi possibili.

a) CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro con lo stesso datore successivamente a una modifica dell'attuale trattamento dell'anzianità, l'indennità – determinata nell'ammontare al momento del mutamento del regime – potrebbe essere erogata a scaglioni, anche perché

in tali ipotesi non sussiste il titolo idoneo a rendere esigibile l'indennità secondo la normativa vigente (= cessazione del rapporto).

Il piano di scaglionamento non dovrebbe venire travolto in ipotesi di successiva cessazione del rapporto (eccettuato il caso di cessazione per raggiunti limiti di età e – a salvaguardia dei livelli occupazionali e di sempre possibili abusi – il caso di successivo licenziamento; per tali ipotesi, v. *infra*), potendosi configurare il sistema come un piano di ammortamento del debito del datore di lavoro consensualmente definito dalle parti.

Esempio:

– *Anzianità fino a 5 anni*: In tali ipotesi, di rilievo quantitativo marginale, le somme maturate potrebbero essere erogate immediatamente per il 50% ed il residuo (comprensivo di capitale e interesse) versato dopo due anni; ovvero, potrebbe procedersi alla liquidazione in quattro anni di somme annue pari al 25% del totale maturato (con tre ratei composti di capitale e interesse).

L'ammortamento del debito avverrebbe in 2 o 4 anni.

– *Anzianità da 5 a 10 anni*: Erogazione immediata del 25% delle somme maturate; tre successivi ratei biennali di ammontare pari al 25% del capitale e agli interessi.

Ammortamento del debito in 6 anni.

– *Anzianità da 10 a 20 anni*: Erogazione immediata del 20% delle somme maturate; quattro successivi ratei biennali di ammontare pari al 20% del capitale e agli interessi.

Ammortamento del debito in 8 anni.

– *Anzianità da 20 a 30 anni*: Erogazione immediata del 15% delle somme maturate; tre successivi ratei biennali di ammontare pari al 15% del capitale e agli interessi; due ulteriori ratei biennali di ammontare pari al 20% del capitale e agli interessi.

Ammortamento del debito in 10 anni.

– *Anzianità da 30 a 40 anni*: Erogazione immediata del 15% delle somme maturate; successivi ratei biennali di ammontare pari al 15% del capitale e agli interessi; saldo del residuo al raggiungimento dei limiti di età.

Ammortamento del debito in tempi legati alle situazioni individuali.

b) DIMISSIONI

In ipotesi di dimissioni del lavoratore contestuali alla modifica del sistema in atto, poiché deve presumersi l'irrilevanza delle potenzialità previdenziali proprie delle indennità in parola (sostentamento nel periodo di disoccupazione), le somme maturate potrebbero essere corrisposte immediatamente per un ammontare pari al 30% ed in successivi sette ratei annui pari ciascuno al 10% del capitale e relativi interessi.

Ammortamento del debito in sette anni.

Inoltre, ad evitare abusi e comportamenti fraudolenti, per tali ipotesi – come pure per il caso di dimissioni intervenute nei sei mesi precedenti la modifica del sistema – dovrebbe essere stabilito il divieto della riassunzione del dimissionario presso lo stesso datore di lavoro, o società allo stesso in qualsiasi modo collegate, con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, sia subordinato che autonomo. Il divieto potrebbe cadere in ipotesi di accettazione da parte del lavoratore del nuovo sistema di liquidazione ed a seguito delle conseguenti restituzioni dell'interessato al datore di lavoro.

c) LICENZIAMENTO

In ogni caso di licenziamento dovrebbe essere salvaguardato il diritto del lavoratore a percepire immediatamente l'indennità (o il saldo delle spettanze maturate, per l'ipotesi di licenziamento intervenuto successivamente alla modifica del sistema attuale). Ciò anche per costituire una remora a licenziamenti "concordati", oltre che come misura di salvaguardia dei livelli di occupazione.

Potrebbe forse ipotizzarsi anche un collegamento della permanenza del diritto alla riassunzione presso lo stesso datore di lavoro (attualmente previsto in alcuni casi) al deposito da parte del lavoratore presso lo stesso datore di una quota dell'indennità di fine rapporto, determinata sia in relazione all'ammontare di questa che al periodo per il quale viene riconosciuto il diritto alla riassunzione.

Tab. 1 *Comparazione dei costi annui degli aumenti periodici di anzianità, secondo l'ammontare di questi (2%, 3%, 4%, 5%)
Distribuzione dei dipendenti per anzianità di tipo rettangolare*

Classi di anzianità	Num. di dipendenti nella classe	Ammontare scatto 5%		Ammontare scatto 4%		Ammontare scatto 3%		Ammontare scatto 2%	
		Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo dalla classe per scatti	Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo dalla classe per scatti	Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo dalla classe per scatti	Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo dalla classe per scatti
0-2	50	—	—	—	—	—	—	—	—
2-4	50	5	3.000	4	2.400	3	1.800	2	1.200
4-6	50	10	6.000	8	4.800	6	3.600	4	2.400
6-8	50	15	9.000	12	7.200	9	5.400	6	3.600
8-10	50	20	12.000	16	9.600	12	7.200	8	4.800
10-12	50	25	15.000	20	12.000	15	9.000	10	6.000
12-14	50	30	18.000	24	14.400	18	10.800	12	7.200
14-16	50	35	21.000	28	16.800	21	12.600	14	8.400
16-18	50	40	24.000	32	19.200	24	14.400	16	9.600
18-20	50	45	27.000	36	21.600	27	16.200	18	10.800
20-22	50	50	30.000	40	24.000	30	18.000	20	12.000
22-24	50	55	33.000	44	26.400	33	19.800	22	13.200
24-26	50	60	36.000	48	28.800	36	21.600	24	14.400
26-28	50	65	39.000	52	31.200	39	23.400	26	15.600
28-30	50	70	42.000	56	33.600	42	25.200	28	16.800
30-32	50	75	45.000	60	36.000	45	27.000	30	18.000
32-34	50	80	48.000	64	38.400	48	28.800	32	19.200
34-36	50	85	51.000	68	40.800	51	30.600	34	20.400
36-38	50	90	54.000	72	43.200	54	32.400	36	21.600
38-40	50	95	57.000	76	45.600	57	34.200	38	22.800
Totale	1.000		570.000		456.000		342.000		228.000

Anzianità media dei dipendenti = 20 anni

N.B. Il calcolo è stato effettuato ipotizzando un'azienda con 1.000 dipendenti, ripartiti in modo uniforme nelle diverse classi di anzianità (distribuzione c.d. rettangolare). Retribuzione = 100, fissa nei 40 anni; la base di calcolo dell'ammontare degli scatti è pertanto costante; non sono perciò evidenziati gli oneri ulteriori derivanti dal "ricalcolo" dell'importo degli aumenti periodici susseguente a variazioni della base. Non è ipotizzata alcuna erogazione a titolo di scatti di anzianità sulla 13ª mensilità.

Tab. 2 *Comparazione dei costi annui degli aumenti periodici di anzianità, secondo l'ammontare di questi (2%, 3%, 4%, 5%)
Distribuzione dei dipendenti per anzianità di tipo trapezoidale*

Classi di anzianità	Num. di dipendenti nella classe	Ammontare scatto 5% Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo della classe per scatti	Ammontare scatto 4% Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo della classe per scatti	Ammontare scatto 3% Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo della classe per scatti	Ammontare scatto 2% Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo della classe per scatti
0-2	73,75	—	—	—	—	—	—	—	—
2-4	71,25	5	4.275	4	3.420	3	2.565	2	1.710
4-6	68,75	10	8.253	8	6.504	6	4.950	4	3.300
6-8	66,25	15	11.925	12	9.540	9	7.155	6	4.770
8-10	63,75	20	15.300	16	12.240	12	9.180	8	6.120
10-12	61,25	25	18.375	20	14.700	15	11.025	10	7.350
12-14	58,75	30	21.150	24	16.920	18	12.690	12	8.460
14-16	56,25	35	23.625	28	18.900	21	14.175	14	9.450
16-18	53,75	40	25.800	32	20.640	24	15.480	16	10.320
18-20	51,25	45	27.675	36	22.140	27	16.605	18	11.070
20-22	48,75	50	29.250	40	23.400	30	17.550	20	11.700
22-24	46,25	55	30.525	44	24.420	33	18.315	22	12.210
24-26	43,75	60	31.500	48	25.200	36	18.900	24	12.600
26-28	41,25	65	32.175	52	25.740	39	19.305	26	12.870
28-30	38,75	70	32.550	56	26.040	42	19.530	28	13.020
30-32	36,25	75	32.625	60	26.100	45	19.575	30	13.050
32-34	33,75	80	32.400	64	25.920	48	19.440	32	12.960
34-36	31,25	85	31.875	68	25.500	51	19.125	34	12.750
36-38	28,75	90	31.050	72	24.840	54	18.630	36	12.420
38-40	26,25	95	29.925	76	23.940	57	17.955	38	11.970
Totale	1.000		470.253		376.104		282.150		188.100

Anzianità media dei dipendenti = 16,77

N.B. Il calcolo è stato effettuato ipotizzando un'azienda con 1.000 dipendenti, ripartiti in modo decrescente costante dalla prima all'ultima classe di anzianità (distribuzione c.d. trapezoidale). Vedi nota tabella 1.

Tab. 3 *Comparazione dei costi annui degli aumenti periodici di anzianità, secondo l'ammontare di questi (2%, 3%, 4%, 5%)
Distribuzione dei dipendenti per anzianità di tipo triangolare*

Classi di anzianità	Num. di dipendenti nella classe	Ammontare scatto 5% Costo mensile individuale degli scatti	Costo annuo complessivo della classe per scatti	Costo mensile individuale degli scatti	Ammontare scatto 4% Costo annuo complessivo della classe per scatti	Costo mensile individuale degli scatti	Ammontare scatto 3% Costo annuo complessivo della classe per scatti	Costo mensile individuale degli scatti	Ammontare scatto 2% Costo annuo complessivo della classe per scatti
0-2	97,5	—	—	—	—	—	—	—	—
2-4	92,5	5	5.550	4	4.440	3	3.330	2	2.220
4-6	87,5	10	10.500	8	8.400	6	6.300	4	4.200
6-8	82,5	15	14.850	12	11.800	9	8.910	6	5.940
8-10	77,5	20	18.600	16	14.880	12	11.160	8	7.440
10-12	72,5	25	21.750	20	17.400	15	13.050	10	8.700
12-14	67,5	30	24.300	24	19.440	18	14.580	12	9.720
14-16	62,5	35	26.250	28	21.000	21	15.750	14	10.500
16-18	57,5	40	27.600	32	22.080	24	16.560	16	11.040
18-20	52,5	45	28.350	36	22.680	27	17.010	18	11.340
20-22	47,5	50	28.500	40	22.800	30	17.100	20	11.400
22-24	42,5	55	28.050	44	22.400	33	16.830	22	11.220
24-26	37,5	60	27.000	48	21.600	36	16.200	24	10.800
26-28	32,5	65	25.350	52	20.280	39	15.210	26	10.140
28-30	27,5	70	23.100	56	18.480	42	13.860	28	9.240
30-32	22,5	75	20.250	60	16.200	45	12.150	30	8.100
32-34	17,5	80	16.800	64	13.440	48	10.080	32	6.720
34-36	12,5	85	12.750	68	10.200	51	7.650	34	5.100
36-38	7,5	90	8.100	72	6.480	54	4.860	36	3.240
38-40	2,5	95	2.850	76	2.280	57	1.710	38	1.140
Totale	1.000	370.500	296.280	296.280	222.300	222.300	148.200	148.200	

Anzianità media dei dipendenti = 13,55

N.B. Il calcolo è stato effettuato ipotizzando un'azienda con 1.000 dipendenti, ripartiti in modo decrescente più accentuato rispetto all'ipotesi di cui alla tabella 2 (distribuzione c.d. triangolare). Vedi nota tabella 1.

Tab. 4 *Composizione del costo annuo individuale degli aumenti periodici di anzianità per dipendente con anzianità compresa entro i limiti delle classi*

Retribuzione individuale annua	Classi di anzianità	Costo individuale annuo per scatti			
		5%	4%	3%	2%
1.300	0-2	—	—	—	—
1.300	2-4	60	48	36	24
1.300	4-6	120	96	72	48
1.300	6-8	180	144	108	72
1.300	8-10	240	192	144	96
1.300	10-12	300	240	180	120
1.300	12-14	360	288	216	144
1.300	14-16	420	336	252	168
1.300	16-18	480	384	288	192
1.300	18-20	540	432	324	216
1.300	20-22	600	480	360	240
1.300	22-24	660	528	396	264
1.300	24-26	720	576	432	288
1.300	26-28	780	624	468	312
1.300	28-30	840	672	504	336
1.300	30-32	900	720	540	360
1.300	32-34	960	768	576	384
1.300	34-36	1.020	816	612	408
1.300	36-38	1.080	864	648	432
1.300	38-40	1.140	912	684	456

N.B. Il calcolo è stato effettuato ipotizzando una retribuzione mensile = 100, eguale per tutte le classi e costante nei 40 anni.

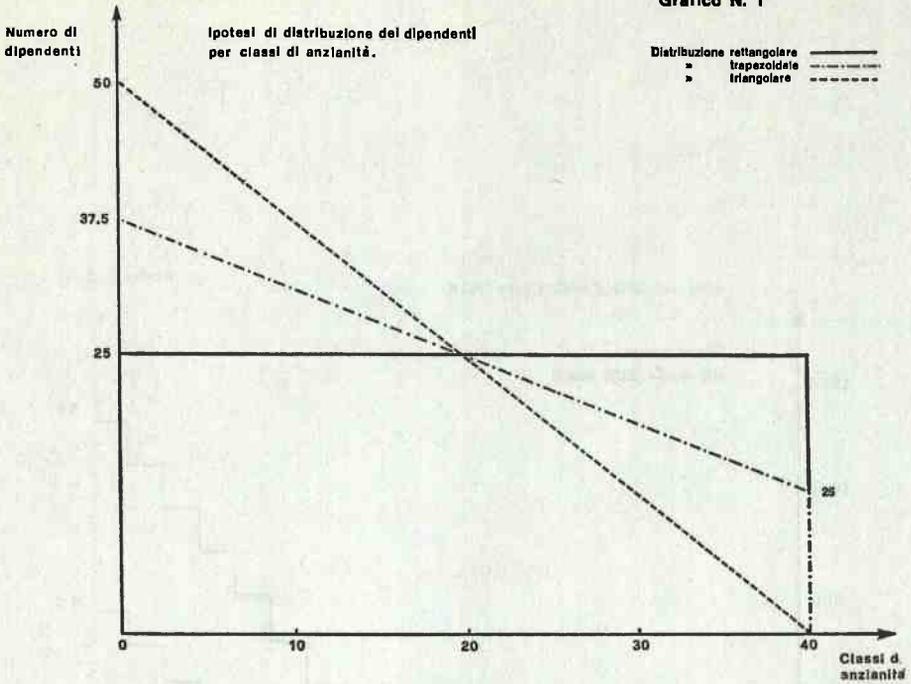
Tab. 5 *Valori assoluti del costo annuo degli scatti di anzianità*
N.B. v. N.B. tab. 1, 2, 3

Tipo di distribuzione dei dipendenti	Ammontare dello scatto				
		5%	4%	3%	2%
Rettangolare		570.000	456.000	342.000	228.000
Trapezoidale		470.253	376.000	282.000	188.100
Triangolare		370.500	296.280	222.300	148.200

Tab. 6 *Incidenza annua degli scatti di anzianità sul monte salari complessivo*
N.B. ved. N.B. tab. 1, 2, 3, 5. Nel monte salari non è considerata la 13ª mensilità, né l'indennità di contingenza.
(Valori percentuali)

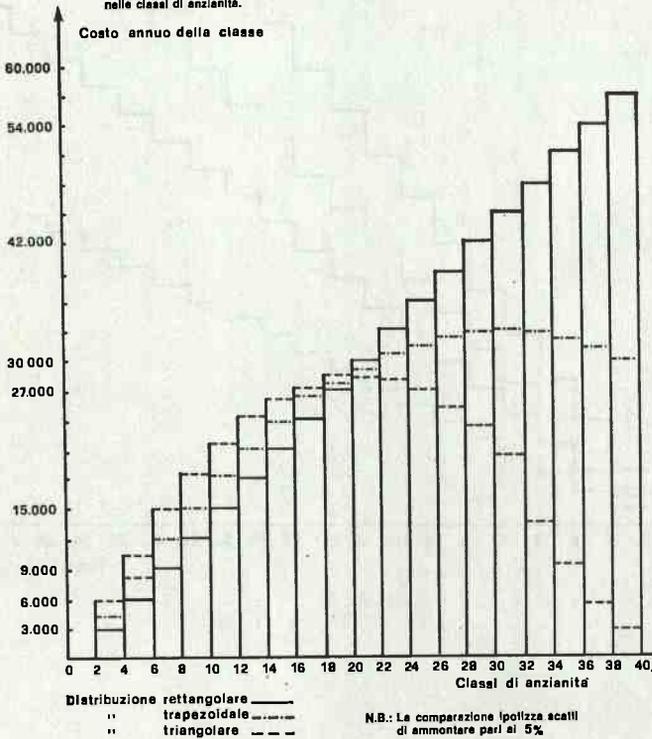
Tipo di distribuzione dei dipendenti	Ammontare dello scatto				
		5%	4%	3%	2%
Rettangolare		47,5	38,0	28,5	19,0
Trapezoidale		39,2	31,3	23,5	15,7
Triangolare		30,8	24,6	18,5	12,4

Grafico N. 1



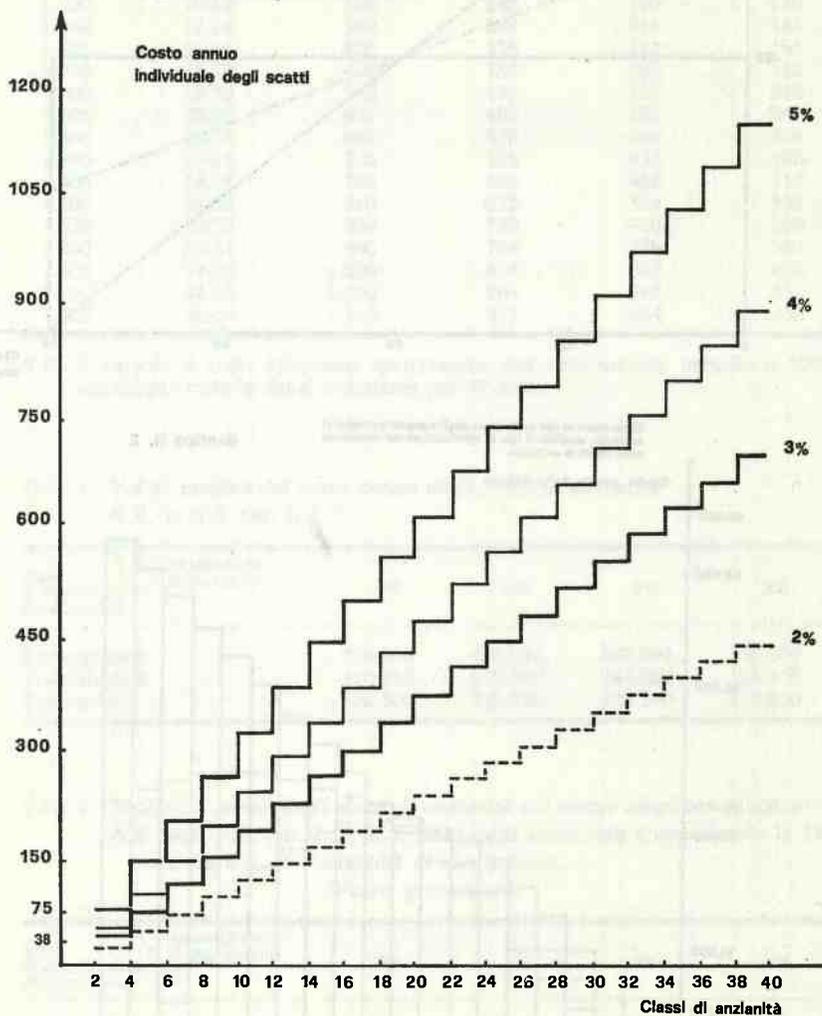
Comparazione dei costi annuali degli aumenti periodici di anzianità, secondo il tipo di distribuzione dei dipendenti nelle classi di anzianità.

Grafico N. 2



Rappresentazione grafica della tab. 4

Grafico N. 3



I risultati della ricerca "Mobilità e mercato del lavoro", di cui nel presente quaderno viene presentata la parte di proposte relative a *Ipotesi di un diverso regime dell'anzianità di lavoro*, sono pubblicati in una serie di cinque Quaderni della Fondazione Giovanni Agnelli.

PARTE PROPOSITIVA:

Quaderno n. 1

Ipotesi di revisione delle politiche di avviamento al lavoro e di garanzia economica per i disoccupati.

Quaderno n. 2

Ipotesi di un diverso regime dell'anzianità di lavoro.

Quaderno n. 3

Ipotesi di intervento sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro.

Quaderno n. 4

Linee di intervento diretto a favore di una politica attiva della mobilità del lavoro.

Linee di approccio a un'ipotesi di salario familiare.

PARTE DESCRITTIVA:

Quaderno n. 5

I caratteri della partecipazione al lavoro nella società italiana.



*Fondazione
Giovanni Agnelli*

Via Ormea, 37 - 10125 TORINO
Telef. (011) 65.86.66 - 65.87.65



**Fondazione
Giovanni Agnelli**

11797

R2