

Di scatti di anzianità e automatismi promozionali si torna e ritorna a parlare in occasione di ogni rinnovo contrattuale: per le imprese nella prospettiva di una revisione di questi istituti; per il sindacato nell’ottica della strenua difesa di una delle prerogative simbolo della stagione d’oro delle relazioni industriali. Sono esemplificative le più recenti trattative ed esperienze negoziali tanto nell’economia privata - con i casi di mancato accordo sulla riforma degli istituti nei rinnovi del CCNL Credito e del CCNL Industria Alimentare, oppure con l’abrogazione degli scatti di anzianità del CCNL Energia e Petrolio e del CCNL Gas-Acqua; quanto nella pubblica amministrazione, ove il Governo ne ha più volte prospettato l’eliminazione nei comparti in cui questi istituti continuano a rappresentare una quota consistente del salario dei dipendenti pubblici.

Sul piano definitorio, gli automatismi promozionali e gli scatti di anzianità consistono in degli avanzamenti periodici di inquadramento, nel primo caso, o di retribuzione, nel secondo caso. Essi si legano rispettivamente al conseguimento di determinati titoli oppure al raggiungimento di una data anzianità di servizio. **Per comprendere quanto e come tali istituti sono oggi diffusi nella contrattazione collettiva nazionale, prendiamo qui a riferimento 34 CCNL ([1]),** siglati in altrettanti settori merceologici afferenti l’economia privata italiana tra il 2010 ed il 2016.

Le promozioni automatiche nei sistemi di inquadramento del personale

Con riferimento agli automatismi promozionali, e cioè agli avanzamenti automatici sulla scala classificatoria, 21 contratti collettivi nazionali su 34 prevedono questo istituto. Ulteriormente, la tabella (Tab. 1) mostra che su 21 contratti collettivi nazionali che, nel complesso, prevedono automatismi promozionali, 16 li collegano unicamente all’anzianità di servizio, mentre 4 li collegano sia all’anzianità di servizio che all’ottenimento di titoli di studio o abilitazioni professionali. Soltanto il CCNL Edilizia prevede collocazioni inquadramentali automatiche legate esclusivamente al conseguimento di titoli di studio.

Tab. 1 - Automatismi promozionali in 34 CCNL.

Automatismi promozionali

Assenti	Previsti (anzianità di servizio)	Previsti (titoli o abilitazioni conseguite)	Previsti (anzianità di servizio e titoli o abilitazioni conseguite)
Agricolo (quadri, impiegati e operai), Autostrade, Cemento, Chimico-Farmaceutico, Credito, Energia e Petrolio, Gas-Acqua, Industria Turistica, Lavanderie Industriali, Legno, Turismo-Alberghi, Vetro	Alimentare, Calzature, Ceramica e Piastrelle, Elettrico, Gommoplastica, Igiene Ambientale (imprese private), Igiene Ambientale (imprese pubbliche), Logistica e Trasporti, Mobilità Ferroviaria, Metalmeccanico, Pelletteria, Telecomunicazioni, Terziario, Tessile, Turismo-PP. EE., Vigilanza Privata	Edilizia	Giocattoli, Multiservizi, Occhiali, Trasporto a Fune

Fonte: Banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva, www.farecontrattazione.it

Basti qui richiamare alcuni esempi, tra cui il CCNL Logistica e Trasporti, il quale prevede che siano automaticamente inquadrati al 3° livello Super gli addetti al servizio clienti senior ed i telesales senior dopo 24 mesi trascorsi al 3° livello di inquadramento, ovvero i city couriers senior dopo 18 mesi al 3° livello. Similmente, le parti hanno convenuto che il personale viaggiante inquadrato al 3° livello Super Junior passerà automaticamente al 3° livello Super dopo 30 mesi. Ulteriore caso chiarificatore circa la diffusione di dinamiche promozionali automatiche è poi quello del CCNL Igiene Ambientale, sia nella sua versione per le imprese private, sia nella sua versione per le imprese pubbliche. Il contratto collettivo nazionale prevede una duplice posizione parametrica per i livelli professionali 2, 3, 4, 5, 6, 7, e, in seguito all'ultimo rinnovo, anche per il livello professionale 1. Nel concreto, si tratta della posizione parametrica iniziale B e della posizione parametrica di attestazione A, ove le posizioni parametriche di tipo B sono attribuite al personale neoassunto, oppure in ogni caso di passaggio al livello superiore. I dipendenti così inquadrati accedono alle posizioni parametriche di tipo A, corrispondenti al medesimo livello professionale, soltanto al compimento di 5 (imprese private) o 6 (imprese pubbliche) anni di anzianità di servizio alla

posizione parametrica B.

Gli scatti di anzianità

La tabella successiva (Tab. 2), invece, mostra che 31 contratti collettivi nazionali, sui 34 analizzati, prevedono degli avanzamenti salariali periodici, in tali casi sempre legati all'anzianità di servizio.

Tab. 2 - Automatismi retributivi in 34 CCNL.

Automatismi retributivi

Assenti

Chimico-Farmaceutico, Energia e Petrolio, Gas-Acqua

Previsti (anzianità di servizio)

Agricolo (quadri, impiegati e operai), Alimentare, Autostrade, Calzature, Cemento, Ceramica e Piastrelle, Credito, Edilizia, Elettrico, Giocattoli, Gomma-plastica, Igiene Ambientale (imprese private), Igiene Ambientale (imprese pubbliche), Industria Turistica, Lavanderie Industriali, Legno, Logistica e Trasporti, Metalmeccanico, Mobilità Ferroviaria, Multiservizi, Occhiali, Pelletteria, Telecomunicazioni, Terziario, Tessile, Trasporto a Fune, Turismo-Alberghi, Turismo-PP. EE., Vetro, Vigilanza Privata

Fonte: Banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva, www.farecontrattazione.it

La maggior parte dei contratti collettivi analizzati prevede 5 aumenti retributivi al compimento di 2 anni di anzianità in azienda, ma non mancano casi come quelli dei comparti dell'industria turistica, degli alberghi, dei pubblici esercizi e della vigilanza privata dove gli aumenti previsti sono al massimo 6 per ogni triennio di anzianità. Sempre a titolo di esempio, il CCNL Terziario permette un

massimo di 10 scatti retributivi ogni 3 anni di anzianità di servizio, mentre il CCNL Mobilità Ferroviaria prevede un massimo di 7 aumenti salariali per ogni biennio di anzianità. Fanno eccezione a simili meccanismi il CCNL Chimici, il CCNL Energia e Petrolio ed il CCNL Gas-Acqua, casi in cui, in tempi recenti, le parti hanno deciso di eliminare l'erogazione degli aumenti retributivi legati all'anzianità di servizio.

Riflessioni conclusive

All'esito di questa ricognizione, ci si domanda perché, nonostante da più parti se ne segnali il carattere anacronistico, e nonostante i molteplici tentativi di scardinamento di questi istituti, i contratti collettivi nazionali continuino a prevedere una vasta gamma di automatismi retributivi e promozionali.

Dal punto di vista sindacale, si tratta di istituti capaci di garantire una **progressione salariale anche a quelle figure meno rilevanti nel mercato del lavoro e meno soggette a compensazioni di altra natura**, le quali, diversamente, più difficilmente potrebbero beneficiare di prospettive di crescita. In alcuni contesti, inoltre, **vale ancora la funzione originaria dell'istituto laddove punta a favorire e premiare l'attaccamento del lavoratore all'impresa**. E ciò in particolar modo nei settori in cui operano una prevalenza di piccole e micro imprese, dove le possibilità di carriera dei lavoratori appaiono drasticamente ridotte. Va rilevato altresì che gli automatismi, e in particolare gli scatti di anzianità, **garantiscono l'unica tutela salariale e di difesa del potere di acquisto dei lavoratori nelle fasi di vacanza contrattuale**, ovvero nelle fasi di stallo negoziale, anche prolungate, dettate dall'incapacità delle parti di rinnovare il contratto collettivo nazionale di riferimento e di aggiornare, di conseguenza, i minimi tabellari. È anche quest'ultima l'argomentazione che oggi viene richiamata dalle organizzazioni sindacali, soprattutto con riguardo alle retribuzioni dei lavoratori in attesa, in alcuni casi da anni di rinnovi contrattuali.

D'altro canto, sul versante imprenditoriale, si ritiene che gli automatismi, nella contrattazione di categoria, abbiano perso la loro funzione originaria di fidelizzazione del dipendente alla realtà aziendale. Il superamento degli stessi potrebbe allora

contribuire a liberare risorse per la contrattazione di secondo livello e per il rilancio della produttività. Un simile intervento, potrebbe creare margini per una diversa valorizzazione della professionalità, giacché gli automatismi retributivi e promozionali instaurano una forte relazione tra anzianità e progressioni retributive, limitando gli spazi per una valutazione più funzionale e oggettiva della prestazione lavorativa. Le carriere retributive dei lavoratori risultano invece tutt'oggi concentrate sul tempo trascorso dal lavoratore in azienda. E ciò è tanto più attuale quanto più si pensa al contesto produttivo odierno, ove al passare del tempo non si lega necessariamente una maggiore utilità o produttività della prestazione lavorativa, o una maggiore professionalità del lavoratore, ma il datore di lavoro è comunque tenuto a compensare maggiormente il dipendente o a riconoscergli automaticamente il livello di inquadramento superiore.

Uno spunto per un possibile compromesso tra le due posizioni qui richiamate potrebbe provenire dall'esperienza comparata. In alcuni paesi europei, come Germania e Olanda ad esempio, gli scatti di anzianità sono stati convertiti in quote salariali erogate in relazione alla esperienza e alla professionalità dei lavoratori, più che alla loro anzianità di servizio. In questo modo, la funzione di valorizzazione del lavoratore continuerebbe ad essere garantita dall'istituto, ma allo stesso tempo si verrebbe a creare una maggiore corrispondenza tra professionalità effettiva e progressione economica e classificatoria. Infine, le somme corrisposte a questo titolo, potrebbero essere assoggettate a un regime fiscale e contributivo di vantaggio, in modo da contribuire a ridurre ancora di più il divario tra costo del lavoro e produttività.

Davide Mosca

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@Dav_Mosca](https://twitter.com/Dav_Mosca)

([1]) In particolare, sono considerati, nella versione più recente alla data del 15 novembre 2016, i seguenti contratti collettivi nazionali: CCNL Autostrade (2016), CCNL Calzature (2013), CCNL

Cemento (2015), CCNL Ceramica e Piastrelle (2014), CCNL Chimico-Farmaceutico (2015), CCNL Commercio (2015), CCNL Credito e Assicurazioni (2015), CCNL Elettrici (2013), CCNL Energia e Petrolio (2013), CCNL Gas-Acqua (2014), CCNL Giocattoli (2014), CCNL Gommoplastica (2015), CCNL Igiene Ambientale - aziende private (2016), CCNL Igiene Ambientale - aziende pubbliche (2016), CCNL Industria Alimentare (2016), CCNL Industria Edile e Cooperative (2014), CCNL Industria Turistica (2016), CCNL Lavanderie Industriali (2016), CCNL Legno (2013), CCNL Logistica e Trasporti (2014), CCNL Metalmeccanici (2012), CCNL Mobilità Ferroviaria (2012), CCNL Multiservizi (2011), CCNL Occhiali (2016), CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti (2014), CCNL Pelli e Cuoio (2014), CCNL Quadri e Impiegati Agricoli (2012), CCNL Telecomunicazioni (2013), CCNL Tessile (2013), CCNL Trasporto a Fune (2016), CCNL Turismo-Alberghi (2014), CCNL Turismo-Pubblici Esercizi (2010), CCNL Vetro e Lampade (2016), CCNL Vigilanza Privata (2013).

Scarica il **PDF** 