

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 prestato 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.