

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-