L’anzianità di servizio non può essere considerata per i differenziali stipendiali

leautonomie.it/lanzianita-di-servizio-non-puo-essere-considerata-per-i-differenziali-stipendiali/

Luigi Oliveri 06/12/2023

L’articolo di Arturo Bianco “*Contrattazione 2023: l’applicazione delle progressioni economiche*” mette il dito sulla piaga mai rimarginata relativa alla contrattazione sulle progressioni verticali.

Come sempre e da sempre, le negoziazioni inciampano sui criteri per le progressioni orizzontali, che a seguito del Ccnl 16.11.2022 danno luogo ai differenziali stipendiali. Infatti, le organizzazioni sindacali chiedono con insistenza che l’esperienza professionale sia fatta coincidere con l’anzianità di servizio, sebbene tra i criteri da valutare il Ccnl comprenda la cosiddetta “esperienza professionale”, purtroppo senza definirla.

Che vi sia l’esperienza ciascun lo dice, cosa sia nessun lo sa. Sulla base di questa incertezza definitoria i sindacati vanno verso la semplificazione e la ricerca di un certo grado di automatismo, nell’evidente intento di ridurre i margini discrezionali e connessi al “merito” previsti dai Ccnl.

Attivare progressioni orizzontali connesse alla sola anzianità o fortemente da essa influenzate, tuttavia, non è corretto e conduce verso rilevanti responsabilità.

Sta di fatto che in ogni caso la richiesta dei sindacati non può considerarsi meritevole di accoglimento, a causa di una semplicissima, quanto insuperabile, ragione: almeno per quanto concerne il personale pubblico “contrattualizzato” l’anzianità di servizio come strumento di incremento periodico delle retribuzioni è stato prima congelato, poi eliminato tra il 1990 e il 1994.

E’ una storia normativa molto complessa, ma tuttavia non certo meritevole di finire nel dimenticatoio, almeno non da parte delle PA, le quali non possono dimenticare di dover rispettare il principio di legalità e, quindi, di conoscere e ricordare le fonti.

Un quadro riassuntivo si può ricavare dalla sentenza della Corte Costituzionale 20 giugno 2002, n. 263, ma in sintesi estrema: all'inizio degli anni '90 l'Italia dovette affrontare una delle più gravi crisi economiche e finanziarie; vi fu una formidabile svalutazione della Lira, quasi il Tesoro diede fondo alle riserve auree e si andò ad un passo dall'uscire dallo Sme. Fu l'epoca delle leggi "lacrime e sangue", con i prelievi forzosi notturni dai conti correnti. Tra le varie misure draconiane (che qualche decennio dopo assunsero un altro aplomb grazie alla denominazione "spending review"), vi fu quella, con varie disposizioni normative, di bloccare al 31.12.1990 la retribuzione individuale di anzianità (la mitica Ria), cioè proprio lo scatto periodico ed automatico dello stipendio.

Tale congelamento, in vario modo e con varie disposizioni confermato, venne poi a cadere, perché ad un certo momento ci si decise, finalmente, di adottare una scelta chiara e a regime, cioè a tempo indeterminato: impedire per sempre l'ulteriore funzionamento della Ria e di altri strumenti di automatico incremento delle retribuzioni.

Come? Con l'articolo 72, comma 2, del d.lgs 29/1993: "*Contestualmente alla sottoscrizione dei primi contratti collettivi stipulati ai sensi del titolo III,* ***sono abrogate le disposizioni che prevedono automatismi che influenzano il trattamento economico****, nonché le disposizioni che prevedono trattamenti economici accessori comunque denominati a favore di dipendenti pubblici. I contratti collettivi fanno comunque salvi i trattamenti economici fondamentali ed accessori in godimento aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità per ciascuna amministrazione o ente*".

Al di là del complesso racconto della convulsa normazione di quegli anni, il dato ermeneutico è chiaro: la legge ha eradicato dall'ordinamento giuridico tutte le disposizioni poste ad autorizzare incrementi automatici dei trattamenti economici, per prima la Ria, cioè lo scatto di anzianità.

E' per questa banalissima ragione che i Ccnl non connettono, nemmeno parzialmente, la progressione orizzontale all'anzianità e parlano di valorizzare l'esperienza professionale, che oggettivamente è cosa diversa.

Dunque, tornando all'annoso problema delle richieste sindacali di considerare l'esperienza professionale coincidente con l'anzianità o, comunque, di ricondurre con qualsiasi possibile mezzo la progressione orizzontale all'anzianità, la risposta unica, lecita, possibile è solo quella negativa.

Le PA hanno l'ingrato compito di imparare a svolgere pienamente il ruolo di datore di lavoro, consapevoli di quali sono i limiti invalicabili, che esistono sempre per qualsiasi tipo di negoziazione.

L'anzianità è stata eliminata dalla legge. Non può rientrare attraverso la contrattazione. Bloccare una contrattazione decentrata per una ragione insostenibile da parte dei sindacati è ingiustificabile e l'emergere di tensioni e inefficienze operative connesse a ciò, per altro, può

e deve condurre all’adozione dell’atto unilaterale sostitutivo del mancato consenso. Questa è una scelta certamente da ponderare bene. Ma, giunti a fine anno, senza una disciplina contrattuale per l’insistenza dei sindacati nel volere quel che la legge ha eliminato da decenni, è un chiarissimo rischio per la tenuta degli equilibri di bilancio e le responsabilità connesse.

Giusto cercare sempre di giungere ad un accordo, ma se l’oggetto è determinato, determinabile, possibile e soprattutto lecito. Quando l’oggetto non lo è, è dovere del datore andare oltre.