



Staffetta generazionale

I recenti dati sulla situazione lavorativa ci dicono che l'occupazione è tornata a crescere grazie agli incentivi e al *Jobs Act*, infatti diversi sono stati gli avviamenti al lavoro e la conversione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. Un risultato molto importante che ha contribuito a ridurre la disoccupazione, che rimane ancora troppo alta soprattutto nella fascia giovanile dai 18 ai 24 anni, come dimostrano i recentissimi dati del mese di gennaio, che si attestano sullo 37,9%. Occorre dunque lavorare e concentrarci su quello che da anni è un problema irrisolto: l'accesso al mondo del lavoro da parte dei giovani. Un problema che si è aggravato a causa della crisi economica che ha fatto sbalzare alle stelle il tasso di disoccupazione giovanile e della recente riforma sulle pensioni, con l'effetto di aver allungato l'età pensionabile e, dunque, l'uscita dal mondo del lavoro da parte della popolazione più anziana. Per provare ad invertire questo *trend* negativo si potrebbe introdurre in Italia, sia nel settore privato, sia nel settore pubblico la staffetta generazionale.

Si potrebbe prendere come modello di riferimento il *Contrat de Génération* introdotto in Francia con la legge n. 2013-185 del 1 Marzo 2013. L'obiettivo del contratto è quello di creare nuovi occupati, senza intaccare l'occupazione dei lavoratori più anziani. Un modo per poter aumentare il tasso di occupazione, che per quanto riguarda il nostro Paese rimane ancora troppo basso, e anche per non disperdere le competenze che i lavoratori (ormai prossimi alla pensione) hanno acquisito negli anni, che potrebbero essere trasmesse a coloro che per la prima volta entrano nel mercato del lavoro.

In Francia l'ingresso si attua con un contratto a tempo indeterminato di tipo *full time* e per ogni coppia di lavoratori coinvolta lo Stato offre alle imprese con meno di 300 dipendenti alcuni incentivi economici. Le imprese con più di 300 dipendenti sono invece obbligate ad attivare, attraverso accordi collettivi, aziendali o settoriali, il contratto, pena l'applicazione di sanzioni o la revoca di alcuni sgravi contributivi (previsti dalla legislazione nazionale).

In dettaglio:

1. Si prevedono aiuti finanziari per le imprese che aderiscono agli accordi tra Parti sociali che determinano i contratti di generazione. L'aiuto disposto per il periodo 2013-2016 è pari a

4.000 euro per ogni coppia giovane-adulto, pari a 120.000 euro per il triennio ad azienda, per una manovra di circa 2430 milioni di euro;

2. Si prevedono diverse tipologie contrattuali a seconda della dimensione aziendale:

- le aziende con meno di 50 dipendenti: non vige alcun obbligo di adesione di accordi per i contratti di generazione, ma per le aziende che decidono di aderirvi è previsto un aiuto finanziario per l'assunzione a tempo indeterminato full time di una persona di età inferiore ai 26 anni (o inferiore ai 30 anni, in caso di lavoratore riconosciuto disabile; o con contratto a tempo determinato o in apprendistato in azienda) e per il contestuale mantenimento al lavoro di un anziano con 57 o più anni (55 anni in caso di lavoratori portatori di handicap). Nel caso l'impresa non abbia nel suo organico lavoratori anziani, questa potrà assumere nuovi lavoratori dai 55 anni in su.

- Il lavoratore anziano svolgerà attività di tutoraggio e formazione per il lavoratore giovane;

- le aziende da 50 a 299 lavoratori: possono accedere all'aiuto finanziario dello Stato solo se aderiscono ad un accordo di contratto di generazione. La procedura e i requisiti richiesti sono gli stessi previsti per le aziende con meno di 50 dipendenti;

- aziende con più di 300 dipendenti: vige l'obbligo di adesione agli accordi siglati dalle Parti sociali per l'adozione di contratti di generazioni. Non è previsto l'accesso ad alcun aiuto finanziario, bensì un incentivo/sanzione (fino al 10% degli esoneri di contributi di cui gode l'azienda) ad aderirvi per soddisfare gli obiettivi in materia di age management (assunzioni di giovani a tempo indeterminato; mantenimento di lavoratori anziani; modalità di trasferimento delle competenze).

Per quanto riguarda il settore pubblico questa norma potrebbe portare all'interno della PA le giuste conoscenze e competenze per svecchiare la PA e per vincere la sfida della digitalizzazione e della velocizzazione delle procedure, infatti l'età media dei lavoratori pubblici è di 50 anni contro i 43 complessivi del mercato del lavoro italiano, e di questi solo il 10% ha un'età inferiore ai 35 anni, rispetto al 27% della Francia e ai 25% del Regno Unito. I laureati sono solo il 30,5% contro il 50,7% della Francia e il 45% del Regno Unito. Ovviamente ciò sarà possibile solo rivedendo i vincoli di bilancio e il blocco del *turn over*.

Nel settore privato ciò sarebbe possibile attraverso gli accordi aziendali tra azienda e Parti sociali, ma senza incentivi l'accordo risulterebbe troppo oneroso per le imprese. Nell'ottobre 2015, il gruppo Luxottica ha lanciato il patto generazionale tra dipendenti, il primo introdotto in Italia nel settore privato. Patto che è stato lanciato in via sperimentale, ma che può diventare un modello per il settore privato.

Da quanto rilevato si propone un modello ibrido di "Contratto di generazione" per il sistema italiano che permetta di dirimere il conflitto tra le due generazioni in un'ottica solidaristica e nel pieno rispetto dell'art. 2 Costituzione, ove si statuisce "*l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale*":

1. Agevolazioni fiscali e finanziarie per le aziende che decidono di adottare la Staffetta Generazionale;
2. Per il lavoratore anziano che decide volontariamente di aderirvi si potrebbe riconoscere, come compensazione alla mansione di tutoraggio e formazione svolta a favore del lavoratore giovane in entrata, la copertura del contributo ai fini pensionistici attraverso la trasferibilità degli ammortizzatori sociali previsti già per i lavoratori giovani di altre imprese, anche a titolo di prepensionamento (es. indennità di disoccupazione; mobilità), senza oneri aggiuntivi per le casse statali perché semplicemente l'erogazione di un ammortizzatore sociale spettante ad una persona, diventerebbe erogabile ad un'altra persona sotto la veste di un assegno di prepensionamento. In questo modo il lavoratore giovane verrebbe inserito in una compagine lavorativa, ove verrà formato da una risorsa umana già occupata e portatrice di competenze professionali, inoltre sarà in grado di produrre per l'azienda che l'ha assunto per tre anni;
3. L'assunzione del giovane lavoratore (la fascia si ritiene debba essere quella tra i 18 e i 35 anni) sarà pari a tre anni, corrispondenti agli ultimi tre anni prima dell'accesso alla pensione per il lavoratore in uscita, il quale potrebbe anche aderire alla Staffetta Generazionale a titolo di prepensionamento, senza attendere il triennio precedente al raggiungimento della soglia pensionistica (un esempio con esiti apprezzabili è quello fornito dalle ipotesi del "ponte generazionale tra parenti").
4. Il rapporto giovane-anziano apporterebbe benefici alla produzione dell'azienda perché il giovane, di per sé portatore di innovazione e nuova conoscenza, completerebbe la propria formazione, a costo zero, grazie all'esperienza pregressa del lavoratore anziano, che continua ad essere una risorsa ineludibile per lo sviluppo economico. Si realizzerebbe una sinergia di risorse umane che è definito trasferimento delle competenze, soprattutto nelle PMI, ove le conoscenze professionali sono indispensabili per il mantenimento della qualità del *know-how* e della produzione del *Made in Italy*;
5. Si esclude che il lavoratore anziano debba ridurre il proprio contratto di lavoro da full-time in part-time, come invece si prevedeva nel patto generazionale. Il lavoratore anziano sarà incentivato ad aderirvi per le agevolazioni in termini di garanzia della totale copertura invariata ai fini contributivi, se vi aderirà per il triennio precedente al pensionamento.

Date le esperienze del privato, vedi caso Luxottica, e le esperienze del pubblico, solo per citarne due, vedi Regione Emilia - Romagna e Lombardia che su piccola scala hanno introdotto nel nostro sistema il patto o la staffetta generazionale, è arrivato il momento di avere una legislazione e una politica di incentivo a livello nazionale per dare forza e corpo a questo istituto.

Ovviamente la staffetta generazionale e/o il contratto di generazione non creano nuovo lavoro, semmai lo ridistribuiscono. Per creare nuovo lavoro servono investimenti pubblici e privati mirati, soprattutto in settori dove siamo fortemente indietro come le infrastrutture materiali e immateriali, la ricerca e l'innovazione tecnologica. L'idea della staffetta generazionale è un modo anche per superare la logica del conflitto generazione verso un'alleanza tra generazioni che porti il Paese sulla strada della crescita e dello sviluppo.