

# «Staffetta intergenerazionale»: coerenza con le finalità dichiarate?

di Francesca Sperotti

## Introduzione

La formula della «staffetta generazionale», indicata dal Presidente del Consiglio Enrico Letta nel suo Programma di Governo presentato lo scorso 29 aprile – che neanche a farlo apposta era la Giornata europea della Solidarietà tra generazioni – ha scatenato nelle ultime settimane un ampio dibattito nel quale si sono sollevate voci favorevoli e contrarie.

Nel discorso alla Camera, la «staffetta generazionale» non viene menzionata nel paragrafo relativo ai giovani e agli strumenti individuati per migliorare il loro accesso e permanenza nel mercato del lavoro (dove si parla di semplificazione e rafforzamento dell'apprendistato, riduzioni delle restrizioni al contratto a termine, aiuti alle imprese con defiscalizzazioni o sostegni, orientamento e stimolo all'imprenditorialità) ma viene, invece, citata nel paragrafo riguardante i lavoratori prossimi alla pensione – *“Hanno trovato largo consenso parlamentare nei mesi passati le proposte su incentivi al pensionamento graduale con part time misto a pensione, con una «staffetta generazionale» per la parallela assunzione di giovani. [...]”*.

L'ambigua posizione nel discorso di Letta, il richiamo al largo consenso parlamentare avuto sulle proposte precedenti e il citato obiettivo *“per la parallela assunzione di giovani”* sono stati ulteriori elementi che hanno alimentato il dibattito e i dubbi circa le finalità (e i destinatari) della «staffetta generazionale», subito indicata dalle testate dei giornali come *“nuova azione per contrastare la disoccupazione giovanile”*. È proprio così?

Andiamo per punti.

## La proposta e le finalità

La proposta di Letta ha le sue origini nel DDL Santini-Ghedini *“Interventi per l'accesso flessibile e graduale alla pensione ai fini dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale”* (per un approfondimento sul DDL si veda M.C. AMORIGI – R. ZUCARO, *La solidarietà intergenerazionale tra part time e staffetta: commento al DDL Santini-Ghedini del 21 marzo 2013*, in Boll. Speciale ADAPT, 30 maggio 2013, n. 14).

Nel titolo, il DDL richiama il nome dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni (2012), ma nella sua relazione di accompagnamento contraddice la visione dello stesso. Si legge, infatti, che l'allungamento della vita attiva attraverso l'innalzamento dell'età legale di accesso alla pensione è una misura, sì, necessaria per garantire la sostenibilità a medio-lungo termine del sistema previdenziale – l'Italia è uno dei Paesi europei con la più alta spesa per le pensioni pubbliche (15% del PIL) – ma la stessa *“rischia di tradursi in un fattore di freno alla crescita per effetto del mantenimento forzoso al lavoro di persone con ridotta capacità lavorativa o minore motivazione”*. Non è questa l'immagine di persone anziane promossa dal sopra citato Anno europeo secondo cui i lavoratori *senior* non rappresentano un “freno” ma un “enorme

potenziale”, un vero e proprio motore per lo “sviluppo economico e sociale”(EUROPEAN COMMISSION, *Accompanying document to the Decision of the European Parliament and of the Council on the European Year for Active Ageing (2012)*, SEC(2012)1002 final, in *ADAPT International Bulletin, Special Issue n. 2/2012*).

Partendo da questa, a nostro avviso, “zoppicante” premessa, la relazione enuncia due finalità: “[...] di introdurre forme, per un verso, di alleggerimento della prestazione lavorativa dei lavoratori anziani e, per altro verso, di incentivi all’ingresso di lavoratori giovani, secondo percorsi di affiancamento e di tutoraggio funzionali al trasferimento intergenerazionale di competenze”.

A tal fine, l’art. 3 del disegno di legge dispone che, in caso di accordi stipulati su base volontaria tra datore di lavoro e lavoratore anziano al quale non manchi più di 5 anni al conseguimento del diritto al pensionamento anticipato o di vecchiaia per accedere ad un regime di *part-time* incentivato per l’accompagnamento della pensione (art. 1), l’integrazione contributiva possa essere posta a carico della fiscalità generale per la riduzione dell’orario di lavoro (si prevede la creazione di un fondo ad *hoc* con dotazione iniziale di 500 milioni di euro, art. 4), a condizione che il datore di lavoro proceda all’assunzione di un giovane di età inferiore a 29 anni con un contratto di apprendistato oppure di un giovane di età non superiore ai 35 anni con un contratto di subordinazione a tempo indeterminato. Questi lavoratori giovani devono comunque acquisire, al termine del periodo incentivato ai fini contributivi ed in proporzione alla durata dello stesso, una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano, attraverso un percorso di formazione o addestramento professionale operato anche attraverso il diretto affiancamento del medesimo lavoratore anziano ovvero di un altro lavoratore con mansioni di tutor. A questo scopo, al momento dell’assunzione viene predisposto dall’impresa un piano formativo individuale recante l’indicazione nominativa del lavoratore designato quale *tutor* e l’individuazione dell’obiettivo professionale da conseguire. Nel caso in cui l’attività di formazione o di addestramento risulti del tutto inidonea alla maturazione professionale del lavoratore under 35, quest’ultimo ha diritto a un risarcimento pari ad un decimo della retribuzione netta mensile globale di fatto per ogni mese di lavoro effettivo per il quale vi sia stato riconoscimento di benefici contributivi (art. 3 comma 5).

### «Staffetta generazionale»: una soluzione per chi?

Rispetto a tutte le precedenti sperimentazioni, la recente formulazione della «staffetta generazionale» sembra radicarsi su un meccanismo simile a quello delineato nell’art. 1 comma 1160 della Legge 296/2006 (sulle perplessità che la «staffetta generazionale» sia davvero una formula nuova e, in particolare sulla Legge 296/2006, v. il contributo di F. SPEROTTI – G. TOLVE, *Questioni nuove, risposte vecchie: uno sguardo agli strumenti già esistenti di «staffetta intergenerazionale»*, in Boll. Speciale ADAPT, 30 maggio 2013, n. 14 ), ma con tuttavia delle differenze che hanno sollevato ulteriori dubbi circa la portata innovativa ed efficace della proposta.

La prima diversità risiede nel fatto che, a poca distanza di tempo, viene indicata la stessa misura - quella della «staffetta generazionale» - per finalità diverse. Sette anni fa l’obiettivo dell’art. 1 comma 1160 della Legge 296/2006 era quello di creare nuovi posti di lavoro e ridurre le uscite dal sistema produttivo dei lavoratori over 55. Oggi, il DDL parla, da un lato, di “*alleggerire la prestazione lavorativa dei lavoratori anziani*”, e dall’altro, di “*incentivare l’ingresso di lavoratori giovani secondo percorsi di affiancamento e tutoraggio funzionali al trasferimento intergenerazionale di competenze*”.

La seconda differenza consiste nella attrattività della misura dal punto di vista del lavoratore più *agé*. Se nel 2006 il lavoratore anziano, a fronte di un aumento nella sua busta paga a fine mese (derivante dallo stipendio del *part-time* più l’indennità), poteva essere spinto ad attivare la staffetta, oggi, è decisamente meno incentivato. Il lavoratore prossimo alla pensione, infatti, dovrebbe non solo acconsentire a una riduzione del proprio orario di lavoro ma anche ad una pari e proporzionale riduzione del proprio stipendio. Vivere con metà stipendio può essere cosa semplice per un *manager*, ma non per la stragrande maggioranza dei lavoratori “più maturi”. L’“unico” aspetto

positivo che questo meccanismo presenterebbe per il lavoratore anziano consisterebbe nel fatto che l'ammontare della sua pensione non verrebbe modificato perché sarebbe lo Stato ad assumersi l'onere di pagare la differenza dei contributi non versati dall'azienda. Ma questa garanzia non è certa. L'art. 3, infatti, prevede che *“l'integrazione contributiva [...] può essere posta a carico della fiscalità generale, nei limiti delle risorse e con le procedure di cui agli articoli 4 e 5”*. In altri termini, lo Stato potrà assumersi questo onere solo in base alla disponibilità del Fondo, che dal 2013 sarà determinata annualmente dalle leggi di stabilità, e nel rispetto del massimo numerico dei soggetti ammessi alla concessione degli incentivi stessi. Questa garanzia, perciò, non pare essere sufficiente ad incentivare i lavoratori *senior* ad attivare la staffetta.

Ulteriori perplessità si aggiungono circa il carattere volontario dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore anziano (denominato “contratto di solidarietà” nel 2006, e “part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione” oggi) con cui il lavoratore più anziano decide appunto di ridurre il proprio orario di lavoro e dunque dare inizio al meccanismo della «staffetta generazionale». Il solo fatto che quest'ultima dipenda da un accordo volontario tra datore di lavoro e lavoratore *senior*, senza il quale non è appunto possibile far seguire la correlativa stipula del contratto di assunzione del giovane, indebolisce oggi la capacità dello strumento di *“incentivare l'ingresso di lavoratori giovani”*. Quindi, anche dal punto di vista dei giovani, la misura non è molto incoraggiante. Questi ultimi, difatti, non possono rimanere in attesa di questi accordi soprattutto in un contesto, come quello attuale, dove è necessario risolvere con prontezza il problema del lavoro.

In considerazione di tutti questi elementi, è prevedibile immaginare che la quota di *senior* che attiverà la misura non sarà molto numerosa. Pertanto, l'obiettivo dichiarato nel DDL Santini-Ghedini di *“alleggerire della prestazione lavorativa dei lavoratori più maturi”* verrebbe solo parzialmente raggiunto, e verrebbe meno anche il conseguimento del parallelo scopo enunciato nel DDL: quello di *“incentivare l'ingresso di lavoratori giovani”*. Uno slogan che senza dubbio è piaciuto a parte dell'opinione pubblica secondo cui l'innalzamento delle soglie di età pensionabile introdotto dal precedente Governo Monti, con il conseguente allungamento della vita lavorativa dei lavoratori più maturi, avrebbe come principale effetto la riduzione del numero di posti di lavoro disponibili per le nuove generazioni. Una tesi smentita da studi e ricerche e che di certo non trova soluzione nella recente «staffetta generazionale».

L'unico intento apprezzabile in questa formula di solidarietà generazionale sembra essere il riconoscimento della necessità di valorizzare l'esperienza e la professionalità delle competenze acquisite negli anni, e di consentirne il passaggio dalla generazione dei *baby boomers* a quella dei *millennials* attraverso azioni formative e di *mentorship* da realizzarsi in azienda. Tuttavia, anche su questo punto, il DDL non è convincente. All'art. 3 comma 3 afferma *“[...] in forza di formazione o addestramento professionale operato anche attraverso il diretto affiancamento del medesimo lavoratore anziano ovvero di altro lavoratore con mansioni di tutor”*. Se l'affiancamento venisse svolto da un altro lavoratore rispetto al lavoratore anziano che ha attivato la «staffetta generazionale», è dubbio che avvenga il tanto auspicato passaggio di competenze ed esperienze, senza dimenticare che, nominando un altro tutor per il lavoratore giovane, il lavoratore anziano e tutto il suo bagaglio di *skills* ed *expertise* non verrebbe valorizzato. Inoltre, si ritiene che queste azioni debbano essere garantite a prescindere dall'esistenza di un doppio contratto legato alla «staffetta generazionale», in quanto l'azienda dovrebbe essere sempre il luogo di apprendimento e formazione, e il trasferimento delle competenze ed esperienze dovrebbe essere uno scambio bidirezionale continuo. Tutti elementi che ancora non si sono affermati in Italia, dove il tasso di partecipazione ad attività di apprendimento permanente della popolazione compresa fra 25 e 64 anni è poco più del 6.2% contro una media europea del 9.1% (ISFOL, *L'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni: spunti di riflessione*, Isfol Working Paper numero 2012/1, marzo 2012). Un dato che, in questa fase di ripensamenti, necessiterebbe di maggiore attenzione nella prospettiva di politiche formative più efficaci.

## E in Europa?

L'esperienza estera più recente che richiama la neo«staffetta generazionale» italiana è quella del *contrat de génération* francese, pensato per consentire all'azienda di assumere un giovane con meno di 26 anni e garantire il contestuale mantenimento del lavoratore over 57 fino al raggiungimento dell'età pensionabile. Come recentemente rammentato da G. Alessandri (G. ALESSANDRI, *L'esperienza francese della staffetta generazionale*, in *La Nuvola del lavoro, Corriere della Sera*, 17 maggio 2013 in *Boll. ADAPT*, 2013, n.19 e in questo *Boll. ADAPT Speciale*) pur perseguendo obiettivi simili a quelli della formula italiana - alzare il tasso di occupazione giovanile garantendo l'assunzione con un contratto a tempo indeterminato, mantenere il lavoratore senior nell'azienda fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici, e consentire il trasferimento di competenze - il *contrat de génération* segue una logica diversa: quella delle relazioni industriali. Ad esempio, le aziende francesi con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 300, potranno attivare il contratto di generazione solo previa firma di un accordo negoziato con le Parti sociali. Nel caso italiano, la firma di un accordo collettivo viene menzionata solo nella prima parte di attivazione della «staffetta generazionale», quella appunto inerente all'attivazione del part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione (art.1), il cui comma 4 prevede infatti che «per accordo individuale o collettivo [l'integrazione contributiva possa] essere posta a carico del datore di lavoro, senza alcun onere fiscale e contributivo aggiuntivo e senza che possa dar luogo ad incidenze o ricalcoli in relazione al trattamento di fine rapporto o a qualsiasi altra voce retributiva». Anche in Belgio si è parlato in passato di un contratto di solidarietà tra le generazioni. L'11 ottobre 2005 il governo Verhofstadt II, in accordo con le Parti sociali, ha presentato un documento recante 66 misure raccolte poi in un testo di legge chiamato *Le pact de solidarité entre les generations o Generation Pact* che prevedeva sgravi fiscali per le aziende che avessero assunto giovani e/o lavoratori anziani. Tuttavia, nessuna delle 66 misure tese a favorire l'invecchiamento attivo o l'occupazione giovanile, prevedeva di legare l'assunzione di un giovane ad un contratto di lavoro già in essere di un anziano. L'occupazione giovanile veniva promossa piuttosto tramite sgravi fiscali e contributivi in favore ai datori di lavoro che avessero assunto giovani under 30, o attraverso incentivi per l'imprenditorialità giovanile. Sebbene siano da segnalare ipotesi di pensionamento parziale (v. più approfonditamente il contributo di L. TADINI, *Esempi di pensionamento parziale in Europa*, in *Boll. Speciale ADAPT*, 30 maggio 2013, n. 14), nel panorama europeo sembrano mancare esperienze di «staffetta» consolidate alle quali sia possibile ispirarsi. Un altro dato che potrebbe indicare che il problema della occupazione giovanile e dell'alleggerimento della vita lavorativa in età matura non trovano piena soluzione nella «staffetta generazionale».

**Francesca Sperotti**

ADAPT Research Fellow

Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro ADAPT-CQIA  
Università degli Studi di Bergamo