

Questioni nuove, risposte vecchie: uno sguardo agli strumenti già esistenti di “staffetta intergenerazionale”

di Francesca Sperotti e Giulia Tolve

Come è noto, il Governo Letta ha lanciato tra le proposte per la lotta al problema della disoccupazione giovanile la soluzione della staffetta generazionale. Ciò ha invero destato più di una perplessità, in primo luogo a causa del fatto che lo strumento è già noto al nostro ordinamento per essere stato sperimentato (o meglio introdotto) senza successo in passato (tra i diversi commenti sul tema recentemente elaborati da economisti e giuristi, cfr. M. TIRABOSCHI, *Riforma Fornero delle pensioni e staffetta generazionale: quale coerenza, quale efficacia, quali vantaggi e per chi?*, in Boll. ADAPT n. 18/2013 e in questo Bollettino speciale; T. BOERI -V. GALASSO, *Per una vera staffetta tra generazioni*, www.lavoce.info, 24.5.2013).

Il presente contributo si propone quindi di esaminare i vari strumenti predisposti a livello normativo, in ordine di comparsa nel panorama legislativo, volti, in misura più o meno diretta, a realizzare quel patto di solidarietà fra le generazioni cui oggi rivolgiamo rinnovata attenzione¹. Il punto di partenza della nostra analisi può ben essere costituito dall'art. 2, d.l. n. 726/1984 convertito nella l. n. 863/1984 che introduce nel nostro ordinamento il così detto “contratto di solidarietà espansivo” (per una analisi generale dell'istituto si veda T. TREU, *La disciplina legale dei contratti di solidarietà: riflessioni generali*, in *DL*, 1985, I, 14; recentemente M. SQUEGLIA, *I segnali di un rinnovato interesse sul contratto di solidarietà espansivo: le esperienze IFOA ed Isola Verde Erboristerie*, *DRI*, 2/2013), in cui si offre l'esame dell'istituto e delle recenti esperienze che, a livello di contrattazione collettiva, denotano una rinnovata attenzione nei confronti delle potenzialità dello strumento. Ai sensi del comma 1 del citato articolo, nel caso in cui i contratti collettivi aziendali, al fine di incrementare gli organici, prevedano una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta, un contributo a carico della gestione dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria, pari, per i primi dodici mesi, al 15 % della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento. In sostituzione al contributo di cui sopra si prevede che, in caso di assunzione, in forza del predetto contratto, di lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sia dovuta in misura fissa, corrispondente a quella

¹ Preliminarmente segnaliamo come il principio della solidarietà tra le generazioni, nel panorama europeo, sia riconosciuto e richiamato sia dall'art. 3 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (ai sensi del quale “l'Unione Europea combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”), sia dagli artt. 21 e 25 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che trattano, rispettivamente di divieto di discriminazione (ed in questo caso rileva il divieto di discriminazione per età) e di diritto degli anziani di condurre una vita libera e dignitosa e di partecipare alla vita sociale e culturale.

prevista per gli apprendisti, ferma restando la quota di contribuzione prevista a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori .

La norma che particolarmente rileva nell'esame dell'istituto che in questa sede stiamo effettuando è l'art. 2, comma 5, del medesimo d. l., ai sensi del quale ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati tali accordi, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi ed abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione.

Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e sulla base di clausole, in esso appositamente inserite, che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione.

Il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione, nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale².

Questa norma permette quindi l'utilizzo dello strumento nell'ottica di attuare, in modo vero e proprio il patto di solidarietà tra le generazioni, in quanto il lavoratore *senior* in possesso dei requisiti che abbiamo visto, accede al trattamento pensionistico ed accetta una riduzione dell'orario di lavoro, mentre l'aumento dell'organico dell'azienda si concretizza attraverso le assunzioni agevolate di giovani.

Sebbene quindi lo strumento presenti la potenzialità di realizzare in modo apprezzabile un intento di tipo solidaristico, esso non ha mai ricevuto particolare attenzione da parte delle aziende. Il motivo del ricorso limitato al contratto di solidarietà espansivo, può peraltro essere ricercato nel fatto che il contratto aziendale sottoscritto in forza della norma non ha efficacia tale da vincolare il lavoratore che non intenda accettare le condizioni poste (in assenza, si intende, di situazioni in cui gravi difficoltà economiche legittimano il ricorso a riduzioni di organico o risultano connesse a situazioni di eccedenze strutturali che legittimano il ricorso al licenziamento per riduzione di personale).

Tappa importante del nostro percorso di analisi è poi all'art. 1 della Legge 23 dicembre 1996 n. 662 (Finanziaria per il 1997) il quale ha riconosciuto ai lavoratori in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per l'accesso al pensionamento di anzianità (allora erano 35 anni di contributi con 54 anni di età o 36 anni di contributi) la possibilità di accedere al trattamento di pensione di anzianità e il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura non inferiore a 18 ore settimanali. Tale facoltà, previa autorizzazione dell'Ufficio provinciale del lavoro, era concessa a condizione che il datore di lavoro assumesse *nuovo personale* per una durata – il meccanismo predisposto scattava infatti solo ove le nuove assunzioni portassero ad un effettivo aumento delle risorse adibite in azienda - e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori anziani. A questi ultimi l'importo della pensione veniva ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro (riduzione comunque non superiore al 50%). Al fine di agevolare il ricorso allo strumento la legge non predispondeva agevolazioni dal punto di vista contributivo a favore delle aziende, ma prevedeva che i lavoratori *part timers* che avessero acceduto all'istituto non fossero computabili nei limiti numerici previsti per l'applicazione di determinate normative (per una descrizione dell'istituto ed una comparazione con gli altri strumenti qui richiamati, M. GOFFREDO-V. MELECA, *Orario e tempi di lavoro*, Wolters Kluwer Italia, 2009, pp.153 ss.).

Il comma 192 del medesimo articolo prevedeva agevolazioni anche per i lavoratori autonomi in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per l'accesso al pensionamento di anzianità. A questi,

² Il successivo comma dell'articolo in esame prevede poi, ad ulteriore incentivazione, che ai fini della individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale, sia neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.

ove rinunciassero al pensionamento, fino alla data di compimento dell'anzianità contributiva di 40 anni e comunque per un periodo non superiore all'età del pensionamento di vecchiaia, spettava una riduzione del 10% sui contributi dovuti, a condizione che il lavoratore autonomo assumesse, con le stesse modalità sopra citate per il lavoratore subordinato, *una o più unità* anche a tempo parziale per un orario non inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro.

Questa prima forma di "staffetta" che aveva l'obiettivo, così come compare nel testo dell'articolo, di *incentivare l'assunzione di nuovo personale*. Lo strumento non menziona i giovani tra le categorie che si intendono favorire e, contemporaneamente, non facilita alcun tipo di uscita anticipata del lavoratore anziano dal momento che quest'ultimo, per poter continuare a lavorare *part-time* e percepire la pensione ridotta, deve essere già in possesso dei requisiti pensionistici. I giovani, semmai, vengono citati nella successiva l. 24 giugno 1997 n. 196 dove inoltre, più similmente alla «staffetta generazionale» che oggi si propone, si prevede di attivare questa formula prima che il lavoratore anziano abbia raggiunto l'età di pensionamento. L'art. 13 comma 2, della citata legge infatti, prevede una riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione della riduzione o rimodulazione dell'orario di lavoro che venga attuata nei confronti di alcune categorie di dipendenti.

In particolare, al successivo comma 4, si prevede che venga stabilita una maggiore riduzione delle aliquote in determinate ipotesi, tra cui rientrano i contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni".

Anche in questo caso, tuttavia, la disposizione, non ha l'obiettivo di combattere la disoccupazione giovanile. Nel testo dell'articolo, infatti, si legge che lo strumento è volto "allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto".

A prescindere dell'impianto, anche ideologico, della norma, rimane però da segnalare come questo articolo sia rimasto inattuato. L'art. 13 prevedeva un termine di 60 giorni per l'emanazione di un decreto ministeriale per stabilire e stanziare le somme destinate a queste incentivazioni.

Il termine non è stato rispettato, e la norma è rimasta dunque congelata fino a perdere qualsiasi attrattività, dietro la considerazione, peraltro, che si prevedesse un meccanismo troppo costoso per essere sostenuto.

L'art. 1, comma 187, della l. n. 662/1996, sopra richiamata, prevedeva inoltre l'emanazione delle norme regolamentari per la definizione dei criteri e delle modalità applicative delle disposizioni concernenti il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga, al regime di non cumulabilità, al passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Il regolamento di questo istituto è contenuto nel d.m. 331/1997, il cui comma 1 dispone che al personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, che sia in possesso dei requisiti di età contributiva può essere riconosciuto, in deroga la regime di non cumulabilità, il trattamento di pensione di anzianità e quello conseguente alla riduzione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Quanto ai requisiti per accedere al beneficio, si evidenzia che questo può essere richiesto dal personale appartenente alle varie qualifiche funzionali e profili professionali, che abbia appunto maturato i requisiti, la trasformazione opera a domanda dell'interessato entro 60 giorni dalla presentazione della stessa e non può essere accolta nel caso in cui nella struttura di appartenenza sussistano situazioni di esubero della qualifica funzionale posseduta dall'interessato.

La prestazione a tempo parziale del personale che accede all'istituto non può essere inferiore al 50% dell'orario pieno ed il cumulo tra pensione e retribuzione non può comunque essere superiore all'ammontare della retribuzione del personale che, a parità di condizioni, presta la sua opera a tempo pieno.

Per il personale del comparto scuola, l'istituto è stato poi disciplinato da due specifiche ordinanze ministeriali, la n. 446/97 e la numero 55/98, che, oltre a disciplinare i termini e le modalità di

presentazione delle domande e le modalità di accettazione delle stesse individuano il personale che può accedere all'istituto, tra cui, a titolo esemplificativo, i docenti di scuola materna o elementare, docenti della scuola secondaria di primo grado, docenti delle scuole o di istituti di istruzione secondaria di secondo grado (si veda, per l'elenco completo, l'art. 2 d.m. n. 446/97), escludendo però espressamente i responsabili amministrativi.

La norma quindi, delinea un istituto che solo indirettamente richiama i principi di "solidarietà tra le generazioni" che stiamo esaminando, in quanto introduce un sistema di part time generazionale, la cui applicazione è volta non tanto a favorire l'occupazione o la stabilizzazione dei giovani, quanto ad agevolare i soggetti che siano già in possesso dei requisiti pensionistici ed, essenzialmente, vogliano continuare a rimanere in servizio.

Dieci anni più tardi, rileviamo l'introduzione di una norma, ovvero l'art. 1, comma 1160 della l. 296/2006 (per approfondimenti v. M. MISCIONE -C. GAROFALO, R.MURATORIO, *Lavoro e previdenza nella legge finanziaria del 2007*, in *LG*, 2007, n. 2, 113) che, al fine di promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro e ridurre le uscite dal sistema produttivo dei lavoratori over 55, istituisce l'accordo di solidarietà tra generazioni, con il quale si prevede, su base volontaria, la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 55 anni di età e la correlativa assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale, per un orario pari a quello ridotto, di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni (oppure ai 29 anni se in possesso di diploma di laurea). Il lavoratore più anziano può ridurre il suo orario di lavoro di almeno un 40% del normale orario di lavoro mentre il giovane neoassunto deve occuparsi almeno dell'orario di lavoro che è stato ridotto al lavoratore anziano. Il lavoratore anziano che sceglieva questo scambio aveva diritto ad una indennità mensile pari al 131% (a carico dell'Inps) della riduzione retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro (nel limite di 1500 euro mensili), un indennità che implicava delle migliorie nella busta paga a fine mese del lavoratore anziano. Inoltre, la Finanziaria per il 2007 prevedeva incentivi (uno sgravio del 50% degli oneri contributivi) per quegli imprenditori che adottavano gli accordi di solidarietà. La misura dunque, laddove introdotta, andava essenzialmente a vantaggio dei lavoratori *senior* (che oltre a percepire lo stipendio del lavoro *part time* ricevevano una indennità del 131% della riduzione retributiva lorda derivante dal *part time*) e dei datori di lavoro (che ottenevano uno sgravio contributivo pari al 50% della contribuzione previdenziale a loro carico). Anche in questo caso quindi, è ben evidente la riproposizione della dinamica sottesa al descritto contratto di solidarietà offensivo e che abbiamo in precedenza evidenziato, in cui la "solidarietà" viene abbinata alla possibilità, per i lavoratori *senior*, di accedere al prepensionamento.

Venendo ai tempi più recenti, non possiamo non citare, sebbene non si tratti di norma in vigore, ma di una proposta ancora allo stato di disegno di legge, il d.d.l. del 10 ottobre 2012 n. 3515, presentato nuovamente al Senato in data 15 marzo 2013, all'inizio della 17ma legislatura³, recante "Misure per favorire l'invecchiamento attivo, il pensionamento flessibile, l'occupazione gli anziani e dei giovani e per l'incremento della domanda di lavoro". Il disegno di legge delinea misure volte alla promozione, seguendo il filone degli interventi e della cultura tipica del modello scandinavo, dell'*active ageing* (circa le politiche per l'invecchiamento attivo si veda T.TREU, *Le politiche di active ageing nella riforma del lavoro*, in *Contratti e contrattazione collettiva*, n. 6/2012 e T. Treu, *Le politiche di active ageing*, in www.tizianotreu.org/public/allegati_pol_2008/ArelActiveageing_TREU.pdf).

Negli stati scandinavi, l'approccio alla tematica dell'invecchiamento attivo è radicalmente diverso da quello che possiamo notare ripercorrendo tutti gli interventi normativi emanati in Italia e sin qui citati. La tendenza è, infatti, quella di posticipare il più possibile l'uscita del senior dal contesto lavorativo e valorizzando così il bagaglio culturale e di competenze di cui il lavoratore con esperienza è portatore. In Danimarca, ad esempio, le riforme in materia di welfare, attuate a partire dal 2006, hanno avuto come preconditione la necessità di favorire lo sviluppo delle opportunità di

³ Il testo qui esaminato corrisponde a quello contenente tutte le modifiche apportate alle bozze sino alla data del 12 dicembre 2012.

lavoro - attraverso provvedimenti quali l'innalzamento dell'età pensionabile e l'eliminazione delle forme di pensionamento anticipato - per i *senior*, al fine di ottenere un loro più naturale consenso alle riforme del sistema pensionistico. Anche la Norvegia ha adottato politiche in materia che vanno nella stessa direzione e che vedono fra i principali obiettivi proprio quello di sostenere il mantenimento del posto di lavoro da parte del lavoratore che sia già in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico per il periodo più lungo possibile.

Il disegno di legge dunque ha fra i suoi obiettivi, quello di rivitalizzare il mercato del lavoro italiano attraverso la rimozione degli ostacoli che impediscono o frenano la domanda e l'offerta per la fascia di lavoratori sessantenni e nasce dalla necessità di risolvere i problemi generati dall'innalzamento dell'età del pensionamento di vecchiaia e dall'abolizione del pensionamento di anzianità (come disposti dal decreto legge n. 201/2011).

Riassumendo i punti chiave del disegno di legge, questo prevede la possibilità di riduzione dell'orario di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale per i lavoratori nel quinquennio precedente al pensionamento, con agevolazione della copertura previdenziale che rimarrebbe scoperta ed un corrispondente incentivo alla assunzione dei giovani.

Inoltre si prevede la possibilità di attivazione di un pensionamento parziale, in corrispondenza della riduzione oraria attuata.

Vediamo quindi in dettaglio il testo in questione.

L'art. 1 prevede che i lavoratori, nel quinquennio antecedente la pensione, possano concordare con il datore di lavoro, con qualsiasi modalità di distribuzione dell'orario stesso e con l'applicazione di clausole elastiche o flessibili di qualsiasi tipo, una riduzione dell'orario di lavoro.

Corrispondentemente il lavoratore ha diritto ad integrare i versamenti contributivi, per lo stesso periodo, senza alcun onere fiscale o contributivo aggiuntivo, fino a concorrenza con la contribuzione corrispondente all'orario normale di lavoro prevista dai contratti collettivi e, detta integrazione, può essere assunta in tutto o in parte dal datore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2 i lavoratori che abbiano pattuito la riduzione dell'orario hanno inoltre diritto ad un anticipo di pensione erogato a decorrere dalla data in cui la riduzione oraria ha avuto inizio. È lo stesso articolo, peraltro, che stabilisce i criteri di calcolo dell'importo dei ratei anticipati. L'importo della pensione assunto a riferimento è quello corrispondente a quanto sarebbe maturato, a condizioni invariate, alla data del raggiungimento dei requisiti per il pensionamento. A tale importo deve poi essere applicata la percentuale corrispondente alla riduzione oraria concordata con il datore di lavoro.

L'art 3 del citato disegno di legge prevede poi la possibilità per le aziende di stipulare convenzioni con le Regioni e le Direzioni Regionali dell'impiego che prevedano che, nei casi di accordo per la riduzione dell'orario, l'integrazione contributiva sia assunta a carico di fondi pubblici, con varie modalità, a condizione che il lavoratore proceda all'assunzione, per due lavoratori interessati, di un giovane di età inferiore a 29 anni con contratto di apprendistato oppure di un giovane di età non superiore a 25 anni di età con contratto a tempo indeterminato. In questo secondo caso, infine, la contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa, nella misura corrispondente a quella dovuta per gli apprendisti, fino alla data di pensionamento effettivo del lavoratore *senior*. Si sottolinea come nessuna delle agevolazioni possa essere attivata quando tra uno dei lavoratori anziani che riducono il proprio orario di lavoro ed uno dei giovani neo-assunti intercorra un rapporto di affinità o parentela di primo, secondo o terzo grado.

L'art. 4 prevede invece, in favore dei lavoratori over 45, di usufruire di periodi sabbatici di sospensione del rapporto di lavoro.

Ulteriori disposizioni prevedono poi, con particolare riferimento ai lavoratori che sarebbero stati prossimi al pensionamento secondo la disciplina in vigore precedentemente al d.l. n. 201/2011 e non salvaguardati ai sensi delle stesse norme, proprio nella logica della promozione dell'invecchiamento attivo e della necessità di istituire un raccordo tra mercato del lavoro e riforma pensionistica, un incentivo alla assunzione con contratti di lavoro subordinato, costituito da uno

sgravio contributivo totale e dall'estensione ad un anno del limite massimo di durata del periodo di prova.

Come pare evidente quindi, lo strumento predisposto da questo disegno di legge pare essere sorretto da una logica che tenta di evitare l'esclusione dal mercato del lavoro dei lavoratori over 60, arginando i problemi generati dalla riforma delle pensioni, ma che sicuramente meno ha a che vedere con finalità di incremento della disoccupazione giovanile (sullo scollamento tra riforma delle pensioni e riforma del mercato del lavoro si veda M. SQUEGLIA-L.TADINI, *Il raccordo tra riforma delle pensioni e riforma del lavoro negli ammortizzatori sociali e negli interventi in favore dei lavoratori anziani*, in M. MAGNANI-M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012).

In definitiva, alla luce dell'esame effettuato, si ritiene di potere evidenziare come l'odierna proposta di staffetta generazionale conosca svariati precedenti nel nostro ordinamento sebbene plasmati in funzione di obiettivi e con modalità talvolta divergenti.

Ecco perché quindi quella del Governo Letta non si può definire una proposta nuova ed anzi, l'esistenza di svariati strumenti ad essa vicini e mai veramente decollati, deve portarci a compiere una attenta riflessione sull'adeguatezza dello strumento a fornire soluzioni reali ai problemi di oggi. Problemi che, evidentemente, sottendono esigenze di segno opposto.

Da un lato, i livelli raggiunti dalla disoccupazione giovanile impongono di predisporre meccanismi tali da incentivare le assunzioni ed al contempo potenziare le prospettive occupazionali dei lavoratori *junior*, alle prime esperienze. Dall'altro, il mancato raccordo tra riforma del mercato del lavoro e riforma pensionistica ci obbliga a prestare attenzione ai danni che possono derivare dall'uscita dei *senior* dal contesto lavorativo.

L'idea di trovare un solo strumento che risolva entrambi i problemi è attraente, ma forse un esame attento delle esperienze passate potrebbe risparmiarci di incorrere negli stessi vecchi errori.

Strumento	Contenuto della misura	Obiettivi e criticità
<p>Art. 2, d. l. n. 726/1984: il contratto di solidarietà espansivo</p>	<p>Al datore di lavoro che stipuli un apposito contratto collettivo aziendale che preveda, al fine di incrementare gli organici, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, spettano determinate agevolazioni.</p> <p>Il contratto può avere efficacia nei confronti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori delle imprese che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi ed abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, il trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione. <p>e può prevedere l'assunzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29, 	<p>Lo strumento permette di ricorrere ad una riduzione dell'orario di lavoro al fine di permettere l'incremento dell'organico.</p> <p>Lo strumento non ha visto un utilizzo frequente, a causa del fatto che il lavoratore deve accettare le condizioni previste nel contratto stesso (che non ha vincolatività generale).</p>

	<p>per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa.</p>	
<p>Art. 1 comma 185 Legge n. 662/1996 (Finanziaria per il 1997)</p>	<p>Ai lavoratori in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per l'accesso al pensionamento di anzianità viene riconosciuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il trattamento di pensione di anzianità e il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura non inferiore a 18 ore settimanali. <p>a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al datore di lavoro assuma nuovo personale per una durata e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori anziani. <p>Ai lavoratori più anziani, l'importo della pensione viene ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro (riduzione comunque non superiore al 50%)</p>	<p>L'obiettivo della norma è incentivare l'assunzione di nuovo personale.</p> <p>Lo strumento presenta un eccesso di burocratismo (è necessaria apposita autorizzazione).</p> <p>I giovani non vengono contemplati dalla norma.</p>
<p>Art. 13, comma 2, l.n. 196/2007</p>	<p>Si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maggiore riduzione delle aliquote contributive nei contratti di lavoro dei lavoratori senior (che acquisiranno entro i 3 anni successivi i requisiti per il pensionamento) che hanno trasformato il loro contratto da full-time in part-time, <p>a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il datore di lavoro abbia assunto giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a 32 anni con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti. 	<p>L'obiettivo è favorire il ricorso a forme di orario ridotto.</p> <p>La norma non è mai stata veramente attuata (con lo stanziamento delle riforme necessarie).</p>
<p>L'art. 1, comma 187, legge n. 662/1996 - d.m. 331/97 -446/97 e la numero 55/98</p>	<p>Al personale delle amministrazioni pubbliche che sia in possesso dei requisiti di età contributiva può essere riconosciuto il trattamento di pensione di anzianità e quello conseguente alla riduzione del rapporto di lavoro a tempo parziale.</p>	<p>La norma agevola i soggetti che siano già in possesso dei requisiti pensionistici e permette loro di continuare a rimanere in servizio.</p>
<p>l'art. 1, comma 1160 della Legge 296/2006</p>	<p>Introduce l'accordo tra generazioni che prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I lavoratori over 55 possono accettare la trasformazione a tempo parziale del contratto di lavoro del dipendente over 55 (in misura non inferiore al 40% dell'orario normale di lavoro); - il datore di lavoro assuma con contratto di lavoro a tempo parziale, per un orario 	<p>Gli obiettivi della norma sono la creazione di nuovi posti di lavoro e la riduzione delle uscite dal sistema produttivo dei lavoratori over 55.</p> <p>L'accordo è su base volontaria, quindi poco sfruttato.</p>

	<p>pari a quello ridotto, di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni (oppure ai 29 anni se in possesso di diploma di laurea).</p> <p>Il lavoratore anziano che sceglie questo scambio ha diritto ad una indennità mensile pari al 131% della riduzione retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro, nel limite di 1500 euro mensili.</p> <p>Il datore di lavoro ha diritto a uno sgravio contributivo pari al 50%</p>	
Disegno di legge n. 3515 del 10 ottobre 2012 (sull'active ageing)	<p>Si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riduzione dell'orario di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale per i lavoratori nel quinquennio precedente al pensionamento; - agevolazione della copertura previdenziale scoperta; - corrispondente incentivo alla assunzione dei giovani; - possibilità di attivazione di un pensionamento parziale, in corrispondenza della riduzione oraria attuata. 	<p>Il disegno di legge ha l'obiettivo di rivitalizzare il mercato del lavoro attraverso la rimozione degli ostacoli che impediscono o frenano la domanda e l'offerta per la fascia di lavoratori sessantenni.</p> <p>Risposta ai problemi generati dall'innalzamento dell'età del pensionamento di vecchiaia e dall'abolizione del pensionamento di anzianità.</p>

Francesca Sperotti

ADAPT Research Fellow

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

Giulia Tolve

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