

Lavoro: la staffetta generazionale funziona solo tra padri e figli

Pensioni: il ministro lancia il turnover tra giovani e senior. Idea vecchia. E costosa. Spunta l'ipotesi del ritiro anticipato.

di Edoardo Blosi



(© Ansa) Giovannini, neo ministro del Lavoro.

Il nuovo governo guidato da Enrico Letta ha due obiettivi ambiziosi: creare in poco tempo 100 mila nuovi posti di lavoro per i giovani e rendere un po' più flessibile la contestatissima riforma delle pensioni, ideata alla fine del 2011 dall'ex-ministro del Welfare, Elsa Fornero.

L'IDEA DI GIOVANNINI. Per centrare entrambi i risultati, il successore di Fornero, Enrico Giovannini, è pronto a calare l'asso nella manica. Si chiama **staffetta generazionale** ed è la progressiva e graduale sostituzione, negli organici delle aziende, dei lavoratori più anziani con giovani neo-assunti.

In pratica, ai dipendenti che hanno ormai pochi anni di carriera davanti a sé prima della pensione, verrà offerta la possibilità di lavorare part-time, cioè con orari e stipendi ridotti. Contemporaneamente, però, l'azienda continuerà a versare la stessa quantità di contributi prevista per chi fa l'orario a tempo pieno, in modo da evitare un taglio dell'assegno pensionistico maturato dal lavoratore.

SOSTEGNI PER IL TRAINING PROFESSIONALE. Inoltre, se l'impresa deciderà di assumere un giovane (con un contratto stabile o con l'apprendistato) e lo affiancherà al dipendente più anziano in un percorso di training professionale, riceverà un sostegno pubblico: la quota di contributi del lavoratore anziano verrà infatti pagata (almeno parzialmente) dallo Stato.

L'assunzione di 50 mila giovani da affiancare ai senior costa 500 milioni di euro



(© imageeconomica) Il ministro del Welfare Enrico Giovannini ha lanciato la proposta di staffetta generazionale tra lavoratori senior e giovani.

Sulla carta, la staffetta generazionale riesce dunque ad accontentare tutti: i giovani che cercano disperatamente un lavoro e gli anziani che vorrebbero mettersi a riposo ma non hanno ancora i requisiti per andare in pensione, previsti dalla legge Fornero.

I TENTATIVI DI MARINI, TREU, DAMIANO. Tutto bello, se non fosse per alcuni particolari che non vanno affatto trascurati. Innanzitutto, come ha notato Michele Tiraboschi, professore di diritto del Lavoro all'università di Modena e Reggio Emilia ed ex-allievo di Marco Biagi, in Italia la staffetta generazionale non è affatto una novità.

Il primo che tentò di introdurla su larga scala fu Franco Marini, quando era ministro del Lavoro nel 1991. Poi ci provarono i suoi successori Tiziano Treu nel 1997 e Cesare Damiano nel 2007. Purtroppo, secondo Tiraboschi, tutti e tre i progetti non hanno avuto esiti particolarmente positivi (almeno nei casi esaminati dagli studiosi del mercato del lavoro).

LOMBARDIA, REGIONE APRIPISTA. Negli ultimi mesi, a promuovere l'alternanza tra giovani e anziani nelle aziende, ci sta provando invece la Regione Lombardia, con un

progetto sperimentale appena partito, i cui risultati sono ancora tutti da verificare. Non va dimenticato, poi, un altro particolare importante: la staffetta generazionale non è un progetto a costo zero, visto che lo Stato deve impegnarsi nel pagamento di una quota dei contributi. Secondo le stime più accreditate, per far assumere 50 mila giovani da affiancare ad altrettanti colleghi prossimi alla pensione, ci vogliono circa 500 milioni di euro di risorse: una cifra di per sé non proprio astronomica ma comunque significativa.

I padri lasciano il posto a figli e parenti



(© *imagoeconomica*) Giuliano Cazzola.

Inoltre, poiché la staffetta generazionale è ovviamente facoltativa, ci vuole anche una motivazione forte, per convincere i lavoratori anziani a farsi da parte.

Per questo Giuliano Cazzola, ex-deputato del Pdl passato con la lista Monti ed esperto di welfare e previdenza, è piuttosto scettico. «Non credo che i progetti del governo siano facilmente applicabili su larga scala», dice a *Lettera43.it* Cazzola, «poiché molti dipendenti non saranno disponibili a fare l'orario part-time accettando volontariamente una riduzione dello stipendio».

CAZZOLA CONTRO LE LOGICHE FAMILISTICHE. Per convincerli, secondo l'ex-deputato del Pdl, ci vuole una motivazione forte, come per esempio la possibilità per un lavoratore anziano di far assumere nell'azienda il proprio figlio. Si tratta però di un'ipotesi che Cazzola non esita a definire «vomitevole», viste le logiche familistiche che a volte governano ancora il mercato del lavoro italiano.

Eppure, l'idea di favorire l'alternanza tra padri e figli si sta facendo strada anche nelle aziende.

IL PROGETTO PILOTA DI COCA-COLA ITALIA. È il caso di Coca-Cola Hbc Italia che sta pensando di avviare nel 2014 un progetto-pilota di staffetta generazionale nel proprio organico, inizialmente limitato a pochissimi dipendenti. L'idea della società è proprio quella di proporre a chi è vicino alla pensione un orario ridotto, in cambio dell'ingresso nell'organico di un figlio o di un parente, al quale verrebbe fornita un'attività di formazione professionale e di tutorship da parte del lavoratore più anziano.

«Abbiamo pensato a questa soluzione», spiega Cristina Danelatos, direttore delle risorse umane di Coca-Cola Hbc, «per dare ai dipendenti una buona e valida ragione per accettare il part-time». Danelatos, però, tiene a sottolineare un aspetto importante: «L'alternanza tra padri e figli sarà proposta dall'azienda se, e solo se, il giovane da assumere possiede i requisiti giusti».

Come dire: va bene la staffetta generazionale, ma niente raccomandazioni.

Giovedì, 16 Maggio 2013