



18/02/2013

# Italiani favorevoli alla staffetta giovani-anziani

## Part time e apprendistato per i contratti generazionali

Cresce il consenso sullo scambio tra chi entra e chi esce dalle imprese. Sei intervistati su dieci favorevoli a ridurre stipendio e orari per facilitare il passaggio del testimone

### WALTER PASSERINI

I primi accordi sono in Lombardia a Milano, poi a Torino e in Friuli. I contratti generazionali stanno crescendo, perché possono essere un modello di gestione morbida del passaggio del testimone tra giovani e adulti: un part time degli ultimi anni per chi è vicino alla pensione, un contratto di apprendistato per i giovani che entrano in azienda; il tutto con la benedizione dello Stato, che eroga incentivi a copertura dei contributi. Ma che cosa pensano i diretti interessati?

**La ricerca.** Gli italiani e i manager pensano in prima battuta che sia ineluttabile l'innalzamento dell'età di permanenza al lavoro, ma che per questo occorranو soluzioni di sistema e aiuti concreti da parte delle associazioni di rappresentanza, sindacati e istituzioni. Secondo il sondaggio realizzato da Gfk Eurisko per Manageritalia nella settimana tra il 17 e il 21 gennaio, su un campione rappresentativo di 600 cittadini italiani occupati di tutte le età, i lavoratori over 60 non sono ritenuti da rottami o vuoti a perdere, ma possono continuare a dare il loro contributo alle aziende e alla società giocando un ruolo nuovo. Possono restare al lavoro rallentando però la mole di lavoro e gli impegni (85% di consensi) ma possono anche restare in gioco accettando una sfida: quella di legare la retribuzione ai risultati, aumentando la quota di stipendio variabile (59%). Gli scettici in ogni caso pensano che a 60 anni non tutti possono sempre dare il massimo di sé (48%). Molti ritengono che per gestire l'allungamento dell'età pensionabile sia comunque necessario l'impegno delle aziende per una produttiva permanenza al lavoro di tutti i lavoratori (91%), ma anche la capacità dei singoli di mantenersi personalmente e professionalmente in forma (78%). Vengono smentiti i luoghi comuni sull'incomunicabilità tra giovani e adulti.

**Giovani esigenti?** Per i lavoratori in generale, infatti, i giovani non sono affatto troppo esigenti (choosy) o scansafatiche (65%), anche se pensano che ormai in azienda si sia aperta una vera e propria guerra tra giovani e più anziani: i primi scalpitano per crescere e i secondi sono obbligati a restare al lavoro più a lungo (68%). I manager possono e devono aiutare i più giovani a inserirsi e a lavorare al meglio in azienda (96%), ma solo uno su due (53%) ritiene che i giovani abbiano un grande rispetto per chi è più anziano e può trasmettere loro esperienza e competenza. Il 45% pensa che i giovani che entrano nel mondo del lavoro rubano il posto ai più anziani solo quando il minor costo prevale su tutto.

Si fa strada anche la funzione del tutor che i lavoratori senior potrebbero svolgere verso i più giovani. Quasi tutti sarebbero disposti ad accettare un incarico volto a trasmettere la propria esperienza ai giovani (93%) e

un'ampia quota (70%) sarebbe disponibile a concordare su base volontaria con l'azienda una riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione, con il mantenimento di una contribuzione pensionistica pari al tempo pieno precedente, in cambio del tutoraggio verso un giovane. Pochi sarebbero invece orientati a concordare con l'azienda una riduzione secca di orario e retribuzione (44%) e ancora meno ad accettare un pensionamento anticipato con decurtazione della pensione per assumere un giovane (32%). “Nelle aziende è indispensabile sviluppare un patto tra generazioni – spiega Marisa Montegiove di Manageritalia, che ha commissionato la ricerca – Ma oggi se ne trova ancora poca applicazione, visto che solo il 14% delle aziende sta facendo qualcosa e il 15% pensa di farlo. Si potrebbe partire proprio dalle aziende per poi diffonderlo nella società”. Insomma, il tempo dei contratti generazionali è arrivato, anche se ha bisogno di allargare le esperienze pratiche.