

Perché l'Italia ha bisogno di una staffetta tra giovani e anziani?

di Michele Squeglia

Nei diversi contributi che proponiamo in questo Bollettino speciale ADAPT (n. 14/2013) c'è un *fil rouge* che li accomuna: la preoccupazione che il dibattito sulla materia del lavoro e della previdenza si focalizzi su proposte di riforme che non rispecchiano quanto il mercato, le imprese e i lavoratori hanno effettivamente bisogno.

La lezione dei fatti, al cospetto dei quali oggi siamo obbligati a collocare le nostre riflessioni sul futuro dei giovani e degli anziani, mostra la fragilità della proposta di legge attualmente in discussione in Parlamento, nota più semplicemente come “staffetta generazionale”. In verità il disegno di legge Ghedini – Santini del 21 marzo 2013, rubricato *Interventi per l'accesso flessibile e graduale alla pensione ai fini dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale*, non opera solo sul versante della solidarietà tra le due generazioni (i lavoratori prossimi al collocamento a riposo, da un parte, e i giovani, dall'altro), ma anche all'interno della stessa generazione con il ricorso all'istituto del part time, che non esitiamo a definire, “generazionale”, da distinguere da quello attuato nella staffetta che per converso si presenta “intergenerazionale”. Entrambi gli strumenti sono riferibili alle imprese del settore privato, a prescindere dallo loro consistenza occupazionale.

Il meccanismo tanto del part time generazionale quanto della staffetta intergenerazionale è piuttosto “semplice”, ma non per questo di “facile comprensione” ove si esamini la prospettiva funzionalista della proposta di legge.

“Semplice” perché, prendendo spunto da esperienze del più recente passato (personale della scuola, contratti di solidarietà offensivi, art. 13, legge n. 196 del 1997, e, più recentemente, da alcune sperimentazioni regionali), intende convincerci dell'opportunità che verrebbe offerta ad un lavoratore “baby boomer” di conseguire un'anticipazione del proprio trattamento pensionistico e una copertura contributiva a carico dell'azienda (e quando ciò non sia possibile, a suo carico) per le ore non lavorate a fronte della contrazione dell'orario di lavoro e della riduzione della propria retribuzione. Ovvero di persuaderci che lo strumento, ispirato alla forza e al pensiero brechtiano, offra all'azienda l'occasione di allontanare parzialmente il lavoratore “baby boomer” per un fine “solidaristico”, e dunque non strumentale, riconoscendo un'opportunità di lavoro ad un giovane di età non superiore ai trentacinque anni che n'è privo. Lo scopo, più che lodevole secondo i proponenti, esige che lo Stato intervenga a sostenere questo ricambio generazionale, prevedendo incentivazioni di natura contributiva a condizione che il giovane acquisisca «una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano, 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*».

Poiché *index animo sermo*, da subito conviene precisare che l'eventualità che non sia il lavoratore “più esperto” a svolgere il tutoraggio porta con per sé una evidente contraddizione se non altro per l'idea che ne dovrebbe stare alla base della medesima staffetta o, se si preferisce, del ponte tra

generazioni: così come è attualmente concepita la staffetta verrebbe a pregiudicare l'“integrazione” professionale tra “baby boomers” e giovane che, come è noto, ha come obiettivo quello di non disperdere il patrimonio di conoscenze.

Senza trascurare poi che dopo tanti anni non solo procediamo sulle vie già note del *tutoring*, ma neppure prendiamo in considerazione nel nostro ordinamento altre strade, ancora del tutto inesplorate. Il riferimento è, ad esempio, al *reverse mentoring* in base al quale il dirigente, il quadro direttivo, l'impiegato è “allievo” di un collega di due volte più giovane. In Germania ci sono impiegati anziani che hanno come mentori colleghi più giovani che, in modo informale insegnano loro, per esempio, come si utilizzano le nuove tecnologie, i macchinari, ecc. Soluzioni semplici che favoriscono i “baby boomers”, creando le opportunità di rigenerarsi, nella consapevolezza di essere presumibilmente quantitativamente meno produttivi rispetto ad un giovane, ma qualitativamente in grado di reggerne il confronto, se non ampiamente di superarlo.

Parrebbe che la proposta Ghedini – Santini si possa allora interpretare quale segnale di continuità, non tanto al pensionamento parziale di alcuni paesi europei bensì, al contratto generazionale francese, oggetto di disciplina per effetto della legge 1 marzo 2013, n. 2013 – 185, attraverso il quale le imprese con meno di trecento dipendenti possono beneficiare di un sostegno pubblico per tre anni ove assumono un giovane di età non superiore a ventisei anni a fronte della garanzia della trasmissione delle competenze ad opera di un lavoratore anziano di almeno cinquantasette anni e dell'impegno di non intimare il licenziamento fino al momento del collocamento a riposo di quest'ultimo.

Si ripresenta l'equivoco che si è manifestato in occasione della riforma del lavoro del 28 giugno 2012, n. 92 e, in particolare, sulla materia dei licenziamenti. In quell'occasione si è discusso sulla possibilità di importare il modello tedesco, senza tenere in considerazione, come ha efficacemente segnalato da E. Ales (*Modello tedesco: di cosa stiamo parlando*, in *Rassegna Sindacale*, 5-11 aprile 2012, n. 11), che «tutti i modelli nazionali sono frutto di un'elaborazione ultracinquantennale e di un contesto difficilmente ripetibili nel nostro ordinamento [...] da evitare è l'importazione decontestualizzata di alcuni elementi che lo contraddistinguono.. che inseriti in un contesto di relazioni industriali del tutto diverso [...] sarebbero destinati a produrre a effetti destabilizzanti». Consapevoli allora della difficoltà che si incontra nel momento in cui si provi a ravvisare un nucleo di concetti e principi comuni, ancorché ad operare le differenti prospettazioni, è opportuno rammentare che l'esame comparativistico del modello francese di staffetta generazionale non può prescindere dall'analisi del sistema previdenziale obbligatorio presente in siffatto ordinamento. Difatti, in Francia il sistema pensionistico si caratterizza per la “marcata atipicità e decisa impermeabilità nei confronti dei modelli giuridici europei presenti nell'esperienza europea» (A. D. Candian, *Linee ricostruttive in materia di fondi pensione*, in G. Iudica (a cura di), *I fondi di previdenza e di assistenza complementare*, Cedam, Padova, 1998, 165), posto che è dato ravvisare, accanto al regime generale obbligatorio di base, specifici schemi previdenziali (professionali ed organizzati), che garantiscono una pensione integrativa proporzionale alla retribuzione per i rischi di vecchiaia, di malattia o di invalidità, la cui adesione si presenta obbligatoria per il lavoratore del settore privato. Siffatti *régimes complémentaires*, benché definiti nell'ambito della categoria professionale (impresa o settore), sono finanziati esclusivamente con il metodo della ripartizione. La proposta italiana presenta con quella d'Oltralpe qualche somiglianza, specie ove si argomenti di solidarietà tra le generazioni o, meglio, di patto generazionale rovesciato (sarebbero i padri a farsi carico del futuro dei figli, rispetto al differente criterio vigente nel sistema di finanziamento a ripartizione del sistema previdenziale obbligatorio) ancorché non privo per il caso italiano di contraddizioni e di incoerenze.

In particolare, il modello francese si differenzia, oltre per la tecnica impiegata che fa perno sulle relazioni industriali anche, per l'assenza del sacrificio retributivo del lavoratore anziano che, come si è visto, è invece preteso per effetto dell'instaurazione del c.d. “part time della solidarietà”.

In un solo caso si potrebbe ipotizzare un forte interesse del lavoratore anziano a rendere effettivo quel patto generazionale com'è attualmente concepito dalla proposta di legge Ghedini-Santini:

consentire la consegna per eredità ai figli del proprio mestiere. Che poi tale soluzione possa risultare anche efficace e di generale diffusione è tutta da dimostrare: l'evidenza empirica, ad esempio, dei contratti di solidarietà offensivi degli ultimi trenta anni mostra un ricorso ad essi tutt'altro che incoraggiante, specie se si considera lo stanziamento tuttora previsto, ma raramente utilizzato dalle parti sociali.

Un'altra differenza può essere segnalata nell'intervento finanziario dello Stato che nella proposta italiana è circoscritto ad un'integrazione economica che consente unicamente la copertura figurativa dei contributi per le ore non prestate dal lavoratore part time, senza che sussiste alcuna incentivazione di natura economica a favore dell'impresa.

Si è detto anche che non è facile comprendere la prospettiva funzionalista del disegno di legge sia nel caso in cui si intenda riferirla al lavoratore "baby boomer" sia nel caso in cui si intenda associarla ai giovani.

Sul primo versante, essa si presenta in palese contraddizione con la riforma delle pensioni del 2011 che, come è noto, ha innalzato l'età pensionabile per effetto anche del recepimento delle indicazioni a livello europeo (cfr. il *Green Paper* della Commissione europea dal titolo *Verso sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa*, Bruxelles, 7 luglio 2010, COM (2010)365). La penalizzazione delle regole pensionistiche sancita dal D.L. 201/2011, conv. in legge 22 dicembre 2012, n. 214 (da ultimo v. M. Cinelli, *Il welfare tra risparmio e razionalizzazione. Gli interventi di riforma 2011-2012 su pensioni e ammortizzatori sociali*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Torino, 2013, 396) e la soppressione delle pensioni di anzianità sono state considerate un sacrificio necessario per rendere il sistema pensionistico obbligatorio coerente con la sostenibilità di bilancio, in condizioni aggravate dall'attuale condizione economica-finanziaria.

Così, se la discussione per lungo tempo si è incardinata sulle presumibili ripercussioni che la crisi economica ha prodotto sulla spesa previdenziale nel lungo periodo e sulla conseguente indifferibilità di riforme previdenziali, negli ultimi tempi pare concentrarsi sulla presenza di sistemi pensionistici pubblici adeguati e sostenibili in grado di realizzare un equilibrio tra la durata della vita professionale e la durata delle pensioni (cfr. anche il recente Rapporto della Commissione europea, *Demography, active ageing and pensions, Social Europe guide*, vol. 3, 2012, ISSN 1977-2343).

Tra l'altro c'è un'ulteriore conseguenza da considerare e che attiene segnatamente una delle previsioni introdotte dalla riforma delle pensioni. In specie, attiene agli effetti dell'estensione del metodo di calcolo contributivo con l'instaurazione su base volontaria del part time "della solidarietà". Difatti, la previsione del calcolo contributivo, per effetto dell'art. 24, d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, nei confronti di coloro che erano inizialmente destinatari del differente sistema retributivo, a decorrere dal 1° gennaio 2012, induce a riflettere anche sulle possibili conseguenze a livello previdenziale che potrebbero discendere a seguito dell'instaurazione del part time per entrambe le modalità previste dal disegno di legge Santini-Ghedini.

Ad ogni modo, di questo cambiamento di prospettive n'è consapevole anche la relazione di accompagnamento al disegno di legge secondo cui "la proposta dovrebbe porsi come *rimedio* all'allungamento della vita attiva avvenuta attraverso l'innalzamento dell'età legale di accesso alla pensione che 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 allora in discussione quello che la riforma vorrebbe realizzare, almeno sul piano previdenziale, ma è come essa dovrebbe essere attuata a generare perplessità su plurimi profili (finalità, discriminazione, part time e disoccupazione, convenienza, efficacia, dirigenza), di cui i diversi contributi di questo *Bollettino speciale ADAPT* (n. 14/2013) provano a dare una spiegazione e, in alcuni casi, anche pragmatiche soluzioni. Ricorrere allo strumento del part time significa non intervenire su quello che è l'aspetto che invece andrebbe salvaguardato, vale a dire le retribuzioni.

Sul versante dell'occupazione dei giovani, il cui livello è alla soglia minima dall'inizio della crisi economica-finanziaria, la proposta di legge mostra limiti ancora più evidenti: ci si chiede come la staffetta intergenerazionale, che pretende di sostituire funzionalmente il pensionando con un giovane, possa produrre l'effetto, a questo punto, prodigioso che altri strumenti, che dovrebbero rappresentare la strada maestra per il loro ingresso nel mondo del lavoro, non sono riusciti a generare. E anche qualora fosse in grado di produrre tale effetto rigenerante sulla disoccupazione giovanile, finirebbe per crearne un altro sfavorevole per la generazione dei "baby boomers". Insomma, si determinerebbe una sorta di compensazione intergenerazionale dell'occupazione che finirebbe per non giovare né a i giovani né agli anziani.

L'idea della staffetta tra generazioni come grimaldello per superare le contraddizioni del mercato del lavoro e del sistema previdenziale (pubblico e complementare) non convince. Presumibilmente la sfida consiste non tanto nell'invenzione di qualcosa di nuovo per i giovani, ma piuttosto nella valorizzazione e nel rilancio di quello già esistente. D'altronde, apprezzare le soluzioni a tutt'oggi esistenti non significa affermare che alcune delle loro peculiarità non possono essere ragionevolmente migliorate.

Michele Squeglia

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo