

Esperienze regionali di “staffetta intergenerazionale”

di Maria Carmela Amorigi

Nel tentativo di promuovere l’alternanza tra giovani e anziani nelle aziende e di risolvere il problema della disoccupazione giovanile, le Regioni Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Piemonte e, da ultimo, Campania hanno attivato in via sperimentale schemi di solidarietà intergenerazionali attraverso la previsione di un sistema incentivante a favore delle imprese in presenza di determinate condizioni e di una specifica procedura.

A fungere da apripista è la Regione Lombardia che nel dicembre del 2012 ha sottoscritto, unitamente alle associazioni sindacali, Assolombarda e INPS, un Protocollo di Intesa che prevede l’attivazione di un’iniziativa sperimentale diretta a realizzare un “Ponte Generazionale” che coniughi l’accompagnamento alla pensione dei lavoratori vicini all’età pensionabile, all’ingresso di giovani in azienda. L’intervento è stato promosso e finanziato dal Ministero del Lavoro e attuato con l’assistenza tecnica di Italia Lavoro nell’ambito dell’Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego 2012-2014. Con decreto n. 1676 del 28 febbraio scorso, la Regione Lombardia ha delineato con precisione i parametri dell’iniziativa e ne ha descritto i contenuti. I destinatari del “ponte generazionale” sono tutti i lavoratori e le lavoratrici che svolgono la propria attività nell’ambito del territorio regionale delle Province di Lodi, Milano, Monza e Brianza, con un imponibile previdenziale 2012 massimo di 80.000 euro e a cui manchino non più di 36 mesi per il conseguimento del diritto alla pensione. Dal lato delle imprese, si è chiesto affinché queste possano beneficiarie dell’accordo, che abbiano come requisito la non sussistenza, cause di divieto, decadenza o sospensione di cui all’art. 10 della l. n. 575/1965 (legge antimafia), che non sussistano le cause di esclusione di cui all’art. 1 bis comma 14 della l. 18/10/2001 n. 383 (norme per incentivare l’emersione dall’economia sommersa) e che non siano destinatarie di sanzioni interdittive di cui al d.lgs. n. 231/2001 o di altre sanzioni interdittive. L’intervento prevede che l’impresa possa proporre ai lavoratori senior l’adesione volontaria ad un percorso di accompagnamento all’uscita dal contesto produttivo, della durata massima triennale, attraverso la conversione del contratto di lavoro da full time a part-time (orizzontale o verticale) con una riduzione dell’orario di lavoro fino al 50%. Tale accordo deve comunque essere formalizzato e concluso in sede sindacale di fronte alla competente Commissione di Conciliazione istituita presso la stessa Assolombarda. Nei 45 giorni successivi alla sottoscrizione dell’accordo, il datore di lavoro dovrà assumere un giovane, disoccupato o inoccupato, di età compresa tra i 18 e i 29 anni con contratto di apprendistato, o comunque a tempo indeterminato, in quantità tale da assicurare un saldo occupazionale positivo. La Regione, dal canto suo, si impegna a coprire il delta contributivo, a titolo di contribuzione volontaria, a beneficio dei lavoratori anziani dalla data di decorrenza della conversione del rapporto di lavoro fino alla prima data utile di pensionamento, usufruendo di un finanziamento di 3 milioni di euro da parte del Ministro del lavoro nell’ambito delle azioni di politica attiva “welfare to work”. A tal riguardo, e in linea con quanto stabilito nel Protocollo d’intesa, la Regione Lombardia e l’INPS hanno stipulato una convenzione operativa per il trasferimento all’INPS delle risorse necessarie all’attuazione della sperimentazione in oggetto. Per favorire la copertura del delta contributivo si prevede da parte della Regione l’erogazione di 7.000 euro annui medi pro-capite. Sono previste, inoltre, attività formative dirette sia ai giovani neo

assunti, eventualmente anche tramite attività di *coaching* da parte di dipendenti dell'impresa, che ai lavoratori prossimi al pensionamento, attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione da Fondoimpresa. L'accesso all'incentivo è subordinato alla presentazione di apposita domanda - il cui termine ultimo per l'invio è fissato al 31 luglio 2013 - con tutti gli allegati richiesti, alla quale sarà dato riscontro positivo dopo un'attività di verifica dei requisiti richiesti da parte dei soggetti preposti, e nel limite delle risorse messe a disposizione. La singola impresa può presentare una o più domande di adesione all'intervento, per un massimo di 24 lavoratori.

Nella medesima direzione si è mossa anche la Regione Friuli Venezia Giulia che ha sottoscritto in sede di tavolo regionale di concertazione, un Accordo fra la Regione e tutte le organizzazioni sindacali e datoriali per l'avvio di "Patti Generazionali". Lo strumento, che si pone l'obiettivo di incrementare l'occupazione giovanile, prevede all'interno di una stessa azienda, da una parte il passaggio al part-time su base volontaria per i lavoratori *over 50* a cui mancano massimo tre anni per il raggiungimento della pensione e, dall'altra l'assunzione di giovani in apprendistato o con altri contratti a tempo indeterminato. La Regione ha messo a bilancio 1 milione di euro per questo fase di sperimentazione dei patti generazionali che è stata avviata dal mese di aprile 2013. Il ruolo della Regione è sempre lo stesso, quello di integrare i contributi previdenziali dei lavoratori anziani che aderiranno al progetto, accettando volontariamente il *part time*. Tali lavoratori, inoltre, verranno valorizzati attraverso attività di tutoring a favore dei giovani. Dal punto di vista contrattuale si prevede una convenzione tra Inps e Regione alla quale seguiranno intese fra le parti sociali per individuare settori/impreselavoratori che parteciperanno al progetto. L'ultimo step sarà l'avviso pubblico per le aziende volto a regolare procedura, obblighi e requisiti per l'accesso ai benefici economici. La Regione punta su questo strumento tanto da averne anticipato l'attivazione prevedendo, attraverso l'introduzione dell'art.87 all'interno della l.r. 26/2012, la possibilità per le imprese di stipulare contratti di solidarietà espansivi, finalizzati a incentivare nuove assunzioni a tempo indeterminato. L'iniziativa si configura come un patto generazionale all'interno delle aziende che, una volta regolamentato, permetterà ai lavoratori più anziani di accedere al part-time in cambio dell'assunzione di giovani con contratti di formazione.

Anche la Regione Piemonte punta sulla staffetta generazionale. Accantonando il modello sul quale aveva inizialmente scommesso, e che prevedeva il finanziamento dei contributi per i neoassunti attraverso la dote contributiva accumulata dai lavoratori a fine carriera, la Regione Piemonte ha scelto di allinearsi allo schema classico seguito dalle altre Regioni. La scelta, dunque, è di avviare la sperimentazione sul patto generazionale, con fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro. Destinatari della misura, sono i lavoratori ultracinquantenni, a cui manchino non più di 36 mesi al raggiungimento delle condizioni per la pensione, e giovani - inoccupati o disoccupati - fino a 25 anni, età che sale a 29 se in possesso di laurea. Lo schema prevede che il lavoratore "maturo" possa scegliere di passare a un contratto *part time*, a fronte del sostegno pubblico che garantisce l'integrazione contributiva da un minimo di 12 a un massimo di 36 mesi, fino al momento della pensione. L'azienda, invece, si impegna ad assumere un giovane lavoratore con contratto a tempo determinato, anche in apprendistato. L'intesa, poi, prevede che il lavoratore anziano possa affiancare il giovane con una funzione di tutormentor e che la Regione Piemonte possa integrare l'intervento con forme di "*active ageing*", per l'accompagnamento alla pensione.

Da ultimo, anche in Campania è stato raggiunto da pochi giorni un accordo siglato dalla Regione con le parti sociali sulla "staffetta generazionale", che sarà attuato attraverso l'assistenza tecnica di Italia Lavoro. Destinatari dell'iniziativa i lavoratori anziani, che presenteranno domanda volontaria di adesione all'iniziativa, che entro i 36 mesi successivi dalla domanda conseguono i requisiti del diritto alla pensione. Dall'altra parte, in ingresso, i giovani disoccupati e inoccupati destinatari di contratti di apprendistato dai 18 ai 32 anni e fino a 35 se laureati. La Regione si farà carico dei contributi previdenziali del lavoratore senior, garantendo la copertura della sua pensione.

L'integrazione contributiva in favore del lavoratore anziano potrà raggiungere un importo massimo di 6.000 euro annui, mentre per l'assunzione del giovane apprendista si possono utilizzare gli incentivi previsti dal piano "Campania al Lavoro". Le aziende che decidono di accedere alla

staffetta generazionale devono essere in regola coi versamenti contributivi e assicurativi, con le norme per la sicurezza sul lavoro e con le leggi che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili. Al lavoratore, inoltre, potranno essere estesi ulteriori periodi di integrazione contributiva ed economica solo se ricade nei fondi di solidarietà. Ogni azienda potrà ottenere benefici fino al 20% dell'organico e comunque non oltre 20 unità. E' prevista, infine, la costituzione di una cabina di regia, per monitorare gli sviluppi e rendere proficuo il sistema, coordinata dalla regione Campania a cui parteciperanno le organizzazioni che hanno sottoscritto l'accordo.

Comune denominatore delle azioni poste in essere dalle Regioni è, dunque, il ricorso ad una tecnica incentivante, la quale nel corso degli anni non sempre è risultata un valido strumento di risoluzione di problemi di ordine strutturale, come quello della disoccupazione giovanile (sul punto 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 questo Bollettino Speciale). Pertanto, il Governo prima di puntare in maniera così decisa su un modello di staffetta generazionale per rilanciare l'occupazione, dovrebbe per lo meno attendere e valutare l'efficacia di una tale misura nelle Regioni dove viene sperimentata. Il rischio è quello di imbattersi in un intervento poco produttivo in termini di occupazione (cfr. M. SQUEGLIA, *Riforme senza progetto e progetti senza riforme. Alcune brevi considerazioni a proposito di cosa dicono i tecnici e di cosa fanno i politici*, in questo Bollettino Speciale), mentre il momento storico attuale richiederebbe la necessità di intervenire sugli strumenti e sugli istituti del mercato del lavoro già esistenti. E allora perché avere fretta?

Maria Carmela Amorigi

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