

# Staffetta generazionale: quali convenienze per lavoratori e imprese?

di Luisa Tadini

## Introduzione

Il gruppo scultoreo eseguito da Gian Lorenzo Bernini, che raffigura la fuga di Enea da Troia, immagina il vigoroso eroe, nel fiore degli anni, mentre sorregge sulle spalle il vecchio padre Anchise, seguito dal piccolo Ascanio. Rappresenta, insomma, quel concetto di patto tra generazioni o, in base alla definizione di solidarietà fornita dall'enciclopedia Treccani, quel "rapporto di fratellanza e di reciproco sostegno che collega i singoli componenti di una collettività", ripetutamente utilizzato, specie negli ultimi anni, con riferimento ai temi previdenziali. È, infatti, alla base del fondamento giuridico del nostro sistema pensionistico di base, che si regge sulla scelta di adottare il sistema di finanziamento a ripartizione (l'erogazione delle pensioni alla popolazione inattiva (anziani) con i contributi versati nell'esercizio dai lavoratori in attività (giovani e adulti) .

Patto disatteso dalle riforme degli anni '90, che hanno trasformato i giovani in ignari destinatari di scelte previdenziali poco lungimiranti, destinate a scaricare sulle loro spalle costi onerosi per il futuro, e rinnovato, poi, con riferimento all'applicazione generalizzata del metodo contributivo ( riforma "Salva Italia"), al fine di garantire la sostenibilità del sistema pensionistico e di evitare che le prestazioni corrisposte fossero fonte di nuovo debito per le future generazioni.

La solidarietà è ora alla base di quella che, in gergo atecnico, viene definita "staffetta generazionale", disciplinata dall'art. 3 del DDL Santini-Ghedini (per un approfondimento, si rimanda a M.C. AMORIGI E R. ZUCARO, *La solidarietà intergenerazionale: riflessioni sul DDL Santini-Ghedini*, in questo *Boll. ADAPT Speciale*), che introduce patti tra generazioni per il trasferimento di competenze.

Il progetto legislativo, per la verità, con l'obiettivo di perseguire "una politica efficace di prolungamento della vita attiva", prevede anche un sistema di incentivi al *part-time* per l'accompagnamento alla pensione (nel caso di accordi stipulati volontariamente tra il datore di lavoro e il lavoratore anziano al quale mancano non più di cinque anni al conseguimento del diritto al pensionamento anticipato o di vecchiaia) e la possibilità, per i lavoratori *âgé*, di accedere ad un anticipo dell'erogazione pensionistica.

Il principale beneficio del pensionamento *part time* "incentivato" consiste, indubbiamente, nella possibilità, offerta ai lavoratori, di introdurre taluni elementi di flessibilità nel proprio percorso lavorativo e pensionistico.

Tale misura appare positiva, specie considerando che la sostenibilità del sistema pensionistico ha richiesto la prospettazione di correttivi quali l'allungamento, talvolta *ex abrupto*, della vita lavorativa come è avvenuto per migliaia di lavoratori per effetto della riforma Salva Italia, traducendosi spesso in una stazionamento forzoso al lavoro. Al contrario, introdurre in un sistema pensionistico elementi di flessibilità, che garantiscano al lavoratore la facoltà di scegliere il momento del pensionamento o, addirittura, la modalità in cui realizzarlo, potrebbe consentire il

miglioramento della qualità della vita del lavoratore anziano e rappresenta, senza dubbio alcuno, un elemento di modernizzazione dei sistemi di sicurezza sociale.

Inoltre, nonostante gli scarsi risultati prodotti sul piano dell'effettività, non si può ignorare un intervento legislativo (art.1, comma 187 della legge 23 dicembre 1996, la cui applicazione è regolamentata dal decreto ministeriale n. 331 del 23 dicembre 1997) che ha introdotto un istituto giuridico che riconosce, al pubblico dipendente del comparto scuola (docenti e personale amministrativo, tecnico ed ausiliario in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato), la facoltà di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale unitamente all'accesso al trattamento pensionistico di anzianità (si v. 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).

Non è oggetto di questo contributo l'analisi dei tratti giuridici del disegno di legge, ma si intende analizzare, in particolare, la misura della "solidarietà intergenerazionale", di cui all'art. 3, per fornire qualche spunto di riflessione al fine di comprendere quali benefici e criticità possa presentare, una volta introdotta e applicata nel nostro ordinamento.

Segnatamente, l'art. 3 prevede che, nel caso di accordi stipulati tra il datore di lavoro e il lavoratore *âgé* in prossimità della pensione (si richiede che manchino non più di cinque anni al conseguimento del diritto al pensionamento anticipato o di vecchiaia) per trasformare il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo parziale, l'integrazione contributiva possa essere posta a carico della fiscalità generale (è prevista la creazione di un fondo ad hoc con dotazione iniziale di 500 milioni di euro, art. 4), a condizione che il datore di lavoro proceda all'assunzione di un giovane di età inferiore a 29 anni in apprendistato oppure di età non superiore ai 35 anni con un contratto di subordinazione a tempo indeterminato.

Al termine del periodo incentivato ai fini contributivi ed in proporzione alla durata dello stesso, il giovane lavoratore deve aver acquisito una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano, attraverso un percorso di formazione o addestramento professionale predisposto dall'impresa e operato anche attraverso il diretto affiancamento del medesimo lavoratore anziano ovvero di altro lavoratore con mansioni di *tutor* e grazie alla predisposizione di un piano formativo individuale.

Prima di addentrarci sulle riflessioni che formeranno oggetto di questo contributo, sembra opportuno, in via preliminare, sgombrare il campo dal dibattito sulla (presunta) esistenza di una contrapposizione sul mercato del lavoro tra giovani e anziani, smentita dalla letteratura dominante che ha osservato come l'allungamento della vita lavorativa non può bloccare il *turn-over* per le generazioni più giovani perché, in presenza di una sufficiente concorrenza nel mercato del lavoro, la domanda si adegua all'offerta (Per un'analisi comparata del rapporto tra il tasso di occupazione dei lavoratori e l'occupazione dei giovani si veda J. GRUBER-K. MILLIGAN-D.A.WISE, *Programmi di sicurezza sociale e delle pensioni tutto il mondo: il rapporto con l'occupazione giovanile, Introduzione e sintesi*, in NBER Working Paper, n. 14647, 2009; per uno studio del caso italiano, che giunge a conclusioni opposte rispetto alla politica del *young in – old out*, si rimanda a A. BRUGIAVINI-F. PERACCHI, *Disoccupazione giovanile e pensionamento degli anziani: quanto concerne l'Italia*, in *Working Paper dell'Università Ca' Foscari di Venezia, Dipartimento di Economia*, n. 45).

Inoltre, per quanto lo scopo di tale contributo non consenta una approfondita trattazione di tale aspetto, si segnala che non sono prive di fondamento le obiezioni sull'incidenza di questa misura sul bilancio delle casse statali che, in base alle prime stime effettuate, sono ipotizzabili in un costo complessivo, destinato all'integrazione dei versamenti contributivi dei lavoratori *âgé* che optano per trasformare il rapporto di lavoro in *part time* ( sino a concorrenza con quanto corrispondente all'orario normale di lavoro), pari a 500 milioni di euro a fronte di 50 mila opzioni.

**Solidarietà intergenerazionale": quali benefici e quali soluzioni per i lavoratori ?**

Argomentando sui profili pratici della “solidarietà intergenerazionale”, resta sullo sfondo un interrogativo sulla convenienza economica di tale proposta per il lavoratore medio, in considerazione di retribuzioni che, già scarse e, sulla base degli ultimi dati dell’Istat, ben al di sotto della media dell’Unione Europea, non potrebbero certamente essere definite “adeguate” qualora fossero decurtate in proporzione alla trasformazione del rapporto di lavoro in *part time*.

Va considerato che tale opzione non comporterebbe decurtazioni pensionistiche o in relazione al TFR, poiché i lavoratori “optanti” avrebbero diritto di integrare, a carico della fiscalità e senza alcun onere aggiuntivo, i versamenti contributivi, sino a concorrenza con quanto corrispondente all’orario normale di lavoro.

Tuttavia, è evidente che tale situazione potrebbe alimentare possibili degenerazioni nel sommerso da parte del lavoratore, nel tentativo di compensare la perdita di reddito attraverso un’integrazione da realizzare nel mercato non istituzionale.

Per superare l’*empasse*, il disegno di legge presentato, in data 21 marzo 2013, dai Senatori Giorgio Santini e Rita Ghedini, prevede un’ulteriore forma di incentivo, rappresentato dalla possibilità di accedere ad un anticipo di pensione, erogato in rate mensili, per tredici mensilità, con decorrenza dalla data d’inizio della prestazione a tempo parziale.

Ma, per garantire la neutralità dell’intervento dal punto di vista attuariale, alla data di pensionamento si procederà al ricalcolo dei ratei di pensione in modo tale da scontare, entro quindici anni dalla suddetta data e in misura fissa su base mensile, quelli anticipati e già corrisposti al lavoratore.

In altri termini, il lavoratore che chiederà la liquidazione anticipata di una quota del trattamento pensionistico in proporzione alla riduzione dell’orario di lavoro, dovrà effettuare, alla data del pensionamento effettivo, un ricalcolo del proprio trattamento pensionistico, restituendo, mensilmente e in quindici anni, i ratei anticipati di pensione già corrisposti.

Ma una decurtazione ulteriore alle pensioni erogate in futuro potrà garantire ai lavoratori optanti di vivere dignitosamente, posto che la modifica del sistema di calcolo pensionistico operata dalla Riforma Salva Italia ha comportato una diminuzione dei tassi di sostituzione dei trattamenti pensionistici (il tasso di sostituzione corrisponde al rapporto tra la prima pensione e l’ultima retribuzione percepita)?

Se passiamo dal profilo teorico a quello empirico, potremmo ipotizzare un caso pratico che dia il senso dell’operatività delle previsioni fin qui illustrate.

Un esempio potrebbe essere rappresentato da un lavoratore dipendente nato nel 1955, che ha iniziato a lavorare il primo gennaio 1976 e ha maturato 20 anni di contributi al 31 dicembre 1995: andrà in pensione, in base agli attuali requisiti richiesti per la pensione di anzianità anticipata, il 31 ottobre 2017 all’età di 62 anni.

Infatti, in base alle attese proiezioni della speranza di vita, la pensione anticipata verrà conseguita per gli uomini con 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva ( si rimanda *Il sole 24ore, Guida alle pensioni*, n. 1 , gennaio 2012, 35) e il suo ammontare sarà pari circa ad una percentuale compresa tra il 70 e l’80 per cento dello stipendio attuale (Si vedano i tassi di sostituzione presenti nel rapporto della Ragioneria Generale dello stato, *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario: le previsioni elaborate con i modelli della RGS aggiornati al 2012*, in <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivit--d/2012/index.html>).

Se il lavoratore decidesse di convertire ora il proprio rapporto di lavoro in un contratto *part time* al 50%, quattro anni prima dell’accesso legale al pensionamento e, precisamente, all’età di 58 anni, il suo stipendio attuale sarebbe decurtato del 50%.

Se congetturiamo la sua appartenenza ad una fascia professionale medio-bassa, possiamo immaginare che il suo stipendio medio mensile, già di per sé esiguo, mal tollererebbe un alleggerimento della metà.

Pertanto, il soggetto considerato in questa analisi dovrebbe, necessariamente, optare per l’anticipazione della pensione. Tuttavia, la riduzione del suo reddito, al momento del pensionamento, per effetto dei tassi di sostituzione, non gli potrà garantire una copertura

pensionistica soddisfacente, in grado di considerare la previsione di un ricalcolo della pensione destinato a ridurla ulteriormente.

Tale ipotesi è destinata a peggiorare, e di molto, se si considera il caso di un lavoratore che ha iniziato a lavorare dopo il primo gennaio 1996, per il quale la pensione sarà calcolata con il solo metodo contributivo che, com'è noto, è meno generoso di quello retributivo o misto.

Infatti, tale tecnica di calcolo correla la prestazione alla speranza di vita al momento del pensionamento attraverso i “coefficienti di trasformazione”, producendo tassi di copertura strettamente correlati all'età. L'aumento atteso dell'aspettativa di vita, dato ormai confermato da tutte le statistiche demografiche, può determinare una riduzione della prestazione erogata che si potrebbe sommare alla decurtazione operata, in questo periodo di bassa crescita macroeconomica, dal rendimento sui contributi versati (il montante contributivo si rivaluta in base a un “tasso di capitalizzazione” legato all'andamento del PIL, cioè all'andamento dell'economia italiana).

Tuttavia, tali risultati, necessariamente, non tengono in debito conto le singole situazioni soggettive che potrebbero ribaltare la convenienza economica dei singoli, determinando il vantaggio dell'opzione qualora questa consentisse, ai lavoratori che scelgono la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in *part time*, di avere più tempo libero, per esempio, per accudire un parente malato o per dedicarsi a quello che viene definito “*welfare familiare*” o se, in presenza di adeguate riserve accumulate negli anni, tale scelta fosse percepita come un miglioramento della propria qualità di vita.

Nella prospettazione delle possibili criticità dello strumento in esame, va menzionato anche un rischio ulteriore, che non sembra trovare risposte nelle proposte legislative, rappresentato dalla possibilità di un licenziamento del lavoratore optante “a metà strada”, prima cioè del pensionamento effettivo. Tale eventualità renderebbe ancor più arduo un reinserimento del lavoratore *âgé*, considerando sia l'età, che la trasformazione del rapporto di lavoro in *part time*.

Quale previsione potrebbe essere formulata per tutelare il lavoratore nel caso in cui si verificasse tale circostanza?

### **“Solidarietà intergenerazionale”: quali benefici e quali soluzioni per le imprese?**

Posto, dunque, che non esistono risposte predeterminate sulla convenienza per i lavoratori della “solidarietà intergenerazionale”, specie alla luce della mancanza dei risultati di adeguate sperimentazioni quali quelle attualmente in corso in alcune regioni italiane, si intende ora analizzare, anche se in via sommaria, quali siano i potenziali benefici per le imprese.

Di tutta evidenza appare il vantaggio economico rappresentato dall'integrazione dei versamenti contributivi del lavoratore *âgé* optante, posta a carico della fiscalità generale sino a concorrenza con quanto corrispondente all'orario normale di lavoro, alla quale si aggiunge il beneficio contributivo applicato alle imprese nel caso di assunzione di un giovane lavoratore (nel disegno di legge Santini - Ghedini, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, dal mese successivo a quello di decorrenza del contratto del lavoratore giovane e fino alla data di pensionamento effettivo del lavoratore anziano, per un periodo massimo di tre anni).

È previsto, inoltre, l'affiancamento diretto del giovane da parte del lavoratore anziano con mansioni di *tutor*, valorizzando, in tal modo, le abilità e le capacità professionali dei lavoratori *âgé*, attraverso azioni formative e di *mentorship* da realizzarsi in azienda. Infatti, il giovane lavoratore, al termine del periodo incentivato, deve aver acquisito una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano, attraverso un percorso di formazione o di addestramento professionale che contempra la predisposizione di un piano formativo individuale.

Lo svolgimento effettivo della formazione è garantito dalla previsione di una sanzione (di importo pari ad un decimo della retribuzione netta mensile globale di fatto per ogni mese di lavoro), a carico dell'impresa, che consiste in un risarcimento da corrispondere al lavoratore nel caso in cui l'attività formativa sia risultata non idonea alla sua “maturazione professionale” ( art. 3, comma 5).

Tale proposta rivela l'opportunità di non espellere dal tessuto produttivo coloro che, nonostante abbiano raggiunto i requisiti pensionistici, possono ancora offrire le proprie energie intellettuali, la propria esperienza e professionalità, le proprie conoscenze.

Tuttavia, non si può sottacere il rischio che tale misura rappresenti uno pseudo "prepensionamento" a beneficio della grande impresa, con l'uscita, anche se parziale, dal mercato del lavoro ufficiale di quell'area ben definita di lavoratori (anziani) considerati meno disponibili al cambiamento, e con il vantaggio di un risparmio sul costo del lavoro.

Infatti, un lavoratore giovane costa meno e la sua retribuzione, oltre a giovare, nella fase di inserimento, degli incentivi previsti dalla normativa, non presenta quegli elementi che ne fanno lievitare l'ammontare (come, per esempio, gli scatti di anzianità).

In realtà, altre potrebbero essere le soluzioni attuabili dalle imprese per ridurre i costi legati al lavoro, aumentando la produttività, come investire sulle competenze del capitale umano o agire, tramite la contrattazione collettiva, su mansioni e scatti stipendiali.

La misura in esame, accanto alle criticità esaminate, presenta, sicuramente, elementi interessanti che, tuttavia, andrebbero discussi alla luce delle sperimentazioni in atto e delle *best practices* europee, oltre che sottoposti al vaglio delle parti sociali, per non rischiare l'esito fallimentare degli interventi che l'hanno preceduta.

***Luisa Tadini***

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