

## Riforma Fornero delle pensioni e staffetta generazionale: quale coerenza, quale efficacia, quali vantaggi e per chi?

di Michele Tiraboschi

**“Staffetta tra generazioni”, la carta Giovannini.** Sarebbe questa – come titola un articolo apparso su *La Nuvola del lavoro* del Corriere della Sera e come hanno poi confermato varie agenzie di stampa raccolte a margine della assemblea annuale di Rete Imprese Italia – la grande novità allo studio dei tecnici del Ministero del lavoro per risolvere i tanti problemi del nostro mercato del lavoro?

L’idea, in sé, è suggestiva e, anche per questo, ha già riempito intere pagine di giornali (vedi la rassegna stampa in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 18). Un lavoratore “maturo”, in prossimità della pensione (tre o cinque anni), converte il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo parziale in modo da consentire alla azienda dove è occupato, in una ottica di ricambio generazionale e contrasto alla disoccupazione giovanile, l’assunzione di un giovane a cui passare il testimone svolgendo, al contempo, un gratificante ruolo di “chioccia” per il percorso di inserimento e le fasi di eventuale formazione.

Da un Ministro del lavoro come Giovannini che, in qualità di presidente dell’Istituto nazionale di statistica, ha recentemente lanciato un duro e condivisibile monito alle istituzioni e alla politica, in una prolusione bolognese dall’emblematico titolo *Conoscere per decidere* (leggi in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 18), ci aspetteremmo tuttavia molto di più. Dopo aver gettato al vento le risorse per la crescita e la competitività stanziare dal Governo Monti (circa 900 milioni per il 2013), con una morbida circolare ministeriale che ha consentito la detassazione di somme versate ai lavoratori a prescindere dalla sottoscrizione di accordi collettivi di secondo livello volti realmente a introdurre un cambio di paradigma nei nostri modelli di produzione e organizzazione del lavoro (vedi F. Fazio, *La detassazione del salario di produttività e il muro delle relazioni industriali*, in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 17), sarebbe il caso di valutare con molta attenzione l’introduzione di misure che, per funzionare, consumerebbero una altra importante fetta delle poche risorse pubbliche disponibili senza peraltro creare, e questo lo si sa già in partenza, un solo posto di lavoro aggiuntivo al punto da far pensare, più che a una politica promozionale per i giovani, a una misura surrettizia di “prepensionamento” a beneficio della grande impresa coperta con risorse derivanti dalla fiscalità generale. Per avere qualche margine di successo, infatti, la “staffetta” necessita quantomeno della copertura integrale dei contributi previdenziali del lavoratore maturo pur a fronte di una prestazione lavorativa ridotta della metà. Alcune prime stime ipotizzano un costo complessivo per le casse dello Stato pari a 500 milioni di euro a fronte di 50mila assunzioni part-time.

Diciamo che ci saremmo aspettati molto di più (e, fiduciosi, ancora aspettiamo) perché, quantunque presentata come nuova, la staffetta generazionale è una misura che è già stata introdotta e applicata, più volte, nel nostro ordinamento. Prima di decidere nuovamente la sua re-introduzione sarebbe utile verificare e divulgare in modo trasparente gli esiti delle precedenti sperimentazioni del 1991, con Ministro del lavoro Franco Marini, del 1997, con Ministro del lavoro Tiziano Treu (art. 13,

comma 4, legge n. 196/1997) e del 2007 con Ministro del lavoro Cesare Damiano. Senza dimenticare che, attualmente, è ancora in corso una sperimentazione, avviata in alcune Regioni sul volgere del 2012, nell'ambito dell'Azione di sistema *Welfare to Work* per le politiche di re-impiego 2012-2014. Conoscere per decidere, appunto. Anche se, invero, già sappiamo che, sino ad oggi, queste misure, oltre a presupporre una contrapposizione sul mercato del lavoro tra giovani e anziani che è smentita dalla letteratura di riferimento, non ha sin qui mai funzionato alimentando anzi, nei pochi casi analizzati, possibili degenerazioni nel sommerso. Del resto, anche in presenza della copertura dei contributi previdenziali e fatta forse eccezione per fasce professionali medio-alte, quale lavoratore "maturo" potrebbe vivere dignitosamente (come afferma ora T. Treu, *Staffetta, è una redistribuzione generazionale*, in *La Nuvola del lavoro*, *Corriere della Sera*, 12 maggio 2013) con metà dello stipendio se non in presenza di una "integrazione salariale" percepita nel mercato del lavoro parallelo e non istituzionale?

Tuttavia, ciò che ancora più desta perplessità, è che la staffetta generazionale, presentata ora come "la soluzione" dei gravi problemi del mercato del lavoro, viene proposta a pochi mesi dalle misure, di tutt'altra impostazione, introdotte dal Governo Monti e dal Ministro del lavoro Elsa Fornero. Mi riferisco non solo agli incentivi all'esodo dei lavoratori maturi stabilito, con i costi della contribuzione figurativa fino alla data di pensione a carico delle aziende e non della fiscalità generale, dall'art. 4, commi 1-7, della legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), la cui disciplina è stata successivamente integrata dal "Decreto Sviluppo bis" – d.l. 18 ottobre 2012 n. 179, convertito in Legge n. 22/2012. Più ancora, infatti, la staffetta, presentata anche recentemente come "redistribuzione generazionale" (Treu, cit.), mi pare entrare in aperta rotta di collisione con la riforma delle pensioni di cui al decreto legge n. 201 del 2011, enfaticamente, chiamato «decreto salva Italia», con cui si era spiegato agli italiani che avrebbero dovuto lavorare più a lungo per mantenere in equilibrio i conti dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale e dare un futuro occupazionale alle più giovani generazioni.

Una controriforma di una legge frettolosa e pasticciata come quella del Ministro Fornero? Forse. Nella ricordata prolusione bolognese, il Ministro Giovannini aveva dato avvio al suo ragionamento su *Conoscere per decidere* (leggila in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 18) citando le famose "*Prediche inutili*" scritte da Luigi Einaudi nel lontano 1955 (leggile ora nella collana *Gli Struzzi*, G. Einaudi Editore, 1974, con introduzione di Leo Valiani). Una lettura quanto mai utile e preziosa per chi si presta ora a emendare le riforme sui temi del lavoro del Governo Monti e del Ministro Fornero perché, come scriveva Einaudi, "non ci si decide per ostentazione velleitaria infeconda, alla deliberazione immatura nulla segue. Si è fatto il conto delle leggi rimaste lettera vana, perché al primo tentare di attuarle sorgono difficoltà che si dovevano prevedere, che erano state previste, ma le critiche erano state tenute in non cale, quasi i contraddittori parlassero per partito preso? Le leggi frettolose partoriscono nuove leggi intese ad emendare, a perfezionare; ma le nuove, essendo dettate dall'urgenza di rimediare a difetti propri di quelle male studiate, sono inapplicabili, se non a costo di sotterfugi, e fa d'uopo perfezionarle ancora, sicché ben presto il tutto diventa un groviglio inestricabile, da cui nessuno cava più i piedi; e si è costretti a scegliere la via di minor resistenza, che è di non far niente e frattanto tenere adunanze e scrivere rapporti e tirare stipendi in uffici occupatissimi a pestar l'acqua nel mortaio delle riforme urgenti".

A chi ricorda il successo di alcuni modelli stranieri (Treu, cit.), si può dunque replicare che ben diversa è la storia italiana della staffetta intergenerazionale, più volte annunciata e mai attuata non solo perché tecnicamente male impostata o non sufficientemente incentivata, ma anche perché basata su una premessa profondamente sbagliata e cioè sulla illusione che i giovani possano trovare lavoro solo a scapito dei lavoratori più anziani. Ne aveva parlato sul volgere dello scorso anno anche M. Ferrera, uno dei nostri massimi esperti di welfare, in un puntuale articolo sempre sul *La Nuova del lavoro* del *Corriere della Sera* dall'emblematico titolo *Lavoro, l'illusione di un Patto tra generazioni*.

Una altra predica inutile, a quanto pare, specie là dove si ammonivano i decisori politici invitandoli ad “evitare false illusioni, fra chi governa e soprattutto fra chi si trova in condizioni di disagio”.

*Michele Tiraboschi*

Ordinario di diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia