

Staffetta generazionale: contesto e ipotesi

scritto da Francesca Bergamante, Corrado Polli | 23 Ottobre 2015



La crisi economica e dell'occupazione colpisce tutti ma soprattutto i gruppi più deboli. Negli ultimi anni si sono aggravate in particolare le situazioni dei giovani, per i blocchi di turnover che hanno aggravato gli effetti occupazionali della crisi economica, e degli anziani, che hanno visto allontanarsi bruscamente l'età della pensione. E' bene puntare l'attenzione sull'invecchiamento attivo, definendo strategie che consentano di mantenere il lavoro anche in età avanzata, ma, per quanto possibile, senza incidere negativamente sullo sviluppo dell'occupazione giovanile, che ha assunto ormai un carattere emergenziale. Staffetta Una misura specifica di riequilibrio fra le occasioni di lavoro è la cosiddetta staffetta generazionale, sperimentata con varie forme in altri paesi e appena accennata in Italia; un'ipotesi avanzata dai sindacati chimici alla Montedison di Ferrara nel corso della ristrutturazione del 1982.

L'obiettivo della staffetta è ripartire il lavoro fra le generazioni promuovendo il passaggio dei lavoratori anziani a un rapporto part-time, in parallelo con l'assunzione di giovani, tendenzialmente a tempo pieno. La trasformazione del contratto ha comunque un carattere volontario e lo Stato si impegna a pagare le differenze contributive (o almeno una parte di esse). In linea di principio, la staffetta è applicabile sia alle aziende private che alla pubblica amministrazione. L'incentivo ad accettare la trasformazione del proprio contratto da full-time a part-time è dato dalla presenza di un forte sussidio, che consiste nel versamento integrale dei contributi previdenziali (tendenzialmente da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 36 mesi), con differenza a carico dello stato. I vantaggi per l'azienda sono di due tipi: da una parte vi è un ricambio generazionale a costi minimi; dall'altra non vengono disperse le competenze di lavoratori maturi. Gli incentivi vengono erogati a fronte di un saldo occupazionale positivo mantenuto durante tutta la durata del trattamento e nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia contestuale all'assunzione di un giovane (tendenzialmente) a tempo indeterminato.

Accordi e azioni a livello nazionale e regionale

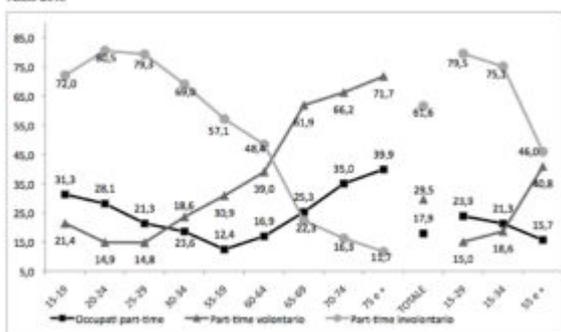
Il Ministero del lavoro ha promosso e finanziato l'iniziativa sperimentale "Staffetta generazionale"

(Decreto Direttoriale 807 del 19 ottobre 2012). Il decreto recita: "A fronte dell'assunzione di giovani con contratto di apprendistato e/o a tempo indeterminato, Regioni e Province Autonome versano all'INPS un'integrazione contributiva - a titolo di contribuzione volontaria - a beneficio dei lavoratori anziani della medesima azienda che accettano volontariamente un contratto part-time". Tale iniziativa è stata attivata, per ora, da Lombardia, Friuli, Marche, Piemonte, Lazio, Campania, Emilia-Romagna (3 milioni per regione in media); Le risorse ministeriali sono assegnate alle Regioni nell'ambito del Progetto "Azione di sistema Welfare to Work" per le politiche di re-impiego 2012-2014. I fondi statali servono a coprire gli oneri contributivi pensionistici che l'azienda non paga in modo che il lavoratore collocato in part-time possa disporre di una contribuzione piena, senza conseguenze negative sulla pensione attesa.

Nella Provincia di Trento una bozza di accordo sindacale prevede un sostegno, per la durata massima di 36 mesi, per far fronte alla perdita contributiva e retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro, nella misura pari alla quota di contribuzione volontaria e al 50% della perdita retributiva derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro, fermo restando il limite massimo di settemila euro annui per lavoratore. Il contributo è erogato in caso di contestuale assunzione a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni. Gli interventi sono rivolti ai lavoratori coinvolti in riduzioni dell'orario di lavoro in applicazione di patti generazionali sottoscritti da datori di lavoro privati che abbiano superato i 50 anni di età e che raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento in un arco di tempo compreso tra i 12 ed i 36 mesi. Il Molise ha inserito la staffetta generazionale all'interno del POR relativo alla programmazione del Fondo Sociale Europeo per il sessennio 2014-2020.

Ipotesi di realizzazione: impatto sull'occupazione (e costi)

Figura 1 - Occupati part-time per classi d'età e volontarietà o involontarietà del part-time (%)*, Anno 2013



* La somma di part-time volontario e involontario è inferiore a 100 in quanto non sono stati inseriti i valori relativi alle modalità "altre" e "non sa".
Fonte: elaborazioni su dati Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL), ISTAT

Ma guardiamo i dati. La figura 1 mostra la quota di contratti a tempo parziale e rappresentata la quota di part-time volontario e involontario sul totale dei contratti a tempo parziale. La Figura 1 evidenzia come i part time siano maggiormente concentrati nelle fasce giovanili fino ai 24 anni e in quelle più mature dai 65 anni in su. Tuttavia a differenziare le due popolazioni è più che altro il carattere volontario o involontario della forma di lavoro part-time. Per i giovani, infatti il part-time è in molti casi una condizione di lavoro non scelta, ma subita (nel

Tabella 1- Occupati per fasce d'età part-time e full-time, reddito medio netto per fasce d'età, Anno 2013

Classi d'età	Occupati part-time (000)	Reddito medio netto (€)	Occupati tempo pieno (000)	Reddito medio netto (€)	Reddito netto totale (000)
15-19	23,8	467	52,4	860	56.182,26
20-24	255,1	566	651,8	1000	796.147,85
25-29	378,0	650	1302,9	1125	1.812.771,50
30-34	473,9	700	2078,6	1200	2.826.042,71
35-39	621,1	700	2898,1	1300	3.942.347,38
40-44	649,7	740	2898,9	1350	4.394.234,64
45-49	608,3	713	2957,2	1373	4.493.900,64
50-54	432,9	714	2605,5	1400	3.956.781,08
55-59	281,0	700	1979,5	1415	2.997.721,79
60-64	160,3	633	786,2	1432	1.227.275,81
65-69	67,3	600	399,0	1430	324.890,95
70-74	39,7	674	73,9	1308	123.492,22
75 e +	22,0	1000	33,1	1334	66.144,53
Totale	4017,1		19497,0		27.017.932,81

Fonte: elaborazioni su dati RCFL-ISTAT 2013

75,1% per i giovani fino ai 34 anni).

Al contrario la volontarietà del part-time identifica maggiormente la componente più matura dell'occupazione e tra

la fascia d'età dai 55 anni in su. In tabella 1 sono riportati i valori assoluti dei lavoratori dipendenti per classe d'età e per orario di lavoro e il relativo netto reddito mediano. Moltiplicando i redditi netti per la numerosità degli occupati (part-time e full-time) per ciascuna classe d'età si è proceduto alla stima

Tabella 2- Stima dell'incremento dei lavoratori maturi a part-time e dei redditi e risparmi conseguenti, Anno 2013

	1° ipotesi trasformazione del 5% del full-time in part-time			
	Occupati stimati Part-time (000)	Occupati stimati Full-time (000)	Reddito stimato totale (000)	Stima del risparmio (000)
55-59	380,0	1880,5	2.926.954,51	70.767,27
60-64	199,7	746,8	1.195.868,81	31.407,00
65-69	77,2	189,0	316.634,07	8.256,88
70-74	43,4	70,2	121.148,58	2.343,64
75 e +	23,6	31,5	65.991,27	553,26
Totale				113.328,01
2° ipotesi trasformazione del 10% del full-time in part-time				
55-59	479,0	1781,6	2.856.187,24	141.534,54
60-64	239,0	707,5	1.164.461,80	62.814,00
65-69	87,2	179,1	308.377,19	16.513,77
70-74	47,1	66,5	118.804,95	4.687,28
75 e +	25,3	29,8	65.038,02	1.106,51
Totale				226.654,10
3° ipotesi trasformazione del 15% del full-time in part-time				
55-59	578,0	1682,6	2.785.419,97	212.301,81
60-64	278,3	668,2	1.133.094,80	94.221,01
65-69	97,1	169,1	300.120,30	24.770,65
70-74	50,8	62,8	116.461,31	7.030,91
75 e +	26,9	28,2	64.484,76	1.659,77
Totale				339.984,15

Fonte: elaborazioni su dati ICFP-ISTAT

del reddito netto totale.

nella Tabella 1 rappresenta il punto di partenza per poter ragionare su tre ipotesi di staffetta generazionale, che differiscono per la quota degli occupati full-time over 55 che passerebbe a una forma di lavoro part-time, al 50%. Le tre quote ipotizzate, sono, rispettivamente, del 5% del 10% e del 15%, e i risultati principali sono sintetizzati nella tabella 2.

Il reddito netto totale stimato

Tabella 3- Stima dell'impatto in termini di posti di lavoro (o part-time o full-time) sulla forza lavoro giovanile per fasce d'età, Anno 2013

	1° ipotesi trasformazione del 5% del full-time in part-time		2° ipotesi trasformazione del 10% del full-time in part-time		3° ipotesi trasformazione del 15% del full-time in part-time	
	Stima dei posti di lavoro part-time (000)	Stima dei posti di lavoro full-time (000)	Stima dei posti di lavoro part-time (000)	Stima dei posti di lavoro full-time (000)	Stima dei posti di lavoro part-time (000)	Stima dei posti di lavoro full-time (000)
15-19	79,6	8,6	159,2	17,2	47,3	23,8
20-24	51,5	34,0	103,0	68,1	187,2	102,1
25-29	32,3	32,7	64,7	63,4	179,8	98,1
30-34	25,5	27,7	50,9	53,4	152,3	83,1
Totale	188,9	103,0	377,8	206,1	566,6	306,1

Fonte: elaborazioni su dati ICFP-ISTAT 2013

(tabella 2) è quello dei datori di lavoro, che si può tradurre in nuova occupazione giovanile, diversa però a seconda che le nuove occupazioni siano part-time o full-time (in questo caso, ovviamente, i nuovi posti di lavoro risultano minori). I posti di lavoro così creati sono stati poi attribuiti alle singole età, nella fascia compresa tra i 15 e i 34 anni, in maniera proporzionale ai disoccupati ivi presenti (Tabella 3).

Il risparmio ottenuto per ciascuna delle tre ipotesi

L'impatto della politica della staffetta

Tabella 4 - Stima dell'impatto in termini di riduzione dei tassi di disoccupazione dei giovani secondo le diverse ipotesi di incremento del lavoro part-time per fasce d'età, Anno 2013

Tasso di disoccupazione al 2013	15-19	20-24	25-29	30-34	15-29	15-34
	63,5	36,6	22,1	14,3	29,6	23,0
Stima dei tassi di disoccupazione applicando le diverse ipotesi						
1° ipotesi (5%)	59,3	34,2	20,7	13,4	27	21,6
2° ipotesi (10%)	55,2	31,8	19,2	12,4	24,3	20,2
3° ipotesi (15%)	51,1	29,4	17,8	11,5	21,7	18,9

Fonte: elaborazioni su dati ICFP-ISTAT 2013

Possiamo dire che nel caso dell'ipotesi più restrittiva (diminuzione del full-time del 5% tra gli over55) si potrebbero creare circa 103 mila posti di lavoro a tempo pieno o, in alternativa 189 mila rapporti di lavoro a tempo parziale; i valori salirebbero rispettivamente a 309 e 567 mila se la trasformazione del contratto a part-time riguardasse il 15% dei lavoratori over-55 full-time. La Tabella 4 propone una stima della possibile riduzione della disoccupazione dei giovani fino a 34 anni.

Staffetta generazionale: un dibattito aperto

Sull'idea della staffetta generazionale la discussione è aperta, e le voci critiche sono numerose, sia sui costi complessivi dell'operazione (La voce.info, Ma a chi conviene il part-time dei pensionandi?) sia sulla verosimiglianza dell'assunto per cui meno occupati "maturi" si traducono in più occupati giovani (v. ad esempio Quella confusione tra staffetta e età pensionabile).

Empiricamente, i paesi con più alta occupazione alle età anziane sono spesso anche quelli con più alta occupazione giovanile. Il trade-off tra le due forme di occupazione esisterebbe quindi soprattutto nella testa di chi pensa che il numero di posti lavoro sia fisso. Ma l'economia moderna sembra sfuggire da questa logica: conta di più il capitale umano specifico posseduto dai lavoratori, e questo non sembra essere facilmente sostituibile o intercambiabile.

Tuttavia in alcuni paesi (e l'Italia è tra questi) la disoccupazione giovanile ha assunto un carattere strutturale, che si sposa con una forte segmentazione del mercato del lavoro: limitarsi a sperare nella sola ripresa dell'economia per la soluzione del problema non pare più sufficiente.