

Anziani part time per far posto agli under 30

«Con 6mila euro in Lombardia creiamo un posto di lavoro»

Il numero uno uscente di Assolombarda Meomartini fa il bilancio del piano giovani che Roma vuol copiare: «Le imprese hanno già cominciato ad assumere»

*** GIULIA CAZZANIGA

■■■■ Staffetta generazionale. Chi la critica, come Alberto Alesina sul *Corriere della Sera* di due giorni fa, dice in sostanza: «Lo scambio tra anziani e giovani non aiuta la crescita». Persino il ministro del Lavoro, Enrico Giovannini, ancora non la promuove con il cuore: «È un'ottima idea ma la sua efficacia va studiata attentamente». Quello che a livello nazionale è per ora soltanto un progetto e un tema di dibattito all'ordine del giorno, in una Regione italiana è già realtà. In Lombardia succede infatti che il presidente uscente di Assolombarda, Alberto Meomartini, che rappresenta 5mila imprese con circa 300mila dipendenti tra Milano, Lodi, Monza e Brianza ben un anno fa lancia l'idea. Non una "staffetta" ma un "ponte generazionale". Un'idea che è diventata una sperimentazione, condivisa dalla Regione, dall'Inps e dai sindacati locali. E che riguarda le aziende del territorio e le aziende del comparto chimico e chimico-farmaceutico presenti nelle province lombarde. Meomartini, innanzi tutto, co-

me funziona il vostro ponte generazionale?

«L'obiettivo è accompagnare alla pensione e all'invecchiamento attivo i lavoratori più anziani, cui manchino al massimo 36 mesi alla pensione e di favorire allo stesso tempo l'ingresso di giovani in azienda. Lavoratore anziano e azienda decidono liberamente e concordemente di trasformare il rapporto da tempo pieno a part time. Il lavoratore beneficia di una copertura contributiva, a carico della Regione Lombardia, come se fosse a tempo pieno. Allo stesso tempo l'azienda si impegna ad assumere giovani in età compresa tra i 18 e 29 anni con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato assicurando la realizzazione di un saldo occupazionale positivo in azienda. A seguito della domanda per accedere all'iniziativa, l'Inps fornisce, in una quindicina di giorni, le situazioni contributive dei dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto».

Già funziona o siete in attesa di normative?

«Qui già funziona, senza bisogno di scelte che cadono dall'alto. Avremo le prime assunzioni

nel giro di qualche settimana». **Pare la copia di quanto oggi si propone a livello nazionale, vuol dire che ci avevate visto lungo?**

«Lo lascio dire a lei. Ma la differenza tra "staffetta" e "ponte" non è puramente terminologica. Staffetta significa che uno arriva e l'altro parte. L'idea lombarda non si rifà a questa concezione, già vecchia. Ci siamo ispirati a un modello che in Germania ha funzionato egregiamente. Il ponte è un collegamento. Innanzitutto, è una decisione libera del lavoratore. Poi, il part time non significa che lavoro mezza giornata e poi me ne vado a casa. Bensì, io lavoratore posso negoziare con l'azienda le modalità, secondo le esigenze di entrambi. Posso fermarmi nei mesi di calo del lavoro. Posso lavorare a intermittenza a seconda del carico lavorativo dell'impresa. Insomma, è molto elastico. Soprattutto, l'anziano si impegna attivamente a far crescere il giovane, a trasmettergli conoscenze, a formarlo». **Pensa che sia una strada da seguire per uscire dall'incubo della disoccupazione giovanile?**

«Non penso che sia la panacea

di tutti i mali, ma di certo funziona e costa pochissimo. E crea posti di lavoro, al contrario di quanto pensano i detrattori di questa idea».

Beh, il costo è effettivamente il punto dolente, o sbaglio?

«Guardi che stiamo parlando di 5-6mila euro all'anno per dipendente. Una cifra molto bassa. Che è però anche un segnale: lo Stato, le istituzioni pubbliche, sono al fianco delle aziende. Costa poco, ripeto. Ed evita anche che si rimetta mano alla riforma delle pensioni. Molte aziende avevano pianificato pensionamenti e assunzioni ma sono state costrette a stravolgere i loro progetti dopo questa riforma. Il ponte generazionale funziona anche in questo senso. Creiamo un posto di lavoro con 6 mila euro, mi sembra degno di nota, no?».

Alla Fornero stessa la sua idea era piaciuta. Poi però...

«Moltissimo. Ne avevamo parlato, si era detta interessata. Ma mi aveva detto: bello, ma non ho i soldi per attuarla. La Regione Lombardia ha messo a disposizione fondi europei che erano inutilizzati e siamo partiti in pochissimi mesi».

IL MECCANISMO

Un dipendente a cui manchino fino a 36 mesi per andare in pensione, trasforma il proprio contratto da tempo pieno a part time

I GIOVANI

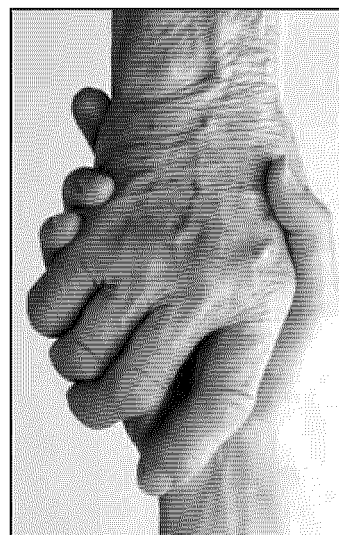
A ricoprire la posizione parzialmente abbandonata dal dipendente "anziano" viene assunto un giovane con contratto d'apprendistato o a tempo indeterminato

GLI "ANZIANI"

Il dipendente "anziano", oltre a garantire una copertura parziale della posizione occupata fino a quel momento, forma il giovane neoassunto di cui diventa tutor

I CONTRIBUTI

I minori contributi versati dal dipendente che trasforma il proprio contratto in part time, vengono coperti con un fondo speciale. In Lombardia il costo a carico della Regione è di 6mila euro l'anno per un massimo di 36 mesi



Alberto Meomartini, presidente uscente di Assolombarda

P&G/L

