

Il ponte generazionale di Assolombarda

Ho letto con molto interesse l'articolo di Alberto Alesina «Una staffetta senza virtù» (*Corriere*, 22 maggio), in cui affronta il tema generale di alcune proposte allo studio del Governo in tema di inserimento dei giovani nelle imprese. Ho proposto e progettato l'idea del ponte generazionale, più corretto chiamarlo così piuttosto che staffetta generazionale, giusto un anno fa, nel corso dell'Assemblea di Assolombarda, sulla base di alcune esperienze analoghe molto positive in Germania. La proposta ha trovato il consenso del ministro Fornero, dei sindacati, dell'Inps e della Regione Lombardia, che ha reso disponibili le risorse che aveva ricevuto dal ministero del lavoro e da fondi europei per l'occupazione. Ci sono aziende di Assolombarda stanno già predisponendo le prime assunzioni. Il meccanismo è molto

semplice: a coloro cui mancano meno di tre anni alla pensione l'azienda offre un part time volontario, molto elastico (un mese di lavoro, un mese di sosta, tre mesi di lavoro e tre di sosta, mezza giornata, ecc. insomma secondo le reciproche esigenze...). Riduzione dell'orario di lavoro, corrispondente riduzione dello stipendio, ma contribuzione intera ai fini pensionistici: ecco ciò che sfugge al professor Alesina. Non ci sarà alcuna penalizzazione pensionistica, infatti l'Inps ha aderito al nostro progetto mettendo a disposizione una struttura che certifica la situazione contributiva, consentendo a chi ha accettato il part time di constatare che al momento in cui andrà in pensione, il trattamento di pensione sarà pieno. Ecco il senso della proposta: occorre trovare semplicemente le risorse per pagare fino alla metà di contributi al lavoratore per un massimo tre anni per consentire il pagamento della pensione intera. Il contributo medio è di circa 6.000 € all'anno! Inoltre, è ragionevole immaginare, come già avvenuto in Germania, che chi accetta il part time possa svolgere funzioni anche di tutoraggio e affiancamento dei giovani che entrano in azienda, non sempre adeguatamente preparati al lavoro neppure dalle migliori Università. Ecco perché ponte generazionale, e non staffetta. Francamente, creare un posto di lavoro non artificioso, con 6.000 € all'anno trova pochi riscontri nel mondo industriale... Ma in più, occorre tener conto del particolare momento che vivono le imprese in Italia: il cambiamento del regime pensionistico (peraltro fortemente chiesto anche da Confindustria per tutelare i conti pubblici) ha spiazzato i programmi di inserimento di giovani in azienda in sostituzione di chi sarebbe andato in pensione e che ora vi andrà fra qualche anno. Non si tratta quindi di un'idea «buonista» come improvvidamente qualcuno l'ha definita, non si tratta di un artificio per l'inserimento dei giovani, né di una forzatura patologica, ma piuttosto di un piccolo ma efficace contributo alla fisiologia d'impresa. Ripeto, ha funzionato benissimo in Germania. Funzionerà bene qui a Milano e in Lombardia, e speriamo si possa applicare anche altrove. Non è la panacea di tutti i nostri mali, è evidente, ma è semplice, costa poco e funziona, e sottolinea emblematicamente un concorso di volontà di diversi soggetti. Quanto alla necessità della crescita, e ai suoi fondamenti, non si può che concordare anche questa volta con il professor Alesina.

Alberto Meomartini

Presidente di Assolombarda. Milano

