



## Progetto PON FSE “Supporto alla Transnazionalità”

### Nota informativa: “Il programma sperimentale italiano *Staffetta Generazionale*”

*Maggio 2013*

#### Indice

##### *Premessa*

- 1. Il Programma sperimentale “ Staffetta Generazionale”: principali caratteristiche*
- 2. Le modalità attuative dell'intervento*
- 3. La replicabilità dell'intervento*
- 4. L'assistenza tecnica di Italia Lavoro*
- 5. Lo stato di attuazione nelle Regioni*

## **Premessa**

*Il programma Staffetta Generazionale è una misura a carattere sperimentale in materia di solidarietà intergenerazionale, disposta con Decreto Direttoriale dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e realizzato con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro.*

*L'intervento è mirato al mantenimento al lavoro di lavoratori maturi che accettino volontariamente la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time e promuove contestualmente l'assunzione, presso la medesima azienda, di giovani con contratto a tempo indeterminato, anche di apprendistato, favorendo in tal modo il ricambio generazionale all'interno delle imprese e un saldo occupazionale positivo. L'assunzione del lavoratore giovane è posta come condizione necessaria per l'accesso ai benefici, che consistono nella copertura integrale dei contributi previdenziali per il lavoratore over 50 che accetta il contratto part-time.*

*La Staffetta generazionale contribuisce dunque ridurre il rischio di conflitto fra la necessità di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani e quella di prolungare la vita lavorativa dei lavoratori maturi.*

*Infatti, la recente riforma delle pensioni, volta a compensare l'effetto dell'invecchiamento della popolazione sulle finanze pubbliche, ha determinato e determinerà un significativo aumento dei tassi di partecipazione all'attività lavorativa dei lavoratori anziani e un prolungamento della permanenza delle persone sul mercato del lavoro. Allo stesso tempo, i giovani sono tra le categorie che maggiormente risentono degli effetti della crisi economica come dimostrato dall'allarmante aumento del tasso di disoccupazione giovanile.*

*La misura si indirizza a lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età e a giovani disoccupati o inoccupati di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti.*

*La Staffetta Generazionale è un programma nazionale che, nei limiti previsti dalle Linee guida definite dal Ministero, si attua e declina a livello regionale, così da permetterne l'adattamento alle specifiche esigenze di contesto, nel rispetto delle norme sul decentramento di competenze in materia di politiche del lavoro.*

### **1. Il Programma sperimentale " Staffetta Generazionale": principali caratteristiche**

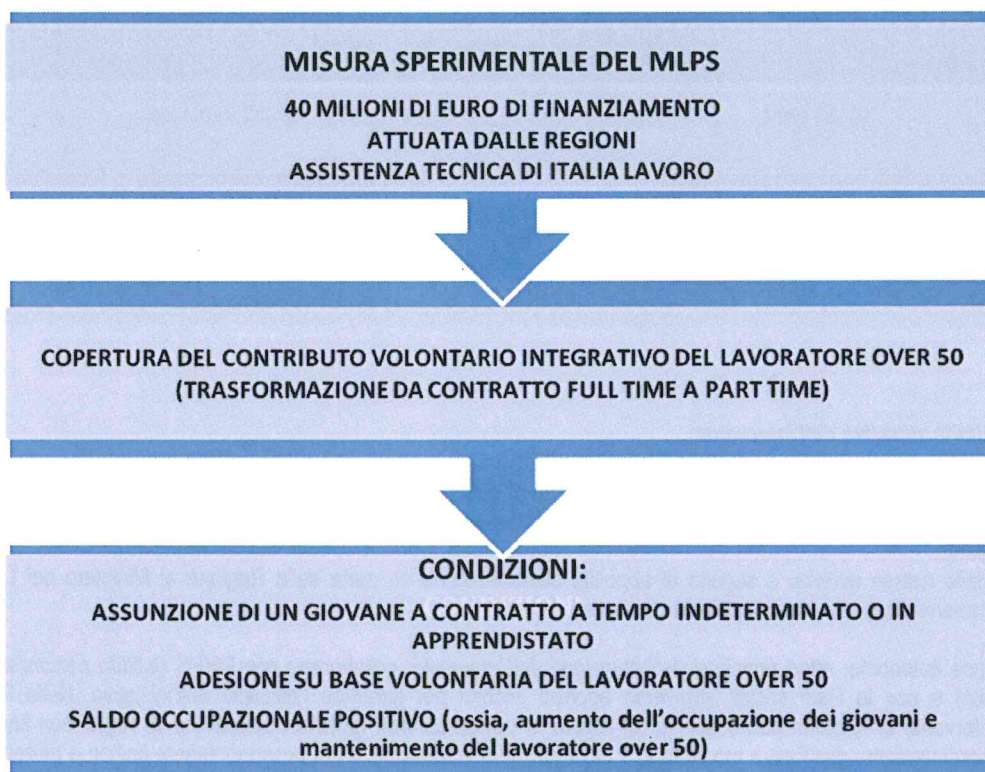
Il programma nazionale *Staffetta Generazionale* è un intervento sperimentale finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, introdotto con **Decreto Direttoriale**<sup>1</sup>, ed attuato a livello regionale attraverso l'assistenza tecnica di **Italia Lavoro**, nell'ambito dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego 2012-2014. Allo scopo di indicare gli indirizzi generali cui le Regioni/Province autonome devono attenersi per la realizzazione dell'iniziativa sono state predisposte delle **linee guida ministeriali**<sup>2</sup>.

L'intervento si propone di stimolare le imprese ad assumere giovani con contratto a tempo indeterminato, anche di apprendistato, a fronte di una conversione del contratto di lavoro da full-time a part-time dei lavoratori maturi della medesima azienda. Le risorse finanziarie messe a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per l'attuazione del dispositivo su tutto il territorio nazionale ammontano a € 40.285.961,61. I potenziali beneficiari sono circa 3.000 lavoratori anziani (in ragione di un importo medio unitario annuo di circa 4.500 € ad intervento e della durata massima di percezione del beneficio di 36 mesi) e altrettanti lavoratori giovani.

<sup>1</sup> Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n 807 del 19 ottobre 2012.

<sup>2</sup> Linee guida per l'attuazione degli interventi previsti dal D.D. 807 del 19.10.2012 (cd. Staffetta generazionale)

Fig. 1: Il Programma Staffetta generazionale



Nello specifico la misura si indirizza a lavoratori con più di 50 anni di età e a giovani disoccupati o inoccupati di età compresa tra i 18 anni e i 25 anni, o fino a 29 anni compiuti, se in possesso di un diploma universitario. Il meccanismo della Staffetta Generazionale prevede che:

- il giovane sia inserito in azienda e possa ricevere un'adeguata formazione direttamente dal lavoratore maturo;
- il lavoratore maturo, la cui adesione avviene su base volontaria, sia incentivato ad accettare la trasformazione del contratto da *full-time* a *part-time*<sup>3</sup>, attraverso la garanzia del versamento dei contributi previdenziali integrativi (da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 36 mesi). La differenza contributiva, che si determina per effetto della trasformazione del contratto da *full-time* a *part-time*, viene coperta con le risorse del programma, che il Ministero del Lavoro assegna alle Regioni. Inoltre, se previsto a livello regionale, il lavoratore anziano può beneficiare anche di percorsi formativi dedicati attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali resi disponibili dagli Enti Bilaterali;
- l'azienda benefici di un ricambio generazionale a costi ridotti e si assicuri un passaggio di competenze e di saperi dal lavoratore anziano al lavoratore giovane.

<sup>3</sup> La riduzione dell'orario di lavoro del lavoratore anziano non potrà essere superiore al 50%, orizzontale o verticale. Vedi linee guida ministeriali.

**Fig. 2: Requisiti principali dei destinatari della misura**

LAVORATORE GIOVANE	LAVORATORE MATURO
<p><b>18 -25 anni</b></p> <p><b>Assunzione con contratto a tempo indeterminato, anche di apprendistato</b></p> <p>(fino 29 anni, se in possesso di laurea )</p>	<p><b>dai 50 anni in su</b></p> <p><b>Trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time</b></p> <p>(adesione su basa VOLONTARIA da parte del lavoratore)</p>

## 2. Le modalità attuative dell'intervento

In base alle norme sul decentramento di competenze in materia di politiche del lavoro, il programma nazionale si declina e si attua a livello Regionale, così da permettere l'adattamento dell'intervento alle realtà economiche, produttive e sociali proprie delle singole Regioni.

Il trasferimento delle risorse avviene a seguito di apposita comunicazione da parte della Regione al Ministero del Lavoro, contenente l'indicazione di come verranno utilizzate le risorse.

Le Regioni/Province autonome, attori principali dell'attuazione dell'intervento, collaborano con l'INPS (Istituto nazionale della previdenza sociale) e con le Parti sociali attraverso appositi accordi per garantire l'efficacia dell'iniziativa. Nella fase di definizione dell'intervento la Regione può costituire un **tavolo di concertazione istituzionale/cabina di regia**, con finalità di consultazione, coordinamento, gestione e monitoraggio delle attività di attuazione, a cui possono essere invitati a partecipare i principali *stakeholders* locali (es. associazioni di impresa, rappresentanze sindacali, imprese, Enti bilaterali, Fondi interprofessionali), in un'ottica di partenariato locale per il lavoro e la solidarietà intergenerazionale, che può prevedere risorse e interventi aggiuntivi complementari da parte di altri soggetti.

In sede di consultazione con le Parti sociali, la Regione potrà introdurre termini di riferimento diversi, a seconda delle esigenze locali, aggiuntivi rispetto a quelli indicati dal Decreto 807/2012 e dalle Linee-guida ministeriali, in riferimento, a titolo esemplificativo:

- all'importo massimo e al numero massimo di mensilità per l'integrazione contributiva al lavoratore anziano;
- all'età del lavoratore anziano e del giovane;
- ai settori di appartenenza delle aziende che potranno accedere al dispositivo;
- al numero massimo di lavoratori beneficiari per ciascuna azienda, nell'ottica di garantire l'accesso al beneficio al maggior numero di aziende possibile;
- alla tipologia di datori di lavoro ammissibili al beneficio;
- all'impegno a carico del lavoratore anziano beneficiario a svolgere la funzione di tutor/mentor a favore del giovane neoassunto;
- all'impegno dell'azienda ad erogare percorsi formativi al lavoratore anziano beneficiario.

L'attivazione della procedura per l'accesso ai benefici avviene con la pubblicazione da parte della Regione/Provincia autonoma di un **Avviso Pubblico** (bando di gara) rivolto ai datori di lavoro interessati al dispositivo.

La Regione effettua l'istruttoria delle domande presentate dai datori di lavoro che intendono partecipare al programma, prepara e inoltra all'INPS l'elenco dei lavoratori maturi. L'INPS a sua volta presidia e garantisce tutte le attività che riguardano la verifica

dei requisiti pensionistici contributivi dei lavoratori beneficiari, calcola e versa le integrazioni contributive spettanti ai lavoratori e monitora la spesa. Le risorse che vengono utilizzate dall'INPS sono trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni/Province autonome e da queste all'INPS o direttamente dal Ministero del Lavoro all'Istituto.

Il rapporto tra Regione/ Provincia autonoma e INPS è regolato da un'apposita **Intesa** che disciplina la procedura di comunicazione tra i due enti in merito ai lavoratori beneficiari dell'integrazione contributiva volontaria e alla verifica del possesso dei requisiti necessari per il conseguimento del diritto a pensione.

Il passaggio di fondi all'INPS e il versamento dei contributi volontari integrativi destinati al lavoratore anziano non può avvenire prima dell'assunzione del lavoratore giovane e della relativa comunicazione da parte dell'impresa alla Regione.

Il ricambio fra il lavoratore anziano e quello giovane deve dar luogo ad un saldo occupazionale positivo, che, dovrà durare per tutto il periodo in cui viene versata l'integrazione contributiva al lavoratore over 50.

L'individuazione, da parte del datore di lavoro, del giovane da assumere può avvenire con l'ausilio dei servizi per il lavoro, che a tal fine vengono opportunamente informati circa le modalità di attuazione dell'intervento e adeguatamente coinvolti.

**Fig. 3: Modalità attuativa dell'intervento**

MLPS: Decreto Direttoriale sulla "Staffetta Generazionale" Linee guida ministeriali	
ITALIA LAVORO: Assistenza tecnica per l'attuazione della misura per conto del MLPS	
<b>FASE I</b> Definizione intervento a livello regionale	<b>LA REGIONE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Istituzione tavoli di concertazione/cabina di regia con stakeholders</li> <li>- Consultazione/ Accordo con Parti Sociali</li> <li>- Definizione termini riferimento Avviso pubblico rivolto alle Imprese (<i>differenziato da regione a regione</i>)</li> </ul>
<b>FASE II</b> Attivazione procedure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stipula Intesa con INPS: per definire modalità di comunicazione all'INPS per verifica requisiti per accesso a benefici</li> <li>- Pubblicazione Avviso pubblico</li> </ul>
<b>FASE III</b> Gestione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Istruttoria delle domande</li> <li>- Comunicazione lista beneficiari all'INPS</li> <li>- Trasferimento fondi all'INPS per il versamento contributivo volontario integrativo (<i>previa comunicazione dell'impresa alla Regione dell'assunzione del lavoratore giovane</i>)</li> </ul>
	<b>L'IMPRESA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assunzione del lavoratore giovane</li> <li>- Trasformazione del contratto da full-time a part-time del lavoratore maturo</li> </ul>

### 3. La replicabilità dell'intervento

Le Linee guida del Ministero del Lavoro contengono, nella parte finale, una serie di indicazioni relative all'auspicio che le Regioni/Province autonome si impegnino, in coordinamento con gli altri attori locali, ad adottare indirizzi funzionali alla promozione di misure di invecchiamento attivo e solidarietà intergenerazionale, anche allo scopo di rendere l'intervento replicabile e sostenibile. A titolo esemplificativo esse fanno riferimento:

- all'impegno del lavoratore anziano beneficiario a svolgere la funzione di tutor/mentor a favore del giovane neoassunto;
- all'impegno dell'azienda ad erogare percorsi formativi al lavoratore anziano beneficiario;
- all'impegno, a carico dell'INPS, ad attrezzare un servizio utile a garantire la tempestiva identificazione di tutti i lavoratori anziani che, in relazione ai criteri definiti dalle linee-guida, siano in possesso dei requisiti per accedere al dispositivo;
- all'impegno di tutti gli attori coinvolti, a promuovere la condivisione e lo scambio delle buone prassi realizzate a livello locale in tema di *age management*, invecchiamento attivo e solidarietà intergenerazionale, al fine di creare pratiche e metodi condivisi, come base per la definizione di una strategia sostenibile e duratura.

A Italia Lavoro, nell'ambito delle attività di assistenza tecnica all'implementazione della misura, è assegnato, tra gli altri, il compito di censire e sistematizzare le prassi di *age management* già in uso a livello locale.

#### 4. L'assistenza tecnica di Italia Lavoro

Nell'ambito dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego 2012-2014 Italia Lavoro realizza attività di assistenza tecnica alle Regioni, alle Parti sociali e al sistema dei servizi per il lavoro, in riferimento alla definizione e condivisione delle caratteristiche dell'intervento, alla predisposizione degli atti e documenti necessari all'attivazione, alla realizzazione e gestione delle azioni e al monitoraggio.

In particolare, Italia Lavoro realizza attività di assistenza tecnica in riferimento:

- alla definizione delle specifiche caratteristiche dell'intervento, sia in riferimento a quanto disposto dalle Linee-guida ministeriali sia in riferimento all'eventuale inserimento da parte della Regione di altri specifici termini/requisiti.
- alla predisposizione della documentazione utile alla attivazione e gestione dell'intervento: es. comunicazione al Ministero del lavoro delle risorse da destinare a ciascuna delle tipologie di intervento; eventuale Accordo tra Regione e Parti sociali; Intesa tra la Regione e l'INPS; Avviso Pubblico;
- alla gestione delle procedure previste dall'Avviso Pubblico per l'attivazione e l'assegnazione dei contributi;
- alla costruzione e gestione di un Tavolo tecnico per la individuazione, definizione e attivazione di strategie e interventi specifici di solidarietà intergenerazionale e di invecchiamento attivo;
- alla promozione dell'intervento presso gli attori del mercato del lavoro locale e presso i giovani e i lavoratori maturi potenzialmente interessati;
- alla adesione, da parte dei datori di lavoro, all'Avviso, anche attraverso il diretto coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;
- all'accesso al beneficio da parte dei lavoratori anziani;
- al trasferimento ai Centri per l'impiego informazioni relative all'intervento, soprattutto in relazione alle caratteristiche dell'accordo sottoscritto a livello territoriale;
- alla verifica sull'andamento delle azioni e dei risultati dell'intervento, attraverso la messa in disponibilità di rapporti periodici di monitoraggio, utili ad eventuali riprogrammazioni delle azioni e alla individuazione di interventi futuri.
- alla rilevazione censimento e sistematizzazione di pratiche e metodi di *age management* già sperimentati dalle Regioni/Province autonome anche con altri attori coinvolti a livello locale.



## 5. Lo Stato di attuazione nelle Regioni

Il programma Staffetta generazionale è partito alla fine del 2012. La Regione Lombardia, è la prima Regione ad aver avviato la sperimentazione della misura. Lo scorso Febbraio è stato pubblicato l'Avviso pubblico<sup>4</sup> rivolto alle aziende presenti sul territorio. L'intervento prevede un finanziamento del Ministero del Lavoro pari a 3 milioni di euro e ulteriori risorse messe a disposizione da Fondimpresa<sup>5</sup> destinate alla formazione dei lavoratori in uscita.

L'intervento è rivolto ai lavoratori di imprese associate o che conferiscono mandato ad Assolombarda e aventi sede operativa nelle Province di Lodi, Milano e Monza e Brianza. Assolombarda, sulla base del Protocollo di Intesa sottoscritto con la Regione Lombardia e l'INPS ai fini della attuazione dell'intervento sperimentale, presidia tutta la procedura di accesso ai contributi da parte dei lavoratori maturi e ne garantisce il corretto funzionamento. La Regione Lombardia ha stipulato un'intesa con l'INPS per la realizzazione dell'intervento (denominato nel caso della Regione Lombardia *Ponte Generazionale*) e l'adesione all'intervento può essere richiesta fino ad esaurimento delle risorse disponibili e comunque entro il 31 luglio 2013.

In tutte le Regioni è attualmente in corso il confronto con le parti sociali per la definizione delle caratteristiche specifiche dell'intervento e la sottoscrizione dell'Accordo (già avvenuta nella Regione Friuli ed in fase avanzata nelle Regioni Emilia-Romagna, Piemonte, Friuli e Campania), prima di procedere alla emanazione degli Avvisi Pubblici.

<sup>4</sup> Cfr. Decreto n. 1676 del 28/02/2013, Regione Lombardia, allegato 1 - Avviso Ponte Generazionale.

<sup>5</sup> *Fondimpresa* è un fondo interprofessionale per la formazione continua. I fondi paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.