



**Studio di Consulenza del Lavoro**

**Prof. Giulio D'Imperio**

Ricercatore a tempo determinato in Diritto del lavoro  
Università degli Studi "G. Marconi" – Roma

## **PROGETTO STAFFETTA GENERAZIONALE**

La staffetta generazionale deve essere vista dalla pubblica amministrazione come una innovativa e seria opportunità per fornirle un valido ed innovativo strumento per attuare un “cambio generazionale guidato” negli uffici pubblici; mentre per i ragazzi deve diventare una opportunità di inserimento lavorativo nella P.A. caratterizzato a un percorso formativo guidato.

Per poter raggiungere la finalità che si intende perseguire diventa necessario considerare:

- le opportunità che l'attuale normativa giuslavoristica propone, verificando le formule contrattuali applicabili ai ragazzi che intendono aderire a tale progetto;
- i requisiti, sia in termini di anzianità che di competenza, che dovranno avere i pubblici dipendenti che intendono aderire al progetto.

Chiaramente il progetto dovrà necessariamente prevedere l'emanazione di tre distinti bandi annuali: due per i ragazzi (tirocinio ed inserimento lavorativo graduale) ed uno per i dipendenti della pubblica amministrazione.

Il bando per i ragazzi dovrà essere predisposto considerando la disponibilità dei pubblici dipendenti ad aderire al progetto sia in termini numerici sia di competenze che si dovrà andare a ricoprire (es. amministrazione del personale, contabilità, ufficio contenzioso, ufficio anagrafe, etc).

### **POSIZIONI ESCLUSE**

Escluderei dalla possibilità di aderire alla staffetta generazionale tutti i dipendenti pubblici che ricoprono ruoli di basso profilo professionale (es. messi, uscieri, portieri etc.) per i quali l'assunzione può avvenire con chiamata numerica attraverso gli uffici dei centri per l'impiego.

### **CARATTERISTICHE BANDO PER DIPENDENTI PUBBLICI**

I dipendenti pubblici a cui può essere fornita la possibilità di aderire al progetto “Staffetta Generazionale” devono ricoprire una qualifica per la quale è necessario provvedere ad una selezione per titoli ed esami.

Inoltre il bando dovrà prevedere che il dipendente:

- abbia maturato una anzianità di servizio tale da mancare tre anni al raggiungimento dei requisiti per poter accedere o alla pensione di anzianità o di vecchiaia;



## **Studio di Consulenza del Lavoro**

### **Prof. Giulio D'Imperio**

Ricercatore a tempo determinato in Diritto del lavoro  
Università degli Studi "G. Marconi" – Roma

- sia disponibile per un periodo di sei mesi a svolgere attività di tutoraggio per il ragazzo per poi, superato questo step, essere disponibile a condividerne le ore di prestazione lavorativa;
- debba obbligatoriamente redigere una relazione, al termine del periodo di tirocinio, evidenziando il percorso formativo effettuato ed i risultati ottenuti, il comportamento disciplinare che lo stesso ha avuto, ed infine se il ragazzo è pronto a poter affrontare in autonomia il secondo step della prestazione lavorativa condivisa. Solo se ci sarà esito positivo il ragazzo potrà partecipare ad una prova per verificarne l'effettiva preparazione certificandone la sua idoneità a partecipare al bando per la prestazione di lavoro condivisa;
- possa scegliere se condividere solo la prestazione lavorativa con una semplice riduzione graduale dell'orario di lavoro e quindi di retribuzione, nel triennio, raggiungendo così l'agognata pensione; oppure scegliere di condividere la prestazione lavorativa con il ragazzo per poi svolgere attività di volontariato, così come previsto dalla L.11 agosto 1991 n.266 per le ore non lavorate. In quest'ultimo caso il dipendente della P.A. avrà diritto per le ore non lavorate, a seguito della condivisione della prestazione lavorativa con il ragazzo, ad ottenere un compenso pari al 35% spettante per le ore non lavorate;
- dichiarare di essere consapevole di non poter recedere dalla scelta effettuata se non motivi che gli impediscano di poter continuare a svolgere l'attività lavorativa (esempio licenziamento per giusta causa, giustificato motivo, condanna, malattia od infortunio per cui non è più possibile continuare a svolgere la propria prestazione lavorativa, etc.). Qualora dovesse verificarsi una simile casistica l'amministrazione interessata dovrà impegnarsi a provvedere ad affiancare il ragazzo ad altro dipendente a cui non è stato possibile accordare la possibilità di aderire al progetto che abbia la stessa qualifica del dipendente destituito. Nel caso in cui questa opportunità non si concretizzi, il dipartimento della funzione pubblica dovrà proporre al ragazzo simili esperienze anche presso altre amministrazioni dello stato. In caso di diniego da parte del lavoratore, senza una motivazione valida, il suo nominativo verrà cancellato dall'apposito elenco e verrà segnalato al Centro per l'Impiego di riferimento e non potrà più partecipare ad alcuna selezione nella P.A. per un periodo di almeno dieci. Qualora il dipendente della P.A. dovesse assentarsi per malattia od infortunio, il progetto verrà ad essere prolungato per un periodo pari ai giorni di assenza dal lavoro, purchè il periodo non vada oltre i tre mesi consecutivi. Altrimenti si provvederà a verificare la disponibilità di qualche altro dipendente a continuare il progetto, purchè lo stesso abbia i requisiti minimi per partecipare

## **CARATTERISTICHE BANDO PER RAGAZZI**



## **Studio di Consulenza del Lavoro**

### **Prof. Giulio D'Imperio**

Ricercatore a tempo determinato in Diritto del lavoro

Università degli Studi "G. Marconi" – Roma

Per quanto attiene i ragazzi dovranno essere previsti due differenti bandi annuali, uno per svolgere tirocinio formativo e l'altro per coloro che intendono svolgere la prestazione lavorativa condividendola con il dipendente in forza alla P.A.

I ragazzi che potranno partecipare al "progetto staffetta generazionale" devono essere in possesso almeno di un diploma di scuola secondaria superiore, che con la preparazione conseguita permetta di ricoprire le mansioni previste dal bando emanato considerando le disponibilità giunte ed approvate.

Al primo bando, quello relativo ai tirocini formativi, al termine delle candidature giunte da parte dei ragazzi, verrà stilata una graduatoria di merito, considerando quanto segue:

- la votazione conseguita al termine del ciclo di studi utile per concorre (bando per diplomati e laureati);
- verificare la durata del normale percorso di studi ed il tempo impiegato per conseguire il titolo di studio oltre alla votazione finale, verificando anche gli eventuali crediti maturati nel corso degli anni se il ragazzo concorre per posizioni per le quali è necessario essere in possesso di un diploma di scuola superiore;
- anzianità di iscrizione al Centro per l'Impiego ed essere iscritto nelle liste previste dalla Legge 28 febbraio 1987 n.56 art.16;
- aver maturato esperienza lavorativa per la mansione che si dovrebbe andare a svolgere;
- i redditi familiari considerando il modello ISEE
- essere orfano di uno od entrambi i genitori;
- non essere stato oggetto di provvedimenti disciplinari durante il percorso scolastico;
- etc.

Il ragazzo dovrà dichiarare la propria disponibilità a:

- svolgere un periodo di formazione attraverso un tirocinio formativo, nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa della regione dove verrà effettuato questo periodo formativo;
- a seguire corsi di formazione ed aggiornamento organizzati nelle materie per le quali dovrà formarsi per poi lavorare;
- indicare le località ed enti dove preferirebbe partecipare al progetto;
- rispettare tutto quello che il contratto che dovrà firmare prevede;
- essere disposto, superato il periodo di tirocinio formativo, a condividere, eventualmente, una attività lavorativa con la persona a cui verrà abbinato;
- non recedere dal progetto se non per gravi e comprovati motivi che non permettano la regolare prosecuzione dello stesso;



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Prof. Giulio D'Imperio**

Ricercatore a tempo determinato in Diritto del lavoro  
Università degli Studi "G. Marconi" – Roma

- etc.

Al termine del periodo del tirocinio il ragazzo, se il ragazzo verrà ritenuto idoneo a proseguire il secondo step del progetto potrà optare se proseguire condividendo la prestazione lavorativa partecipando subito al bando per la prestazione lavorativa, oppure prendersi una pausa per massimo un anno a seguito della quale potrà partecipare al secondo bando (prestazione lavorativa condivisa), dopo aver superato un esame in cui si verifichi che il ragazzo non solo non abbia dimenticato quanto appreso durante il periodo di tirocinio, ma si sia preoccupato durante questo periodo di aggiornarsi a seguito dell'evoluzione normativa.

Chiunque abbandoni o rinunci, senza una valida motivazione sia il tirocinio che la prestazione di lavoro condivisa, non potrà partecipare a concorsi pubblici nei successivi dieci anni.

### **FORMULE CONTRATTUALI APPLICABILI**

Per quanto attiene le formule contrattuali applicabili, occorre distinguere il periodo di tirocinio formativo che dovrà essere regolamentato, così come previsto dalle linee guida, da apposite norme regionali, da quello della assunzione condivisa.

Deve essere chiaro che il tirocinio formativo non deve essere considerato un rapporto di lavoro, ma un semplice periodo formativo.

Per quanto attiene il secondo step del progetto (assunzione condivisa), ritengo che la formula contrattuale riferita al "**contratto di lavoro ripartito**" è quella più indicata.

Tale formula contrattuale, disciplinata dagli articoli 41-45 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276, prevede che due persone si dividono la prestazione lavorativa diventando corresponsabili nei confronti del datore di lavoro.

Il contratto di lavoro ripartito, se applicato in maniera graduata, finirà con il favorire la fuoriuscita dal mondo del lavoro dei dipendenti della P.A. con un conseguente graduale inserimento di giovani.

Ad esempio: considerando che normalmente la prestazione di lavoro a tempo pieno prevede un orario di lavoro di otto ore, la suddivisione delle ore lavorative potrà avvenire nel seguente modo:

- in un primo periodo (ad esempio un anno) si potrà prevedere che il dipendente della P.A. svolga 6 ore lavorative e due il ragazzo;
- nel secondo periodo cinque ore il dipendente della P.A. e tre il ragazzo;
- nel terzo periodo quattro ore il dipendente P.A. e quattro il ragazzo;
- il quarto periodo dovrà coincidere con la fuoriuscita del dipendente della P.A. dal mercato del lavoro e l'entrata a tempo pieno del ragazzo.



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Prof. Giulio D'Imperio**

Ricercatore a tempo determinato in Diritto del lavoro  
Università degli Studi "G. Marconi" – Roma

**INCENTIVI STATALI**

Ritengo che l'unico incentivo che lo stato dovrebbe riconoscere al dipendente della P.A. che intende aderire al progetto "Staffetta Generazionale" deve essere quello di garantire l'intera copertura previdenziale per non penalizzarlo al momento in cui dovrà percepire l'importo pensionistico.