

PART-TIME AGEVOLATO AL DEBUTTO

di *Claudia Krystle Di BIASE**

Sommario: 1. Premessa. 2. Soggetti beneficiari. 3. Accordo di trasformazione. 4. Procedura amministrativa (art. 3 decreto 7.04.2016). 5. Benefici. 6. Conclusioni.

1. Premessa

Con la Gazzetta Ufficiale n. 115 del 18 maggio 2016, è stato finalmente pubblicato l'atteso decreto ministeriale del 7 aprile 2016 del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, attuativo della disciplina sugli incentivi al passaggio al lavoro *part-time* in prossimità del pensionamento di vecchiaia.

L'obiettivo è quello di permettere ai lavoratori vicini alla pensione di usufruire della trasformazione agevolata del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time*, ciò

al fine di alleviarli dalle fatiche del lavoro e accompagnarli alla pensione con orari di lavoro più soft e meno stressanti, favorendo il ricambio generazionale nelle aziende e contrastare la disoccupazione giovanile.

2. Soggetti beneficiari

La disposizione legislativa a cui fa riferimento il decreto, è prevista all'art. 1, comma 284, della l. n. 208/2015 (legge di Stabilità 2016) così come modificato dall'art. 2-*quater*, comma 3, del decreto-legge 30 dicembre 2015, n.210 (decreto Milleproroghe), convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2016, n. 21.

* Avvocato.

Il trattamento pensionistico è rivolto, esclusivamente, *ai dipendenti del settore privato che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2018 i normali requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia.*

E che abbiano, all'atto della trasformazione del rapporto, i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia (versamento contributivo per 20 anni).

Si deve trattare, perciò, di lavoratori a meno di 3 anni dalla pensione di vecchiaia con almeno 20 anni di contributi.

Più precisamente, per i lavoratori (di sesso maschile) iscritti all'AGO ed alle forme sostitutive ed esclusive, l'età di pensionamento fissata dalla Riforma Fornero dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 è pari a 66 anni e 7 mesi, pertanto tali lavoratori dovranno aver compiuto almeno 63 anni e 7 mesi di età entro il 31 dicembre 2018.

Quanto alle lavoratrici, l'età di pensionamento dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017 è pari a 65 anni e 7 mesi, mentre sarà equiparata a quella dei lavoratori dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.

Quindi, dovranno aver compiuto almeno 62 anni e 7 mesi nel biennio 2016/17 e 63 anni e 7 mesi nel 2018.

Si tratta, perciò, di lavoratori e lavoratrici nati entro il maggio del 1952.

È, inoltre, previsto *l'ulteriore requisito dell'iscrizione dei lavoratori non solo all'assicurazione generale obbligatoria (AGO), ma anche, in alternativa, alle forme sostitutive (ad esempio Fondo Volo o Fondo Dazieri) o esclusive (ad esempio Fondo quiescenza Poste o Fondo generale Ferrovie dello Stato) della stessa, con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.*

3. Accordo di trasformazione

L'art. 2, comma 1, del decreto 7 aprile 2016 definisce la struttura ed i benefici dell'istituto.

Il primo passo da compiere per la trasformazione a part-time del contratto, consiste nella condivisione di intenti con il datore di lavoro.

Infatti, alla base della rimodulazione del rapporto di lavoro, vi deve essere un accordo tra l'azienda, datrice di lavoro, ed il lavoratore/pensionando che preveda una trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time*, con riduzione dell'orario di lavoro rispetto alle 40 ore (o quanto prescritto dal contratto collettivo nazionale di riferimento quale orario pieno) in misura non inferiore al 40% e non superiore al 60%.

È bene osservare come la norma non configura un diritto del lavoratore ad ottenere la trasformazione del rapporto a tempo parziale, giacché sarà necessario il consenso datoriale e il conseguente accordo da formalizzarsi in un apposito contratto di riduzione dell'orario di lavoro, denominato "*contratto di lavoro a tempo parziale agevolato*" (art. 2, comma 2, del Decreto 7 aprile 2016), che dovrà avere una durata pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia, nel quale è indicata la misura di riduzione.

In pratica, sarà un part-time a "tempo" che non potrà essere superiore ai mesi che ci separano al 31 dicembre 2018.

4. Procedura amministrativa (art. 3 decreto 7.04.2016)

L'art. 3 del decreto 7 aprile 2016 dispone la procedura per l'ammissione al *part-time* agevolato, basata su un'articolata interazione tra datore di lavoro, INPS e Direzione territoriale del lavoro (DTL).

Prima della stipula del contratto a tempo parziale, l'INPS dovrà certificare il possesso da parte del lavoratore del requisito anagrafico (66 anni e 7 mesi) e di quello contributivo per il diritto alla pensione di vecchiaia (almeno 20 anni di contribuzione all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme esclusive o sostitutive della medesima).

Solamente ottenuta la certificazione previdenziale, lavoratore e datore di lavoro

ro potranno stipulare l'accordo che andrà, così, a rivedere l'orario di lavoro; orario che, come accennato in precedenza, non potrà andare al di sotto delle 16 ore (60%) qualora il rapporto a tempo pieno, previsto dal contratto collettivo di riferimento, sia di 40 ore.

Il contratto di lavoro siglato dovrà essere trasmesso dall'azienda alla Direzione del Lavoro competente per territorio, affinché la medesima, previo esame delle previsioni contrattuali, rilasci il provvedimento di autorizzazione di accesso al beneficio (nulla vieta che per dare una maggiore efficacia all'atto, la sottoscrizione avvenga in una delle sedi previste dal 4° comma dell'art. 2113 - Direzione del Lavoro, sede Sindacale o Commissione di certificazione).

La DTL ha cinque giorni lavorativi per rilasciare il provvedimento autorizzativo, altrimenti opera il silenzio-assenso.

Eppure, l'efficacia del contratto di lavoro a tempo parziale agevolato sarà ancora sospesa, giacché il datore di lavoro, acquisito il provvedimento di autorizzazione della DTL o trascorsi inutilmente i predetti cinque giorni lavorativi, dovrà trasmettere istanza telematica all'INPS, contenente il dato identificativo della certificazione al diritto, precedentemente rilasciato dallo stesso Istituto al lavoratore, nonché le informazioni relative al contratto di lavoro e le informazioni necessarie ad operare la stima dell'onere del beneficio.

L'INPS dovrà verificare la disponibilità dei fondi e rispondere entro 5 giorni lavorativi, accogliendo la richiesta oppure rigettandola nel caso di fondi insufficienti.

In tal caso, non è previsto l'operare del silenzio-assenso.

Gli effetti del contratto decorrono dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento dell'istanza telematica da parte dell'INPS.

La procedura descritta nel decreto ministeriale risulta essere eccessivamente complessa e rischia di ostacolare il ricorso all'istituto in esame

Non si comprende, ad esempio, perché l'INPS debba certificare i requisiti pensio-

nistici prima della stipula del contratto, quando in ogni caso essa sarà nuovamente coinvolta nella procedura e ben potendo svolgere questa verifica in tale sede.

Inoltre la mancata previsione del silenzio-assenso nel caso di inutile decorso del termine previsto per l'accoglimento o il rigetto dell'istanza telematica da parte dell'INPS può determinare, specie nei primi periodi di applicazione della procedura, un ulteriore allungamento dei tempi.

Risultano non definite, tuttavia, le istruzioni di taglio prettamente operativo circa le modalità di trasmissione del contratto di lavoro a tempo parziale agevolato alla DTL ed il rilascio del provvedimento di autorizzazione.

5. Benefici

La fruizione di questo peculiare *part-time* è incentivata dalla previsione di un duplice beneficio in favore del lavoratore.

In primis, questi percepirà mensilmente, oltre alla retribuzione di regola spettante per il tempo parziale lavorato, "una somma determinata sulla base della contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro calcolata sulla quota di retribuzione non più erogata per effetto della riduzione di orario" (nel caso sia un part-time al 40% di ore lavorate, le 24 ore non lavorate).

Quest'ultima somma erogata dall'azienda è onnicomprensiva e non concorrerà alla formazione del reddito da lavoro dipendente (esente Irpef) né sarà imponibile a fini fiscali, previdenziali ed assistenziali ex art. 2, comma 4, decreto 7 aprile 2016, ivi inclusa quella relativa all'assicurazione Inail (premi assicurativi).

La seconda incentivazione economica consiste nel riconoscimento della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

In tal modo, il lavoratore prossimo al pensionamento riceverà una retribuzione mensile pari a circa i due terzi di quella del precedente rapporto *full-time*, ma superio-

re a quella di un equivalente *part-time* non agevolato.

Tutto ciò senza che il futuro trattamento pensionistico subisca alcuna decurtazione.

Il beneficio dovrà cessare al momento della maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia e/o qualora siano modificati i termini dell'accordo.

Secondo quanto affermato dal decreto interministeriale, una volta terminato il rapporto di lavoro agevolato, il datore di lavoro dovrà comunicare detta cessazione all'Inps e alla Direzione territoriale del Lavoro.

Ciò appare ridondante, in quanto la comunicazione obbligatoria di cessazione, effettuata ordinariamente tramite la procedura telematica dei Centri per l'Impiego, già dispone di una pluriefficacia del documento anche verso la stessa Inps e alla Direzione territoriale del Lavoro.

Per questo si ritiene che, per un discorso di semplificazione amministrativa, non sia il caso di richiedere informazioni già in possesso delle stesse Pubbliche Amministrazioni.

6. Conclusioni

Dal lato del lavoratore, il *part-time* agevolato è sicuramente conveniente. Da quello datoriale, la trasformazione di un rapporto in *part-time* agevolato potrebbe non essere altrettanto attraente: infatti la riduzione dell'orario di lavoro di un dipendente tra il 40% ed il 60% potrebbe richiedere che in quella quota oraria sia qualcun altro a svolgere la prestazione lavorativa.

Il legislatore auspica che ciò induca le aziende ad assumere nuovo personale, evidentemente "pescando" dal bacino della disoccupazione giovanile.

Tuttavia, l'obiettivo di favorire il ricambio generazionale in azienda risulta non trovare efficace sostegno nel dato normativo, mancando qualunque automatismo tra la trasformazione del rapporto in *part-time* e l'eventuale assunzione di un giovane lavoratore, o una normativa che determini la costituzione di un binomio lavoratore anziano/lavoratore giovane.

Non è detto che i costi derivanti dall'assunzione del giovane lavoratore siano interamente coperti utilizzando il risparmio sulla retribuzione da versare al lavoratore anziano a seguito della trasformazione del rapporto in *part-time*, senza contare che il datore di lavoro potrebbe ritenere più conveniente redistribuire la quota oraria liberata con il ricorso al *part-time* agevolato tra la forza lavoro già disponibile, o non effettuare alcuna assunzione o redistribuzione, ad esempio a causa di una riduzione delle esigenze produttive.

In definitiva, i punti incerti risultano ancora notevoli.

Si ha, quindi, l'impressione, considerando che l'agevolazione interessa esclusivamente coloro che potranno conseguire la pensione di vecchiaia entro la precisa data del 31 dicembre 2018, che il *part-time* agevolato per gli ultrasessantenni si configuri quale "misura-ponte" nell'attesa di un prossimo intervento legislativo, da tempo auspicato, finalizzato ad anticipare il momento del pensionamento di questa specifica classe di lavoratori, rimediando all'eccessiva rigidità della Riforma Fornero.

Abstract

Con la legge di stabilità 2016 è stato introdotto un “part-time agevolato” per i lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti all’assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive o esclusive, che raggiungano il requisito anagrafico per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018, con la condizione che abbiano già maturato i requisiti minimi contributivi per il diritto al predetto trattamento. L’accesso ai benefici di cui alla norma in oggetto è autorizzato dall’Inps, su domanda del datore di lavoro e previo accordo tra le parti, nei limiti delle risorse stanziare dalla legge e sulla base delle modalità stabilite con apposito decreto.

With the 2016 Stability Law have been introduced a “part-time facilitated” for employees of the private sector, registered to the obligatory general insurance or to the substitutive or exclusive forms, that reach the registry requisite for the right to the retirement pension treatment of old age by 31 December 2018, with the condition that they have already matured the contributive least requirements for the right to this treatment. The access to the benefits covered by the rule in question is authorized by INPS, at the request of the employer and with the agreement between the parties, within the resources allocated by law and based on the procedures established by special decree.