

Per i lavoratori ultrasessantenni è possibile ridurre l'orario di lavoro con un contratto part-time due anni e mezzo prima del pensionamento

ORARIO RIDOTTO PRIMA DELLA PENSIONE

Dal 2 giugno 2016 è entrato in vigore il D.M. 7/04/2016 che consente al lavoratore di chiedere un orario ridotto tra il 40-60% di quello normale di lavoro

*di Antonio BELSITO**

Sommario: 1. Introduzione. 2. L'attuazione del decreto ministeriale. 3. La Circolare dell'I.N.P.S.. 4. I vantaggi del part-time agevolato. 5. La collocazione temporale e le clausole elastiche. 6. Conclusioni.

1. Introduzione

Il lavoro part-time conosce le prime disposizioni legislative nel nostro ordinamento con la legge n. 726 del 1984.

Trattandosi di lavoro subordinato espletato con un orario ridotto rispetto a quello normale previsto per il settore di appartenenza, in passato poteva anche essere contrattualmente stabilito un orario di lavoro inferiore e ciò non costituiva alcuna irregolarità o illegittimità.

Dal 1984 in poi si sono succedute una

serie di disposizioni legislative che hanno regolamentato questa forma di lavoro flessibile subordinato che nel tempo ha sempre occupato più spazio nel mercato del lavoro.

Da ultimo il D.lgs. 81/2015¹ denominato anche nuovo *codice dei contratti* ha nuovamente rivisitato questo contratto di lavoro per consentirne un utilizzo più facile con meno vincoli.

La Legge di Stabilità 28/12/2015 n. 208

¹ D.lgs. 15/06/2015 n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

* Avvocato giuslavorista, Direttore del Centro Studi Diritto dei Lavori

(cfr. art. 1 co. 284)² ha introdotto questa nuova ipotesi di lavoro ad orario ridotto ed il Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza ha pubblicato in G.U. del 18/05/2016 n. 115 il D.M. 7/04/2016 attuativo della disciplina sugli incentivi al passaggio al lavoro part-time, prevedendo quindi un lavoro a tempo parziale agevolato, sulla scorta del criterio del cd. "invecchiamento attivo".

È prevista in particolare la possibilità per i lavoratori prossimi all'età pensionabile (over 63) di usufruire del lavoro part-time "incentivato per la pensione".

2. L'attuazione del decreto ministeriale

La scelta del lavoratore ultrasessantenne di optare per un orario di lavoro ridotto, di intesa con il datore di lavoro, è incentivata nel senso che l'imprenditore paga le ore effettivamente lavorate con un contratto part-time nella misura del 40-60% dell'orario normale di lavoro versando i relativi contributi riferiti sempre al medesimo part-time.

L'I.N.P.S. integra i contributi ulteriori per la differenza tra quanto versato dal da-

² Il comma 284 dell'art. 1 l. 208/2015 recita: "I lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive della medesima con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano entro il **31 dicembre 2018** il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modificazioni, possono, a condizione di avere maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia, d'intesa con il datore di lavoro, per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio di cui al presente comma e la data di maturazione del requisito anagrafico previsto dal citato articolo 24, comma 6, del predetto decreto-legge n. 201 del 2011, ridurre l'orario del rapporto di lavoro in misura compresa tra il 40 per cento e il 60 per cento, ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Tale importo non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato a contribuzione previdenziale".

tore di lavoro e quello spettante per l'orario full-time, sopportando il costo anche della parte retributiva, regolarizzata nella busta paga al lavoratore.

L'accordo individuale sottoscritto tra i lavoratori e l'azienda che trasforma il contratto da tempo pieno a tempo parziale consente al lavoratore di riceversi la contribuzione identica come se lavorasse a tempo pieno così senza essere penalizzato nel periodo antecedente la sua pensione.

Questo contratto incentivato potrà essere stipulato **tre anni prima** (anzi: due anni e mezzo prima) della data di pensionamento ed interessa i lavoratori che maturano il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2018.

Il Decreto Ministeriale del 7/05/2016 è entrato in vigore il 02/06/2016 per cui non è dato di sapere se i tre anni di lavoro part-time debbano ora ritenersi ridotti a due anni e mezzo poiché la norma prevede come data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia quella del 31/12/2018.

3. La circolare dell'I.N.P.S.

In data 26/05/2016 l'I.N.P.S. con la Circolare n. 90³ ha diramato le istruzioni pratiche per chi sia intenzionato ad usufruire del part-time agevolato indicando fra l'altro i requisiti per gli aventi diritto.

In riferimento ai requisiti soggettivi possono chiedere di usufruire del part-time agevolato sia i lavoratori subordinati appar-

³ Circolare I.N.P.S. n. 90 del 26/05/2016: **Part-time agevolato per i dipendenti del settore privato prossimi alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia ai sensi dell'art. 1, comma 284, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del Decreto Ministeriale 7 aprile 2016.** "Con la presente circolare si forniscono la regolamentazione operativa e le istruzioni per la fruizione dei benefici introdotti dall'art. 1, comma 284, della legge 208/2015, a favore dei lavoratori dipendenti a tempo pieno ed indeterminato del settore privato che maturano il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 e che concordano con il datore di lavoro la riduzione, in misura compresa fra il 40 e il 60 per cento, dell'orario del rapporto di lavoro".

tenenti alle aziende private sia i dipendenti degli enti pubblici economici ad eccezione dei lavoratori del pubblico impiego.

In particolare dovranno ricorrere le seguenti condizioni:

- la sussistenza della titolarità di un rapporto subordinato del settore privato anche agricolo con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato;

- l'iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria o altre forme sostitutive;

- la maturazione entro il 31/12/2018 del diritto al trattamento pensionistico "da parte dei lavoratori già in possesso al momento della domanda del relativo requisito contributivo".

In riferimento alla contribuzione figurativa previdenziale spettante al lavoratore l'I.N.P.S. effettuerà la stima del contributo secondo l'aliquota ordinaria in base alla retribuzione imponibile lorda annua (comprensiva dei ratei di 13^e e 14^e mensilità).

Tanto perché la legge prevede che bisogna garantire la contribuzione allo stesso modo in cui sarebbe stata versata se il lavoratore prestasse la propria attività lavorativa a tempo pieno.

Per quanto concerne la corresponsione dell'importo corrispondente alla contribuzione previdenziale (di cui al co. 284 dell'art. 1 l. 208/2016) che sarebbe a carico del datore di lavoro per la prestazione non lavorata la stessa non sarà assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale.

Il datore di lavoro dovrà determinare la contribuzione in misura piena applicando l'aliquota ordinaria e ciò anche nel caso in cui benefici degli incentivi economici o di sgravi contributivi.

Il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere stipulato previa acquisizione di certificazione idonea a comprovare per il lavoratore l'avvenuto raggiungimento del requisito contributivo nonché la maturazione entro il 31/12/2018 del requisito anagrafico.⁴

⁴ "di cui all'art. 24, comma 6, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, adeguato alla speranza di vita di cui all'articolo 12 della legge n. 122 del 2010 e s.m."

Il contratto una volta debitamente sottoscritto sarà trasmesso dal datore di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro competente finché quest'ultimo rilasci il provvedimento di autorizzazione dopo aver verificato il rispetto di quanto disposto dalla normativa e soprattutto delle previsioni contrattuali.

Qualora la DTL nei cinque giorni dal deposito non si pronunzi il contratto si riterrà comunque autorizzato.

4. I vantaggi del part-time agevolato

Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa è riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Non vi è altro obbligo da parte dell'azienda che accetti di sottoscrivere tale contratto, neppure quello di assumere giovani con contratti part-time, anche se sarebbe auspicabile.

I benefici di questo contratto cd. agevolato interesseranno in particolare i contratti di lavoro a tempo parziale che saranno sottoscritti dal 02/06/2016 in poi.

D'altronde con la pubblicazione del D.M. sulla G.U. 18/05/2016 n. 115, tale novità è stata concretamente introdotta mediante la relativa dotazione finanziaria e il decreto è entrato in vigore il 2 giugno u.s..

In buona sostanza il lavoratore che abbia compiuto 63 anni e che quindi sia prossimo alla pensione può chiedere al datore di lavoro - che, come già evidenziato, non potrà rifiutarsi - di lavorare per un orario ridotto di lavoro tra il 40 ed il 60% massimo normale.

Dal giorno in cui il lavoratore sottoscriverà il contratto part-time riceverà la retribuzione ridotta ma riceverà anche la somma corrispondente alla contribuzione previdenziale che il datore di lavoro verserà direttamente senza nulla dovere all'INPS.

In altri termini, il lavoratore riceverà mensilmente una retribuzione più o meno vicina a quella mensile full-time lavorando però part-time senza perdere alcun diritto per la sua prossima pensione.

5. La collocazione temporale e le clausole elastiche

Conoscere la collocazione temporale dell'attività lavorativa da espletare nel rapporto subordinato ad orario ridotto è decisamente importante per il lavoratore.

In questo nuovo contratto part-time cd. agevolato per l'invecchiamento attivo, sarà decisamente importante conoscere quale sia la collocazione temporale dell'attività da prestare e se e in che modo il datore di lavoro potrà "proporre" le clausole elastiche inerenti il lavoro supplementare e quello straordinario considerato che con il jobs act è superata la divisione in tipologie della forma di part-time e quindi in ogni occasione è possibile prevedere anche lo straordinario.

Allo stato per il "part-time agevolato" non vi è un divieto per le clausole elastiche. D'altronde se il contratto è ridotto al 40% e 50% ci sarà la possibilità almeno sino al 60% di prevedere l'uso di clausole elastiche.

In effetti ridurre l'orario di lavoro al 50% per poi creare condizioni di ulteriore subalternità del lavoratore prossimo alla pensione per i rischi di modifiche di collocazione temporale e applicazione di clausole variabili, potrebbe creare incertezze nella cd. agevolazione del nuovo rapporto.

Il jobs act infatti ha decisamente ridotto i vincoli preesistenti in riferimento a queste clausole, anche se è vero che non può costituire motivo di licenziamento per giustificato motivo il rifiuto di accettare le clausole elastiche stabilite dal datore di lavoro secondo quanto disposto dall'art. 6 n. 8 d.lgs. 81/2015.

È altrettanto vero che se nel contratto non è adeguatamente illustrata la collocazione temporale del rapporto l'atto non può essere invalidato né si può chiedere la trasformazione del rapporto.

Tutt'al più potrà rivendicarsi un riconoscimento in caso di comportamento pretestuoso del datore di lavoro.

La recente giurisprudenza di legittimità ha statuito che: "In tema di lavoro a tempo parziale nel regime di cui alla l. n. 863

del 1984, in assenza di una espressa previsione di legge, va escluso che la mancata indicazione in contratto dell'articolazione dell'orario ridotto determini la nullità della clausola di part-time, o comporti l'automatica trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro a tempo pieno e il diritto alla retribuzione delle ore in cd. disponibilità in attesa della fissazione dei turni, restando salvo il solo diritto al risarcimento del danno, per eventuali comportamenti abusivi del datore di lavoro, o quello al compenso del lavoro supplementare, in caso di effettiva prestazione oltre l'orario pattuito".⁵

6. Conclusioni

Questa importante innovazione, non estesa ai pubblici impiegati, potrà consentire due immediati e semplici benefici: il primo inerente il lavoratore che, non essendo più abbastanza giovane, preferisce avere più tempo libero per le proprie esigenze, così lavorando proficuamente per mezza giornata senza che tutto questo danneggi l'imprenditore; il secondo beneficio potrà essere rivolto a nuovi lavoratori da assumere.

Il datore di lavoro, infatti, considerato che la scelta del lavoratore che usufruirà del "part time agevolato" non produce danni economici alla propria azienda, potrebbe - già per via del lavoro ridotto del proprio dipendente - procedere anche a nuove assunzioni per integrare tali orari, dando così spazio a nuovi lavoratori..

A primo impatto l'innovazione sembra essere positiva anche in considerazione del fatto che molti di coloro i quali potranno beneficiare di questa riduzione sarebbero dovuti andare in pensione già da qualche anno se non ci fosse stata la riforma cd. Fornero che ha allungato l'età pensionabile.

Semmai il problema potrà sorgere qualora la ripresa dell'economia dovesse con-

⁵ Cass. civ., Sez. lav. 03/03/2016, n. 4229.

tinuare a stentare, perché in tal caso l'imprenditore non avrebbe alcun interesse ad assumere nuovo personale dovendo preoccuparsi di salvaguardare la propria azienda dalle difficoltà economiche.

Io che sono per natura ottimista credo che le cose presto cambieranno, per cuisperiamo bene!

Abstract

Con il presente scritto l'Autore ha brevemente e compiutamente illustrato i vantaggi di una forma di lavoro ad orario ridotto definito "part-time agevolato" mettendo in risalto in particolare la validità di tale normativa che oltre ad agevolare i lavoratori a tempo indeterminato full time che abbiano superato i 63 anni e prossimi alla pensione, renderebbe possibile assunzioni di altri lavoratori per coprire eventualmente quegli orari di lavoro non più garantiti da chi potrà beneficiare di questo specifico lavoro part-time.

With this paper the author has briefly and fully demonstrated the advantages of a reduced form of work defined "part-time part-time employment facilitated" by highlighting in particular the validity of the legislation that as well as facilitate full-time workers employed time of over 63 years and close to retirement, would allow recruitment of other workers to cover possibly those working hours no longer assured by those who will benefit from this particular part-time work