

# Approfondimenti

Vantaggi e limiti della procedura

## Pensioni: il nuovo part-time agevolato

Roberto Camera – Funzionario della Dtl di Modena

Con la firma del Decreto interministeriale del 13 aprile 2016, i ministeri del lavoro e dell'economia hanno definito le modalità amministrative - di natura sperimentale - per far in modo che i lavoratori vicini alla pensione possano, su base volontaria, 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. Una sorta di "staffetta generazionale" per favorire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro.

### Soggetti beneficiari

La disposizione legislativa, a cui fa riferimento il Decreto, è prevista dal comma 284, dell'articolo 1, della c.d. Legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015), e riguarda **esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato** che maturano, entro il 31 dicembre 2018, il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (1) e che hanno, 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). Inoltre, che siano iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive della medesima **con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato**.

Quindi, vanno esclusi i lavoratori che, pur trovandosi nelle condizioni soggettive previste dal decreto (età anagrafica e maturazione del diritto pensionistico entro fine 2018), hanno un rapporto a tempo determinato, ovvero hanno già in essere un rapporto a part-time e/o sono dipendenti di una Pubblica amministrazione. Men che meno potranno beneficiare dell'agevolazione i lavora-

tori autonomi o i collaboratori coordinati e continuativi.

Una riflessione riguarda l'obbligo, per il lavoratore, di aver in essere un rapporto di lavoro a tempo pieno per poter usufruire dell'agevolazione. Non essendo previsto, dalla disposizione legislativa, un limite minimo di tempo, potrebbe il datore di lavoro trasformare il rapporto in essere da part-time a tempo pieno per poi, con l'accordo che andremo a vedere più avanti, ritrasformare il rapporto secondo i dettami della procedura incentivante? Si ritiene di sì, anche se è auspicabile una circolare chiarificatrice del ministero del lavoro per meglio interpretare questo ed altri punti dubbi della procedura.

Prima di addentrarci nei meandri della norma, si ricorda che alla data di pubblicazione dell'articolo, il decreto non è ancora operativo, in quanto abbisogna della registrazione da parte della Corte dei Conti e della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

### Accordo di trasformazione

Il primo passo per la trasformazione a part-time del contratto e quindi la partecipazione all'agevolazione statale è la condivisione d'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 riduzione dell'orario di lavoro. Quindi se una delle due parti in gioco non volesse aderire, non si potrebbe attivare la procedura agevolante che prevederebbe la riduzione dell'orario di lavoro e del relativo costo.

È proprio la riduzione dell'orario di lavoro ad essere al centro del sistema premiante. Orario che

(1) Di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

# Approfondimenti

potrà essere ridotto, rispetto alle 40 ore (o quanto prescritto dal contratto collettivo nazionale di riferimento quale orario pieno) nella misura compresa tra il 40 ed il 60%.

L'accordo, denominato "**contratto di lavoro a tempo parziale agevolato**", 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 2 anni e 8 mesi che ci separano dal 31 dicembre 2018.

## Procedura amministrativa

Prima della stipula del contratto a tempo parziale, di fondamentale importanza, per rientrare nei canoni previsti dalla norma, è la certificazione che l'Inps dovrà rilasciare al lavoratore circa il possesso, da parte di quest'ultimo, 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). Detta certificazione potrà essere richiesta rivolgendosi direttamente alle sedi dell'Istituto previdenziale ovvero, si ritiene, via web, utilizzando il sito dell'Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it)) con il proprio Pin dispositivo o, infine, attraverso un patronato.

Una volta ricevuto il via libera da parte dell'Istituto previdenziale, potrà essere stipulato l'accordo tra le parti 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 agevolato, una volta sottoscritto dalle parti, dovrà essere trasmesso, dall'azienda, alla Direzione del lavoro competente per territorio, ciò affinché quest'ultima possa rilasciare l'autorizzazione all'accesso al beneficio. L'autorizzazione dovrà essere concessa (o negata) entro i successivi 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell'accordo. Il rilascio dell'atto autorizzativo potrà essere anche tacito, qualora trascorsi 5 giorni lavorativi dalla richiesta, la Direzione del lavoro

non provveda ad emettere un documento di diniego alla concessione dell'agevolazione.

Nei 5 giorni successivi alla trasformazione del rapporto di lavoro, l'azienda deve provvedere a darne comunicazione anche al Centro per l'impiego, attraverso la consueta procedura telematica.

Il passaggio successivo, al provvedimento autorizzatorio da parte dell'ufficio periferico del Ministero del lavoro (ovvero trascorsi inutilmente 5 giorni lavorativi dalla richiesta), sarà quello di trasmettere, sempre da parte dell'azienda, l'istanza all'Inps, attraverso una procedura telematica 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.

Dalla data di trasmissione telematica dell'istanza all'Inps scattano i 5 giorni lavorativi affinché l'Istituto previdenziale comunichi l'accoglimento o il rigetto dell'istanza stessa.

I presupposti all'accoglimento della domanda non attengono solo alla verifica della sussistenza dei requisiti del lavoratore, ma anche alla disponibilità, per ciascuna delle annualità in cui si estende la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato, delle risorse finanziarie. Infatti, qualora dal monitoraggio delle domande di accesso fatte dall'azienda, dovesse risultare raggiunto il limite massimo delle risorse assegnate, l'Inps respingerà la domanda proprio per esaurimento delle risorse finanziarie.

## Valore dell'agevolazione

A fronte di questa riduzione di orario, il lavoratore percepirà, dal datore di lavoro, non solo la retribuzione riproporzionata ma anche un'ulteriore somma che corrisponderà a quanto il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'Inps quale contribuzione per le ore non lavorate (nel caso prospettato su 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) e non sarà assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, ivi inclusa quella relativa all'assicurazione Inail (premi assicurativi).

# Approfondimenti

Inoltre, l'Inps riconoscerà al lavoratore la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata, in modo che non abbia alcuna riduzione all'importo della pensione per il periodo di part-time agevolato.

Nulla vieta, che il lavoratore possa svolgere lavoro supplementare, anche se con molta parsimonia, al fine di evitare che la trasformazione del rapporto di lavoro possa essere considerata, dagli organi di vigilanza, *in fraudem legis* cioè creata *ad hoc* al solo scopo di conseguire l'agevolazione senza alcuna riduzione effettiva dell'orario di lavoro.

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 territo-

riale 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 la Direzione del lavoro. Per questo motivo si ritiene che, per un discorso di semplificazione amministrativa, non sia il caso di richiedere informazioni già in possesso delle stesse Pubbliche amministrazioni.

Il Governo ha stanziato, per l'attuazione dell'agevolazione e per l'erogazione della contribuzione figurativa ai lavoratori che ne facciano richiesta, i seguenti importi:

- 60 milioni di euro per l'anno 2016;
- 120 milioni di euro per l'anno 2017;
- 60 milioni di euro per l'anno 2018.

In considerazione di ciò, il numero di domande che potranno essere accolte non potranno essere più di 30 mila circa; poche rispetto alle prime stime fatte e che valutano la platea dei potenziali lavoratori in quasi 400 mila.

## Riepilogo finale

Caratteristiche del lavoratore			
Settore di appartenenza	Privato		
Rapporto di lavoro	Subordinato		
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato		
Orario di lavoro in essere alla data di trasformazione	Tempo pieno		
Anni di contribuzione versata	Pari o superiore a 20		
Requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia	<table border="0"> <tr> <td><b>Uomini</b> 66 anni e 7 mesi</td> <td><b>Donne</b> 65 anni e 7 mesi (fino al 31 dicembre 2017) 66 anni e 7 mesi (dal 1° gennaio 2018)</td> </tr> </table>	<b>Uomini</b> 66 anni e 7 mesi	<b>Donne</b> 65 anni e 7 mesi (fino al 31 dicembre 2017) 66 anni e 7 mesi (dal 1° gennaio 2018)
<b>Uomini</b> 66 anni e 7 mesi	<b>Donne</b> 65 anni e 7 mesi (fino al 31 dicembre 2017) 66 anni e 7 mesi (dal 1° gennaio 2018)		

## Procedura

1. Richiesta all'Inps della certificazione al possesso, da parte del lavoratore, dei requisiti minimi di contribuzione per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia;
  2. predisposizione dell'accordo con la riduzione dell'orario di lavoro: dal 40 al 60% in meno rispetto all'orario pieno;
  3. sottoscrizione dell'accordo da parte dell'azienda e del lavoratore;
- nulla vieta che, per dare una maggiore efficacia all'atto, la sottoscrizione avvenga in una delle se-

di previste dal 4° comma dell'art. 2113 (Direzione del lavoro, sede Sindacale o Commissione di certificazione);

4. trasmissione dell'accordo alla Direzione del lavoro competente per territorio;
- autorizzazione o diniego da parte della Direzione del lavoro entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta (è previsto il silenzio assenso);
5. trasmissione telematica dell'istanza all'Inps;
- 5 giorni per accoglierla o rigettarla;
6. comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro agevolato all'Inps e alla Direzione territoriale del lavoro.

# Approfondimenti

---

## ***Vantaggi e limiti***

- Il lavoratore percepisce la retribuzione proporzionata all'orario ridotto e un'ulteriore quota consistente nella contribuzione che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare per le ore "recise" in base al nuovo orario. Detta quota versata al lavoratore in busta paga sarà esente da Irpef e da contributi previdenziali.
- L'Inps si accolla l'onere di versare i contributi figurativi per le ore non lavorate, in modo che il

lavoratore non subirà riduzioni alla pensione per il periodo di part-time agevolato; in pratica, sarà la medesima pensione che avrebbe percepito continuando a lavorare a tempo pieno.

- Indipendentemente dal rispetto dei requisiti previsti dalla legge, si potrebbe non accedere all'incentivo in quanto le somme stanziare non coprono la potenziale platea dei lavoratori.