

PROCEDURA E ADEMPIMENTI - 13 MAGGIO 2016 ORE 06:00

Part time agevolato in vista della pensione: problemi applicativi

di Eufrazio Massi - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

Potrebbe essere definito "part-time agevolato ma rigido" il contratto stipulato tra il datore di lavoro e il lavoratore per l'accompagnamento alla pensione di vecchiaia, con riduzione della prestazione lavorativa, dei dipendenti in possesso di specifici requisiti. La trasformazione agevolata in un rapporto a tempo parziale è, infatti, subordinata all'esistenza di un contratto a tempo pieno ed indeterminato ed è possibile solo su base volontaria, presupponendo l'accordo con il datore. Soggetti interessati sono i dipendenti del settore privato e degli enti pubblici economici, compresi gli studi professionali.

Con tre articoli contenuti nel Decreto Interministeriale del 13 aprile 2016 il Governo ha dato il via alla procedura amministrativa che permetterà, su base volontaria, l'accompagnamento alla pensione di vecchiaia, con riduzione della prestazione lavorativa, di un certo numero di lavoratori in possesso di specifici requisiti.

Nella sostanza, si è data attuazione a quanto previsto nell'art. 1, comma 284, della legge n. 208/2015 che, pur senza nominarla, vuole, in un certo senso, favorire la c.d. "staffetta generazionale" ed agevolare una uscita graduale dal mondo del lavoro dei dipendenti più anziani.

Ma, andiamo ad affrontare l'argomento oggetto di questa riflessione sia alla luce di ciò che ha detto il Legislatore, che di quanto contenuto nel D.M. , avendo l'accortezza di sottolineare come, per alcune questioni che si affronteranno sarà opportuno attendere gli orientamenti amministrativi del Ministero del Lavoro e dell'INPS.

Leggi anche:

- **Lavoratori vicini alla pensione: come fruire del part time agevolato**
- **Part time e prepensionamento: i consulenti del lavoro forniscono i primi chiarimenti**

Campo di applicazione

La possibilità agevolata di trasformare il contratto in un rapporto a tempo parziale viene riservata, in via transitoria, ai soli **dipendenti del settore privato e degli Enti pubblici economici** che, titolari

di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, raggiungano, entro il 31 dicembre 2018, la soglia per il diritto al pensionamento di vecchiaia e che, nel momento in cui si procede alla nuova articolazione oraria, posseggano i requisiti minimi di contribuzione per l'accesso alla pensione (di regola, 20 anni).

Diverse sono le questioni da affrontare e risolvere.

La prima questione concerne l'individuazione dei **datori di lavoro** da cui debbono dipendere i lavoratori interessati. Il Legislatore, ed il D.M. lo ribadisce, affermano che essi sono da individuare in quelli del settore privato o che dipendono da Enti pubblici economici. Da ciò discende, tenuto conto dell'ampia accezione della disposizione, che, fermi restando gli auspicabili interventi chiarificatori del Dicastero del Lavoro e dell'INPS, vi rientrano anche i **datori di lavoro che non sono imprenditori** come le associazioni, le fondazioni e tutti quegli altri soggetti già individuati, ad esempio, dalla circolare n. 178/2015 dell'INPS quali fruitori dell'esonero contributivo triennale per le assunzioni e precisamente: gli Enti pubblici economici, appunto, gli Istituti Autonomi Case Popolari, trasformati da leggi regionali in Enti pubblici economici, le ex Ipab trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, le aziende speciali costituite anche in consorzio ex articoli 31 e 114 della legge n. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici. Ovviamente, parlando di datori di lavoro privati il Legislatore è andato ben oltre il concetto di impresa e, quindi, tra i destinatari interessati vanno, senz'altro, ricompresi i datori di lavoro che non sono imprese come gli **studi professionali**, le associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, le fondazioni, le altre organizzazioni di tendenza come i partiti od i movimenti politici, nonché le società cooperative che con i loro soci hanno sottoscritto, dopo quello associativo, un ulteriore rapporto di lavoro subordinato secondo la previsione contenuta nella legge n. 142/2001.

Difficilmente, la disposizione, tenuto conto della peculiarità del rapporto, appare applicabile ai dipendenti con contratto di lavoro domestico (sarebbe necessario un intervento amministrativo chiarificatore che potrebbe riguardare anche gli operai agricoli a tempo indeterminato). La casistica appena evidenziata fa sì che vengano esclusi dall'applicazione della norma agevolativa i lavoratori dipendenti dalle Amministrazioni Pubbliche, individuate dall'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e dalle c.d. "Authority, i magistrati, i professori universitari, gli appartenenti alle Forze Armate ed alla Polizia, alla carriera diplomatica ed a quella prefettizia.

Ma, quale è il numero dei lavoratori che, potenzialmente, potrebbero essere interessati?

Una cosa è, appunto, il numero teorico (si parla di 350.000 persone) ed un altro sarà il numero effettivo che dipenderà da una serie di componenti: la volontà dei singoli lavoratori a trasformare il rapporto, la volontà del datore di lavoro (elemento essenziale ed imprescindibile) ad aderire, il possesso dei requisiti, la percentuale di riduzione che è compresa tra il 40% ed il 60% e che incide sui fondi stanziati nel triennio (60 milioni di euro per il 2016, 120 milioni per il 2017 e 60 milioni per il 2018 destinati a "coprire" la contribuzione figurativa e la non incidenza dell'IRPEF sulla somma erogata mensilmente dal datore di lavoro sulla quale ci si soffermerà più avanti).

Alcuni commentatori hanno posto l'accento sul fatto che con la norma il Legislatore, per una questione di età, correlata ad altre disposizioni in materia di pensioni, "taglierebbe fuori" gran parte del personale femminile il quale, però, è bene ricordarlo, fino al prossimo mese di dicembre, può usufruire, ricorrendone le condizioni, della c.d. "opzione donna".

Questioni e problemi applicativi concernenti a trasformazione del contratto

Detto questo, si rendono necessarie alcune riflessioni che riguardano questioni antecedenti la procedura di trasformazione del contratto che, per alcune considerazioni che si faranno nel corso della riflessione, potrà essere definito come "part-time agevolato ma rigido".

La prima riguarda l'ampiezza del rapporto: si deve trattare di un **contratto in essere a tempo pieno ed indeterminato**. Ciò significa che la disposizione non è applicabile nei confronti di quei lavoratori che hanno un rapporto inferiore all'orario pieno contrattuale, sia pure di poco.

Strettamente correlata a questa riflessione è la successiva: il normale orario contrattuale (ad esempio, le 40 ore settimanali) deve essere svolto con lo stesso datore di lavoro. Questo sta a significare che se un dipendente lavora le 40 ore settimanali alle dipendenze di due datori di lavoro (ad esempio, con due rapporti a tempo parziale ed indeterminato di 20 ore) non può accedere al part-time agevolato.

La seconda riguarda la concordanza con il datore: non è previsto alcun accordo sindacale "a monte" come nella ipotesi di cui parlano l'art. 4, commi da 1 a 7 - ter, della legge n. 92/2012, o l'art. 41 del D.L.vo n. 148/2015 che postula un contratto di solidarietà espansiva al quale, entro un anno dalla stipula, il soggetto interessato può aderire. Da ciò si deduce, quindi, che se non c'è un **accordo con il datore**, tutta la procedura non può neanche partire. È questo un aspetto essenziale e, per così dire, dirimente sul quale i primi commentatori si sono poco soffermati.

Qui, le considerazioni successive sono evidenti: il lavoratore stanco, seppur "non usurato" che vuole ridurre il proprio impegno lavorativo, perché, magari, ha altre iniziative da mettere in piedi o anche, perché, vuole proiettarsi, almeno parzialmente, in una vita diversa, deve fare i conti con gli interessi del proprio datore che, avrà una prestazione ridotta, ma che continuerà a "pagare" la contribuzione piena per le ore non lavorate, magari dovendo pensare anche a come sostituire, in prospettiva, il "pensionando".

Procedura di trasformazione e particolarità del part-time "agevolato"

Ma, ammesso che le parti siano d'accordo, cosa debbono fare per trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale "agevolato"?

Per prima cosa, recita l'art. 3 del D.M. riprendendo una norma già presente nel testo della legge, debbono venire in possesso (e qui l'attore è, senz'altro, il lavoratore) di una **certificazione rilasciata dall'INPS** da cui risulti che lo stesso possiede i requisiti per il pensionamento di

vecchiaia (almeno 20 anni di contribuzione all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme esclusive o sostitutive della medesima) e che entro il 31 dicembre 2018 maturerà quelli anagrafici per il pensionamento di vecchiaia (66 anni e 7 mesi).

Si tratta di un passaggio obbligatorio, per il quale ne' il Legislatore, ne' in Decreto Ministeriale prevedono un termine per la risposta (che, invece, è stato previsto per i due successivi passaggi amministrativi) e che, probabilmente, in alcuni casi, potrà, ragionevolmente, tardare.

Una volta ottenuta la certificazione positiva, occorre procedere alla **trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale** in una percentuale che viene già individuata dal Legislatore (riduzione tra il 40% ed il 60%) e che prevale anche su una eventuale percentuale diversa, sotto la quale non si potrebbe scendere, individuata dal CCNL applicato.

Una volta sottoscritta la clausola con la dislocazione dell'orario di lavoro secondo le previsioni contenute nell'art. 5, comma 2, D.L.vo n. 81/2015, il datore di lavoro è tenuto a comunicare on-line al centro per l'impiego l'avvenuta trasformazione, entro i successivi cinque giorni, pena l'irrogazione di una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro onorabile, attraverso l'istituto della diffida, nella misura minima.

La **comunicazione on-line al centro per l'impiego** ha natura pluri efficace (lo dice il D.L. n. 76/2013 convertito nella legge n. 99/2013) e come tale, stando alla legge, dovrebbe essere conosciuta sia dalla Direzione territoriale del Lavoro (prossima a chiamarsi , grazie al D.L.vo n. 149/2015, "Ispettorato territoriale del Lavoro") che dall'INPS, ma ciò non va confuso con ulteriori passaggi specifici previsti sia dal Legislatore che dal D.M., sui quali ci si soffermerà tra poco.

Il contratto a tempo parziale stipulato presenta peculiarità del tutto particolari: innanzitutto per la scadenza che è strettamente correlata al **raggiungimento dell'età** per il godimento della pensione di vecchiaia e, comunque, non potrà andare oltre il 31 dicembre 2018. Ciò significa anche che, seppur le parti volessero, il rapporto non potrebbe superare tale soglia, per arrivare, magari, fino ai 70 anni, sfruttando, di comune accordo, la possibilità individuata dalla legge n. 214/2011.

Il lavoratore, in relazione alla **riduzione di orario**, andrà a percepire una retribuzione pari alle ore lavorate ma il datore di lavoro, mensilmente, è obbligato ad erogare allo stesso una somma pari alla contribuzione che avrebbe dovuto versare all'INPS se il dipendente avesse prestato la sua attività nelle ore che non vengono più lavorate. Tale importo è **esente da IRPEF** e non è soggetto a contribuzione ne' al pagamento dei premi assicurativi (art. 2 del D.M.) e, probabilmente, nella busta paga dovrà essere individuato a parte: le ore non lavorate sono coperte dall'INPS con la contribuzione figurativa (c'è il richiamo al comma 6 dell'art. 41 del D.L.vo n. 148/2015), cosa che per il dipendente anziano appare particolarmente favorevole in quanto esplica effetti benefici sulla futura pensione, nel senso che la trasformazione non inciderà sul trattamento.

La retribuzione che, materialmente, va "in tasca" al dipendente è ben di più di quella relativa alle ore lavorate, in quanto si deve aggiungere un importo uguale alla contribuzione che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'INPS (pari al 23,81%) per le ore residue, sul quale il lavoratore non paga alcuna imposta. A ciò va aggiunto che, per effetto della minore retribuzione, il lavoratore scenderà nella scala percentuale della tassazione, avendo, di conseguenza, un altro beneficio indiretto.

Detto questo, e passando alla gestione del contratto di lavoro a tempo parziale si pone una questione, ad avviso di chi scrive, abbastanza importante.

Può il dipendente svolgere lavoro supplementare, straordinario o variare, con clausole elastiche, in aumento la propria prestazione, secondo la previsione dell'art. 6 del D.L.vo n. 81/2015, atteso che l'interessato percepisce per le ore non lavorate una somma dal datore sulla quale non paga l'IRPEF e che, quindi, e' a carico della fiscalità generale?

Se la risposta (che, magari, sarà, a breve, fornita dagli organi amministrativi) sarà negativa, essa apparirà coerente con il fatto che la norma riconosce questo incentivo a fronte di una riduzione vera e costante per tutta la durata del contratto, se, invece, sarà positiva, produrrà una contribuzione per le ore di lavoro come supplementari od elastiche in aumento che, però, andrà a sovrapporsi a quelle figurativa e che non sembra in linea con gli intendimenti del Legislatore.

Parimenti, non si ritiene applicabile l'art. 8, comm 6, del D.L.vo n. 81/2015 laddove riconosce al lavoratore, il cui rapporto sia stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale, un **diritto di precedenza nelle assunzioni** con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale: la ragione appare evidente perché la scelta operata dal lavoratore non può che essere definitiva.

Il rapporto di lavoro tra il dipendente ed il suo datore continua a svolgersi alle stesse condizioni di prima, nel senso che la differenza riguarda, soltanto, l'orario ridotto: ciò significa che, se ricorrono le condizioni contrattuali, matura scatti di anzianità, se ci sarà un rinnovo contrattuale avrà diritto alla maggiore retribuzione scaturente dallo stesso, se ci sarà da percepire un premio di produttività, magari convertibile in misure di welfare, secondo le previsioni della legge n. 208/2015 e del D.M. 25 marzo 2016, ne avrà, senz'altro, diritto, e se commetterà infrazioni di natura disciplinare sarà sottoposto alle disposizioni legali e contrattuali in materia.

Qualche criticità potrebbe prospettarsi nello svolgimento del part-time "agevolato": la disposizione, soprattutto nelle piccole aziende ove il rapporto tra datore e lavoratore e' molto "diretto", si potrebbe prestare a qualche abuso (e su questo sarà necessario fare attenzione), nel senso che l'interessato potrebbe continuare a lavorare in maniera continuativa, sforando l'orario concordato, con retribuzione "in nero": è chiaro che, in tale ipotesi, oltre alle ovvie sanzioni amministrative e contributive, si porrebbe la questione della piena validità del contratto a tempo parziale "agevolato" nei suoi obiettivi finali (il pensionamento del lavoratore) ove, si ripete, concorre, ai fini dei benefici, anche la fiscalità generale (somma aggiuntiva esente da IRPEF) e ove viene riconosciuta la contribuzione figurativa.

Ma, passiamo ora, ad esaminare i successivi **adempimenti amministrativi**.

Il comma 3 dell'art. 3 del D.M. afferma che il datore di lavoro deve inviare (presumibilmente, in via telematica) il **contratto sottoscritto alla Direzione territoriale del Lavoro**, competente per territorio, la quale ha 5 giorni lavorativi di tempo per esaminarlo e per dare il proprio assenso: superato il limite temporale senza alcuna decisione, il silenzio vale come accoglimento. L'esame di tale organismo dovrebbe incentrarsi sulle previsioni contrattuali ma anche su quelle legislative

che regolamentano il rapporto a tempo parziale ed è per questo che si ritengono necessari i chiarimenti del Ministero del Lavoro che dovrebbe dire alle proprie articolazioni periferiche (e, domani, a quelle dell'Ispettorato nazionale del Lavoro) se i contenuti degli articoli da 5 a 11 del D.L.vo n. 81/2015 (il 12 riguarda il pubblico impiego) si applicano integralmente o meno.

Con i commi da 4 ad 8 dell'art. 3 entra, nuovamente, in campo l'INPS e forse, con una diversa articolazione della disposizione, il passaggio presso l'Istituto poteva essere uno soltanto.

Una volta ottenuto il **provvedimento di autorizzazione** della Direzione territoriale del Lavoro (o trascorsi i 5 giorni lavorativi senza alcuna decisione, cosa che produce il silenzio - accoglimento), il datore di lavoro trasmette, in via telematica, all'Istituto, gli estremi della certificazione già rilasciata ex comma 1 (possesso dei requisiti contributivi per il pensionamento - di regola, 20 anni - e maturazione del requisito anagrafico dei 66 anni e 7 mesi entro il 31 dicembre 2018) e le informazioni necessarie per la stima del "costo" a carico dell'INPS.

Nei 5 giorni lavorativi successivi alla presentazione della istanza l'Istituto e' tenuto a decidere per l'accoglimento o la reiezione. L'accoglimento richiede oltre ai requisiti (del resto, già ampiamente valutati sia nella certificazione già rilasciata ex art. 3, comma 1 che nella decisione adottata dalla Direzione territoriale del Lavoro) la "copertura finanziaria", esaminata anche in via prospettica, per tutto il periodo interessato dal contratto di lavoro part-time: la "non copertura", per mancanza di risorse per l'intero periodo, comporta il rigetto dell'istanza.

L'accreditamento della **contribuzione figurativa** (comma 6) con i relativi effetti (comma 2) avverrà dal primo giorno successivo del mese nel quale si sarà concluso, positivamente, il procedimento.

Il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare sia alla Direzione del Lavoro che all'INPS la cessazione del rapporto a tempo parziale agevolato: questo afferma il comma 7 e la comunicazione (che appare ulteriore, nonostante quella pluri efficace - e quindi valida anche nei confronti di tali Enti - inviata, telematicamente, al centro per l'impiego) andrà effettuata pur nel caso in cui, per qualsiasi causa, il rapporto si risolva "ante tempus" rispetto alla scadenza stabilita nel contratto (ad esempio, dimissioni, licenziamento, ecc.).

Una breve riflessione appare opportuna: il Legislatore non lo ha scritto e nulla traspare neanche dal Decreto Ministeriale, ma, il Governo spera che, a fronte di un certo numero di trasformazioni a tempo parziale, possa partire una **"staffetta generazionale"** con giovani destinati, progressivamente, ad occupare nell'organico il posto dei lavoratori più anziani. Qui, a differenza di ciò che si afferma nel contratto di solidarietà espansiva (art. 41 del D.L.vo n. 148/2015) non c'è un obbligo di assunzione per un numero di ore pari a quelle oggetto di riduzione, ma i datori di lavoro sanno bene che, ricorrendone le condizioni, potranno sfruttare, nel corso del 2016, l'esonero contributivo biennale previsto dai commi 178 e 179 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 pari al 40% della quota contributiva a loro carico fino ad un massimo di 3.250 euro l'anno o attivarsi con un contratto di apprendistato professionalizzante.

