

# Approfondimenti

Aggiornata la procedura

## Part-time agevolato: primi chiarimenti Inps

Eufranio Massi – Esperto in Diritto del lavoro

Con tre articoli contenuti nel Decreto interministeriale del 13 aprile 2016, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 18 maggio 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, 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., che dei primi chiarimenti forniti all'Inps con la circolare n. 90 del 26 maggio 2016. Questi ultimi, in assenza di un qualsiasi indirizzo da parte del Ministero del lavoro, assumono una particolare rilevanza, in quanto il provvedimento amministrativo entra in vigore a partire dal 2 giugno 2016.

### 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 (anche agricolo o di somministrazione) 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 concerne l'individuazione dei datori di lavoro da cui debbono dipendere i lavoratori interessati.

Il legislatore, ed il D.M. lo ribadisce, afferma che essi sono da individuare in quelli del settore privato e negli Enti pubblici economici. Da ciò discende, secondo la circolare Inps n. 90/2016 e tenuto conto dell'ampio significato della disposizione, che 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 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, 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. 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, Decreto legislativo n. 165/2001 e dalle c.d. "Authority, i magistrati, i professori universitari, gli apparte-

nenti alle Forze Armate ed alla Polizia, alla carriera diplomatica ed a quella prefettizia.

*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 questa 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 la 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 siano titolari di un rapporto inferiore all’orario pieno contrattuale, sia pure di poco, ma pure che non è applicabile a quei lavoratori assunti con “tipologie contrattuali particolari” come il lavoro intermittente, quello a domicilio e quello domestico: la circolare Inps n. 90/2016, inopinatamente, vi comprende anche “il rapporto di collaborazione a progetto” che, per sua natura, non ha le caratteristiche della subordinazione richiesta dal legislatore e che non è più stipulabile a partire dal 25 giugno 2015.

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, legge n. 92/2012, o l’art. 41, D.Lgs. 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.

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”**

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).

# Approfondimenti

Si tratta di un passaggio obbligatorio, per il quale né il legislatore, né 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. In ogni caso, la circolare dell'Istituto n. 90/2016 ha messo a disposizione, sul proprio sito, una procedura informatica, nei servizi on-line, attivabile dall'interessato tramite PIN: dopo l'inserimento dei dati anagrafici (il sistema rilascia un protocollo ed una ricevuta) occorre attendere una risposta che non si può non definire come una "*conditio sine qua non*": infatti, in caso di risposta negativa, tutta la procedura ipotizzata dal legislatore si blocca.

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. I vantaggi previsti dalla norma decorreranno dal mese successivo a quello in cui l'Inps, dopo il passaggio presso la Direzione territoriale del lavoro, accoglierà la successiva istanza. La circolare Inps n. 90/2016 afferma, come ulteriore chiarimento, che la fruizione di altro trattamento pensionistico o il possesso dei requisiti per il pensionamento anticipato non influiscono sulla validità dell'*iter* procedimentale previsto dal legislatore e del successivo accoglimento. Ovviamente, se nel corso del periodo agevolato il lavoratore dovesse accedere al trattamento della pensione anticipata, verrà meno il beneficio. Una volta sottoscritta la clausola con la dislocazione dell'orario di lavoro secondo le previsioni contenute nell'art. 5, comma 2, D.Lgs. 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 pluriefficace (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.Lgs. n. 149/2015, "Ispetto-

rato 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 che, 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, seguendo la possibilità individuata dalla legge n. 214/2011 ove, peraltro, le Sezioni Unite della Cassazione, con la sentenza n. 17589 del 4 settembre 2015, hanno posto l'accento sull'assenza di un diritto potestativo in favore del dipendente.

Il lavoratore, in relazione alla riduzione di orario, andrà a percepire una retribuzione pari alle ore lavorate ma il datore di lavoro, mensilmente, sarà 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 verranno più lavorate. Tale importo sarà esente da Irpef e non sarà soggetto a contribuzione né al pagamento dei premi assicurativi (art. 2 del D.M.) e, probabilmente, nella busta paga dovrà essere individuato a parte: le ore non lavorate saranno coperte dall'Inps con la contribuzione figurativa (c'è il richiamo al comma 6, art. 41, D.Lgs. n. 148/2015), cosa che per il dipendente anziano appare particolarmente favorevole in quanto esplicherà effetti benefici sulla futura pensione, nel senso che la trasformazione non inciderà sul trattamento.

La retribuzione che, materialmente, andrà "in tasca" al dipendente sarà ben di più di quella relativa alle ore lavorate, in quanto si dovrà 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 pagherà alcuna imposta. A ciò va aggiunto che, per effetto della minore retribuzione, il lavoratore potrà scendere 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.

Potrà il dipendente svolgere lavoro supplementare, straordinario o variare, con clausole elastiche in aumento, la propria prestazione, secondo la previsione dell'art. 6, D.Lgs. 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, è a carico della fiscalità generale? Potrà il dipendente prestare altra attività autonoma o subordinata nelle ore oggetto di riduzione, fermo restando che per le stesse continue ad essere prevista la contribuzione, pur se, in qualche caso, alla gestione separata o ad altre forme di assicurazione obbligatoria? La risposta della circolare Inps n. 90/2016 (punto 5) è assolutamente negativa: il lavoratore decadrà dal beneficio e sarà tenuto a comunicarlo immediatamente al proprio datore (ovviamente nel caso di rapporto con altro datore o committente), sul quale graverà l'onere della comunicazione all'Istituto per la revoca del beneficio. Tale impostazione, ricorda l'Istituto, risulta essere coerente con il principio che esclude qualsiasi contribuzione figurativa laddove lo stesso periodo sia coperto da contribuzione (Cass., 3 luglio 2004, n. 12218).

Parimenti, da un punto di vista gestionale del rapporto, non si ritiene applicabile l'art. 8, comma 6, D.Lgs. 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 ed indeterminato 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 continuerà a svolgersi alle stesse condizioni di prima, nel senso che la differenza riguarderà soltanto l'orario ridotto: ciò significa che, se ricorreranno le condizioni contrattuali, matureranno gli 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 è 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 più o meno continuativa, sfiorando 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. E qui la risposta appare evidente: il lavoratore decadrà dal beneficio.

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

## Adempimenti amministrativi

Il comma 3 dell'art. 3 del D.M. afferma che il datore di lavoro deve inviare (presumibilmente, in via telematica, ma l'Amministrazione del Lavoro appare, al momento, silente) 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, D.Lgs. 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 deci-

# Approfondimenti

sione, cosa che produce il silenzio - accoglimento), il datore di lavoro (o l'intermediario) 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. Seguendo il percorso delineato dalla circolare Inps n. 90/2016 (punto 4.2) essa non appare molto semplice in quanto, dopo aver ribadito la sussistenza delle indicazioni richieste dal legislatore, la stessa afferma che sarà necessario indicare sia la percentuale di riduzione oraria concordata che la forma del part-time (orizzontale, verticale o misto), con la specificazione dell'impegno economico per il quale si richiede l'intervento. Di qui, la retribuzione teorica mensile, il numero delle retribuzioni contrattualmente previste ed una stima della contribuzione calcolata sulle somme perse a seguito della contrazione di orario. Tale calcolo va effettuato sulla contribuzione piena e non su quella, eventuale, agevolata o ridotta per effetto di sgravi od esoneri. Ciò significa che l'Ivs è pari, in linea generale, al 33%, ma che per i lavoratori iscritti ai Fondi speciali trova applicazione l'aliquota per essi prevista (ad esempio, il 32,65% per i postelegrafonici ed il 35,70% per i ballerini, i tersicorei ed i coreografi iscritti al Fondo per lo spettacolo).

Nella sostanza, la stima della contribuzione figurativa previdenziale deve tenere conto della retribuzione lorda imponibile non erogata per le prestazioni non svolte, comprensiva dei ratei relativi alla tredicesima ed alle mensilità aggiuntive.

Nel modello telematico dell'Inps vanno indicati anche il numero identificativo della certificazione al diritto alla pensione di vecchiaia ottenuta dal lavoratore, la data di maturazione della stessa e gli estremi della autorizzazione rilasciata dalla Direzione territoriale del lavoro (o del silenzio-assenso maturato).

La circolare Inps n. 90/2016 ha previsto che già dal mese di giugno 2016 i dipendenti con contratto a tempo parziale agevolato possano confluire nel flusso Uniemens con valorizzazioni di elementi diversi per il part-time orizzontale ("PercPartTime"), verticale o misto (PercPartTimeMese), con l'obbligatorietà dell'apposizione del nuovo codice "PTA" nell'elemento "Codice

evento". La retribuzione non erogata a seguito della mancata prestazione va indicata nell'elemento "DiffAccredito". Tra i c.d. "Dati Particolari", ricorda ancora l'Istituto, va inserito il "Bonus 284" ove deve essere valorizzato sia "ImportoBonus" che "idCertificazione" che riguarda il numero identificativo della certificazione ottenuta dal lavoratore con la sua prima istanza all'Inps. Nei 5 giorni lavorativi successivi alla presentazione della istanza l'Istituto è tenuto a decidere per l'accoglimento o la reiezione. L'accoglimento richiede oltre al possesso dei 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, come ribadito dalla circolare Inps n. 90/2016, 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 pluriefficace - 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.).

*Cosa succede se, durante lo svolgimento del rapporto, il lavoratore dovesse cambiare datore?*

La risposta fornita dalla circolare Inps n. 90/2016 è la seguente: non cambia nulla se ciò avviene *ex art. 2106 c.c.* o *ex art. 2112 c.c.* in quanto nel primo caso si è in presenza soltanto di una mutazione soggettiva che riguarda la parte datoriale, mentre, nel secondo, il lavoratore conserva *ex lege* tutti i diritti nella prosecuzione del suo rapporto con il cessionario. Diverso è, invece, ciò che accade con il cambio di appalto: qui il rapporto con il nuovo imprenditore si costituisce *ex novo* e, cambiando il soggetto contraente, e non essendoci le tutele del Codice civile appena richiamate, viene meno il "rapporto agevolato".

to”, pur in presenza di disposizioni contrattuali o di bando che facilitino il mantenimento del posto di lavoro in favore dei soggetti già impegnati nella stessa unità produttiva.

Una breve riflessione appare opportuna: il legislatore non lo ha scritto e nulla traspare neanche dal Decreto Ministeriale, ma l'Esecutivo 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, D.Lgs. 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, art. 1, 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 che, nella nuova versione degli artt. 44, comma 1, e 47, comma 4, Decreto legislativo n. 81/2015, appare particolarmente invitante, in quanto si parla di qualificazione e non di qualifica per i giovani “under 29” e di qualificazione o riqualificazione professionale per i lavoratori, senza limiti di età, che siano titolari di un trattamento di disoccupazione o di mobilità.