

PART TIME E PREPENSIONAMENTO

Premessa

L'art. 1 comma 284 della legge 208/2015 introduce uno strumento di flessibilità per lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia mediante l'incentivazione alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time.

E' stato firmato il decreto interministeriale (Lavoro e Economia) attuativo delle disposizioni normative fissando anche il procedimento amministrativo per l'ottenimento dell'incentivazione economica statale alla trasformazione del rapporto di lavoro anche se, ai fini della concreta possibilità per aziende e lavoratori di accedere a tale strumento, necessitano ulteriori chiarimenti da parte dell'INPS.

Con la presente circolare viene fornita un'analisi del nuovo strumento di flessibilità sotto l'aspetto giuridico, amministrativo ed economico.

Autori:

Enzo De Fusco

Giancarlo Uva

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it

Il campo di applicazione

L'incentivazione dell'art. 1 comma 284 della legge di stabilità 2016 è riconosciuta ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, prossimi al pensionamento di vecchiaia, che aderiscono ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con una riduzione dell'orario di lavoro compresa tra il 40 per cento e il 60 per cento.

Rientrano nel campo di applicazione della norma tutti i lavoratori dipendenti di aziende di qualsiasi dimensione operanti nel settore privato indipendentemente dal fondo previdenziale di iscrizione.

Infatti, la norma estende la propria applicazione a tutti i fondi previdenziali, siano essi anche sostitutivi o esclusivi dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.

Il riferimento ai fondi "esclusivi" dell'AGO porta a ritenere che rientrino nel perimetro normativo anche i lavoratori dipendenti da aziende private che, per effetto di normative di carattere speciale, sono iscritti nella gestione ex INPDAP (sono comunque esclusi i dipendenti delle pubbliche amministrazioni ex art 1 comma 2 DLgs 165/2001).

Possono accedere al beneficio i lavoratori titolari di un rapporto di lavoro full time a tempo indeterminato che trasformano il rapporto di lavoro; non possono quindi fruire del beneficio i lavoratori che sono già in part time e che intendano ridurre maggiormente l'orario di lavoro.

Si ritiene che non sia possibile trasformare il rapporto di lavoro già in part time in un rapporto a tempo pieno per poi successivamente trasformare lo stesso contratto di nuovo in tempo parziale.

Ciò in quanto si tratta di rapporti che sono già strutturati a tempo parziale, privi della finalità di accompagnamento al trattamento pensionistico.

I lavoratori, inoltre, devono raggiungere i requisiti per l'accesso al pensionamento di vecchiaia di cui all'art. 24 comma 6 del DL 201/2011 entro il 31/12/2018 "a condizione di avere maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia".

La norma quindi pone in una situazione futura il raggiungimento dell'età anagrafica richiesta per il pensionamento di vecchiaia e in una situazione presente il possesso dell'anzianità contributiva minima, richiesta per il medesimo pensionamento, ad oggi fissata a 20 anni.

Se ne deduce che l'età pensionabile debba essere raggiunta entro il 31/12/2018 mentre i 20 anni di anzianità contributiva debbano essere già posseduti al momento della stipula dell'accordo.

Resterebbero quindi esclusi quei lavoratori, che anche a causa di percorsi lavorativi particolari, non sono in possesso al momento della stipula dell'accordo dei 20 anni di anzianità contributiva, ma che avrebbero comunque raggiunto tale anzianità congiuntamente al requisito anagrafico entro il 31/12/2018.

Restano altresì esclusi i lavoratori che entro il 31/12/2018, pur non maturando l'età pensionabile, perfezionerebbero comunque un diritto a pensione diverso da quello di vecchiaia come ad esempio il pensionamento anticipato di cui all'art. 24 comma 10 del DL 201/2011.

Ciò in quanto la norma opera un espresso ed esclusivo riferimento al "trattamento pensionistico di vecchiaia, di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201".

Vengono di seguito riportate le età pensionabili riferite agli anni 2016 – 2017 - 2018 suddivise per donne e uomini dipendenti del settore privato ed inclusive degli adeguamenti per gli incrementi delle speranze di vita, fissati in via definitiva fino al 31/12/2018 dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16 dicembre 2014.

| ANNO | DONNE | UOMINI |
|-------------|------------------|------------------|
| 2016 | 65 anni e 7 mesi | 66 anni e 7 mesi |
| 2017 | 65 anni e 7 mesi | 66 anni e 7 mesi |
| 2018 | 66 anni e 7 mesi | 66 anni e 7 mesi |

Dalle età pensionabili previste per gli anni a seguire fino al 31/12/2018 si ricava che risultano interessabili dalle disposizioni in esame gli uomini e le donne che al mese di aprile 2016 hanno una età anagrafica non inferiore a 63 anni e 11 mesi.

Le incentivazioni economiche

Le disposizioni della legge di stabilità 2016 sono finalizzate ad incentivare economicamente processi di riduzione di orario di lavoro nei confronti dei lavoratori prossimi alla pensione in un quadro di flessibilità dell'uscita dal mondo del lavoro.

L'incentivazione economica è pertanto riconosciuta a fronte della stipula di un accordo individuale di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time (sia orizzontale che verticale) con relativa riduzione dell'orario di lavoro con una percentuale part time non inferiore al 40% e non superiore al 60%.

Il lavoratore che aderisce all'accordo tipico di trasformazione del rapporto di cui sopra riceverà a carico del datore di lavoro in busta paga, in aggiunta alla ordinaria retribuzione, un ulteriore elemento retributivo determinato sulla base della contribuzione previdenziale **ai fini pensionistici carico azienda** (generalmente 23,81%) che sarebbe spettata sulla parte della retribuzione non più percepita per effetto della riduzione di orario.

Tale elemento retributivo (e qui entra anche in gioco parte dell'incentivazione statale) è onnicomprensivo, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, ivi inclusa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il lavoratore che accetta la trasformazione del rapporto, inoltre, avrà diritto, dal primo giorno del mese successivo al perfezionamento del procedimento amministrativo di autorizzazione, all'accredito della contribuzione previdenziale figurativa calcolata sulla retribuzione persa per effetto della trasformazione del rapporto.

Questa incentivazione, che rappresenta la parte più importante di spesa pubblica destinata all'intervento, è finalizzata ad evitare che la trasformazione del rapporto di lavoro abbia una incidenza negativa sulla misura del trattamento pensionistico.

Sempre in tale ambito trovano espressamente applicazione le disposizioni di cui all'art. 41 comma 6 del DLgs 148/2015.

Sicché nell'ambito del sistema di calcolo della quota di pensione retributiva si terrà conto del più elevato trattamento pensionistico tra:

- la pensione ottenuta con la retribuzione pensionabile determinata prendendo in considerazione solo le retribuzioni e le settimane accreditate nel periodo antecedente alla trasformazione del rapporto;
- la pensione ottenuta con la retribuzione pensionabile ordinaria e con le ultime settimane accreditate ovvero tenendo conto delle ultime retribuzioni prima del pensionamento e quindi anche delle retribuzioni percepite nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Non v'è dubbio che nel sistema di calcolo della quota di pensione contributiva, la contribuzione figurativa accreditata per effetto della trasformazione del rapporto troverà sempre piena valenza anche in caso di applicazione della neutralizzazione delle retribuzioni di cui sopra.

Risulta opportuno precisare che la possibilità di accedere all'incentivazione in esame non è assoluta, bensì concorrenziale sulla base di espressi limiti di spesa (60 milioni nel 2016 - 120 milioni nel 2017 - 60 milioni nel 2018) superati i quali non sarà possibile l'accoglimento di ulteriori domande.

In sintesi il sistema degli incentivi recati dalle disposizioni sul part time agevolato è così riassumibile:

- il lavoratore, a fronte della riduzione dell'orario di lavoro, pur riducendosi la retribuzione, ha un netto proporzionalmente superiore al passato (per effetto della contribuzione versata in busta paga) e inoltre non subisce conseguenze negative sul versante pensionistico (per effetto dell'accredito della contribuzione figurativa e della neutralizzazione delle retribuzioni);
- il datore di lavoro ha la possibilità di ridurre il proprio costo del lavoro corrispondente al salario non più dovuto relativo alla quota parte di rapporto trasformato.

Nella tabella sottostante vengono esposti i vantaggi medi indicativi per lavoratori e aziende connessi all'adesione all'accordo di part time agevolato in relazione ad una percentuale part time pari rispettivamente al 60%, 50%, 40% e con riferimento a classi di retribuzioni annue lorde che vanno da 25.000 a 43.000 euro.

| Percentuale part time | Retribuzione netta part time/retribuzione netta full time | Riduzione costo del lavoro |
|-----------------------|---|----------------------------|
| 60% | 84% | 33% |
| 50% | 78% | 41% |
| 40% | 72% | 49% |

Ad esempio, a fronte di una trasformazione con part time agevolato al 60% il lavoratore riceve una retribuzione netta pari all'84% della retribuzione netta che avrebbe percepito da full time e l'azienda, di contro, può ottenere una riduzione del costo del lavoro, riferito al singolo rapporto, pari al 33%.

Il procedimento amministrativo

Il decreto interministeriale fissa le regole del procedimento amministrativo al fine di accedere ai benefici economici del part time agevolato.

La prima fase consiste nella richiesta all'INPS di certificazione del raggiungimento dell'età pensionabile di vecchiaia al 31/12/2018 e del possesso dell'anzianità contributiva minima di 20 anni.

Si ritiene che non sia sufficiente una richiesta di Ecocert, poiché la norma fa espresso riferimento ad una certificazione che attesti il possesso dei due requisiti richiesti entro il 31 dicembre 2018.

Ottenuta tale certificazione le parti possono procedere alla stipula dell'accordo individuale di trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time con una riduzione di orario compresa tra il 40 e il 60%.

Pertanto si sottolinea che in questa fase l'accordo può essere sottoscritto anche direttamente tra azienda e lavoratore.

Il datore di lavoro trasmetterà tale accordo alla DTL competente per territorio con le modalità che dovranno essere fornite dal Ministero, che entro cinque giorni dovrà emanare il provvedimento di autorizzazione. **Decorsi inutilmente i cinque giorni il provvedimento di autorizzazione si intende rilasciato con il meccanismo del silenzio assenso.**

Dopo aver ottenuto il provvedimento di autorizzazione il datore di lavoro trasmette istanza telematica all'INPS contenente il dato identificativo della certificazione al diritto e le informazioni relative all'accordo. A tal fine, per la definitiva fruibilità del beneficio, risultano necessarie ulteriori istruzioni dell'INPS che dovranno definire le modalità operative della trasmissione dell'istanza.

L'INPS, a differenza della direzione territoriale del lavoro, risponde **entro il termine ordinatorio di 5 giorni lavorativi in cui** comunica l'accoglimento o il rigetto dell'istanza.

Inoltre l'accoglimento dell'istanza dipenderà anche dall'attività di monitoraggio che l'INPS effettuerà in relazione alle risorse finanziarie messe a copertura dell'intervento.

Infatti i limiti di spesa (60 milioni nel 2016 - 120 milioni nel 2017 - 60 milioni nel 2018) dovranno essere verificati prospetticamente per ciascun anno con relativo rigetto delle domande che saranno presentate successivamente al superamento di tali limiti, anche qualora tale superamento si realizzi solo per un singolo anno.

Anche se il decreto non fissa espressamente il criterio con il quale l'INPS dovrà effettuare le attività di monitoraggio nei limiti di spesa sopra indicati, in attesa dei dovuti chiarimenti dell'INPS, sembra che si intenda seguire il criterio cronologico sulla base della data di presentazione dell'istanza (e non il criterio della data di raggiungimento del diritto a pensione).

L'art. 3 del decreto prevede testualmente *“Gli effetti del contratto decorrono dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento, da parte dell'INPS, dell'istanza”*.

Pertanto da tale periodo decorrono la riduzione dell'orario e le relative spettanze retributive ad inclusione dell'elemento retributivo aggiuntivo previste nell'accordo di part time agevolato.

Viene altresì previsto che al momento della cessazione del rapporto di part time agevolato il datore di lavoro debba produrre una comunicazione oltre che alla DTL anche all'INPS.