

# Part time incentivato prima della pensione

## Interessati i lavoratori del settore privato che avranno i requisiti per la vecchiaia entro il 2018

L'ANALISI

Maria Carla De Cesari

Un equilibrio difficile tra costi privati e pubblici

Certo l'intervento disciplinato con il decreto di Lavoro ed Economia è lontano dalle attese, da parte dei sindacati e dei lavoratori, sulla flessibilità in uscita. Si tratta però di una tessera che non va trascurata nell'ambito delle misure destinate a rendere più compatibili i requisiti della legge Fornero con le capacità dei lavoratori più anziani. Il problema è (sempre) quello degli equilibri finanziari. In questo caso il legislatore ha cercato un compromesso e ha provato a rendere appetibile la misura per il lavoratore con un doppio intervento: la pensione, futura, non verrà ridimensionata grazie alla contribuzione figurativa; lo stipendio rapportato al part-time beneficerà, invece, di un'integrazione esentasse pari ai contributi sull'attività non prestata. La prima compensazione è a carico dello Stato, la seconda dell'azienda. Occorrerà vedere se i lavoratori accetteranno una riduzione dello stipendio in cambio di maggiore tempo per sé. D'altra parte, le aziende dovranno valutare i costi in cambio della possibilità, per esempio, di anticipare il turn over. Quest'anno le assunzioni a tempo indeterminato sono facilitate dalla decontribuzione parziale. Una riduzione a regime del costo per le nuove assunzioni potrebbe facilitare la staffetta generazionale.

Giorgio Pogliotti  
Claudio Tucci  
ROMA

Arriva il «contratto a tempo parziale agevolato» per consentire ai dipendenti privati vicini alla pensione un'uscita graduale dall'attività lavorativa. Gli interessati potranno concordare con l'azienda una riduzione dell'orario di impiego tra il 40% e il 60%; in cambio, oltre alla retribuzione ridotta, riceveranno in busta paga una somma esentasse corrispondente ai contributi previdenziali a carico del datore (sulla retribuzione per l'orario non lavorato). Sarà lo Stato, per il periodo di riduzione della prestazione lavorativa, a riconoscere a questi dipendenti la contribuzione figurativa corrispondente alla prestazione effettuata, in modo da garantire che alla maturazione dell'età pensionabile venga percepito l'intero importo dell'assegno, senza penalizzazioni.

È stato firmato, ieri, dai ministri del Lavoro, Giuliano Poletti, e dell'Economia, Pier Carlo Padoan, il decreto attuativo che disciplina il part-time agevolato, introdotto dalla legge di Stabilità 2016, come misura sperimentale per promuovere, anche in Italia, un principio di «invecchiamento attivo». Trasmissione alla Corte dei conti, il decreto diventerà operativo dopo la registrazione e la pubblicazione sulla «Gazzetta Ufficiale». Gli interessati, come detto, sono i lavoratori privati, con contratto a tempo indeterminato e orario pieno, che possiedono il requisito minimo per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi), che maturano il requisito anagrafico entro il 31 dicembre 2018 (66 anni e 7 mesi per gli uomini, per le donne 65 anni e 7 mesi per il biennio 2016-2017 e 66 anni e 7 mesi per il 2018).

La somma erogata mensilmente dall'azienda è «onnicomprensiva», non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è soggetta ad alcuna forma di contribuzione previdenziale. La

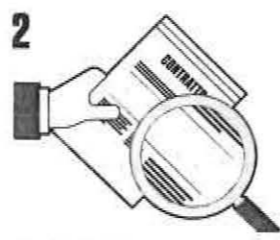
contribuzione figurativa, commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata, è finanziata con 60 milioni quest'anno, 120 milioni nel 2017 e 60 milioni nel 2018. La procedura prevede tre passaggi: il lavoratore deve richiedere all'Inps la certificazione che attesti il possesso dei requisiti pensionistici entro fine 2018. Poi, si dovrà stipulare con l'azienda un «contratto di lavoro a tempo parziale agevolato», di durata pari al periodo che intercorre dalla data di accesso al beneficio e la data di maturazione della pensione di vecchiaia. Infine, l'accordo deve avere il nulla osta della direzione territoriale del lavoro e poi dell'Inps. Secondo la Uil, tuttavia, l'opzione «sarà utilizzata in modo limitatissimo dalle donne», perché «gran parte delle nate fino al 1951 sono già uscite, quelle del 1952 possono andare in pensione nel 2016 in base ad una deroga della legge Fornero, mentre le donne nate nel 1953 sono escluse perché avranno il requisito per la vecchiaia solo nel 2019». Anche per Maurizio Sacconi (Ap) il part-time incentivato potrà essere utilizzato «da pochissime grandi imprese, dato che è molto oneroso».

Quando alle pensioni di reversibilità, il ministro Poletti ha confermato ieri la presentazione di un emendamento del governo al Ddl povertà per chiarire che non saranno toccate. Resta in agenda un intervento ad hoc sulle pensioni flessibili: «L'istruttoria è in fase avanzata», ha confermato ieri il responsabile economico del Pd, Filippo Taddei. L'orizzonte dovrebbe essere la prossima legge di Stabilità, ma non è del tutto escluso un anticipo. È invece «pronto» il decreto per il bonus di 500 euro per i diciottenni, ha annunciato il sottosegretario, Tommaso Nannicini: «Ci sarà un market place on-line dove con una app ci si potrà registrare e generare il bonus da spendere nei musei e negli spettacoli dal vivo».

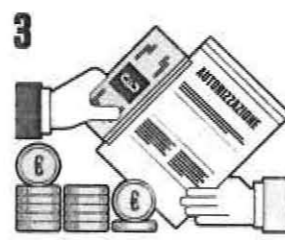
### La procedura da seguire



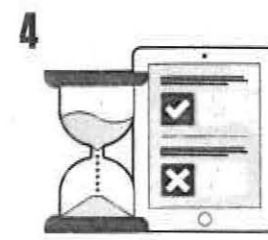
1 Il lavoratore del settore privato con contratto a tempo pieno e 20 anni di contributi che maturi il diritto alla pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 e il datore di lavoro stipulano il «contratto a tempo parziale agevolato», di durata pari al periodo intercorrente fra la data d'accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico per la pensione. Nel contratto va indicata la misura della riduzione dell'orario di lavoro, che può andare dal 40 al 60%



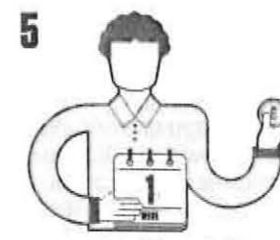
2 Copia del contratto va inviata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro (Dtl) competente per territorio. Quest'ultima ha 5 giorni di tempo per analizzare le previsioni contrattuali e autorizzare o negare l'accesso al beneficio. Decorsi inutilmente i 5 giorni il provvedimento di autorizzazione si intende rilasciato



3 Il datore di lavoro, acquisita l'autorizzazione della Dtl o trascorsi inutilmente i 5 giorni lavorativi per il rilascio della stessa, trasmette istanza telematica all'Inps con il dato identificativo della certificazione del diritto, le informazioni relative al contratto del lavoro e quelle necessarie ad operare la stima dell'onere del beneficio per il lavoratore



4 L'Inps, entro 5 giorni lavorativi dalla data di ricezione dell'istanza telematica, comunica al datore di lavoro l'accoglimento o il rigetto della stessa, tenendo conto della sussistenza dei requisiti in capo al lavoratore e della disponibilità, per ciascuna delle annualità in cui si estende la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato, delle risorse finanziarie messe a disposizione dallo Stato (60 milioni per il 2016, 120 per il 2017 e 60 per il 2018)



5 Dopo il via libera dell'Inps la contribuzione figurativa viene accreditata al lavoratore dal primo giorno del mese successivo al perfezionamento del procedimento

Il confronto. Le caratteristiche della misura rispetto ai prepensionamenti secondo la legge Fornero

## Flessibilità anche per le mini-imprese

Fabio Venanzi

Il decreto firmato ieri dal ministro Poletti si affianca ad un'altra misura già introdotta nel nostro ordinamento dalla riforma Fornero (legge 92/2012) che consente a determinate categorie di lavoratori di uscire anticipatamente dal mondo del lavoro.

L'ultimo decreto consente di effettuare una uscita «morbida» nei confronti di quei lavoratori che entro il 31 dicembre 2018 riusciranno a perfezionare il diritto alla pensione di vecchiaia. In particolare riguarda a tempo parziale agevolato.

La norma si applica esclusivamente ai dipendenti del settore

privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dell'Inps, nonché alle forme esclusive e sostitutive della medesima. Ne rimangono pertanto esclusi i dipendenti pubblici, per espressa previsione normativa. Deve altresì essere soddisfatto il requisito contributivo minimo, di norma pari vent'anni.

La pensione sarà calcolata come se l'ultimo periodo, antecedente il pensionamento, fosse lavorato per intero, ancorché la prestazione lavorativa risulti essere inferiore per effetto del nuovo contratto a tempo parziale agevolato.

Per l'azienda l'operazione non è a costo zero poiché, a

fronte di una minore prestazione lavorativa, dovrà corrispondere all'interessato una retribuzione ridotta ma dovrà riconoscere una somma - esente da imposizione contributiva e fiscale - pari alla contribuzione datoriale correlata alla parte di retribuzione non erogata per effetto del part-time.

Ciò potrebbe incentivare l'azienda ad assumere nuovo personale, favorendo il ricambio generazionale e il passaggio di conoscenze acquisite sul campo da parte del personale prossimo al pensionamento.

D'altronde il beneficio può essere riconosciuto per il tempo strettamente necessario ad

acquisire il diritto alla pensione di vecchiaia e non per incrementare la misura della rendita oltre tale data.

Molto più onerosa risulta essere l'«isopensione» (legge 92/2012), per la quale l'azienda si deve accollare sia la pensione erogata dall'Inps (dietro polizza fidejussoria presentata a garanzia dal datore di lavoro o provvista fondi integrale versata all'Istituto), sia la contribuzione relativa alla retribuzione non erogata. La pensione viene erogata con un anticipo massimo di quattro anni.

Infatti l'accesso a tale prestazione è concessa a quei lavoratori che raggiungono i requisiti

minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il ricorso a tale istituto è possibile per quelle aziende che mediamente occupano più di 15 dipendenti.

Per il contratto a tempo parziale agevolato non è previsto un numero minimo di dipendenti. Il decreto di ieri, però, non ha fatto menzione se alla prestazione potrà accedere anche il personale che entro il 2018 perfezionerà il diritto alla pensione di vecchiaia, ma risulta già in possesso dei requisiti per la pensione anticipata (41 anni 10 mesi per le lavoratrici, 42 anni 10 mesi per i lavoratori). A tal riguardo occorrerà attendere la circolare esplicativa dell'Inps.