

Flessibilità in uscita

## Lavoro a tempo parziale e pensionamento

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

La questione dell'allungamento della vita lavorativa e della necessità di assicurare, comunque, un ricambio generazionale, è un argomento molto dibattuto sui "media" ma, come ben sanno "gli addetti ai lavori", le difficoltà nelle quali si trova la previdenza pubblica hanno portato all'approvazione della c.d. "riforma Fornero" che, nata in un momento di particolare difficoltà per il Paese, ha, di fatto, aumentato le difficoltà di inserimento dei giovani aggravate dalla profonda fase recessiva attraversata dall'economia mondiale, in generale, e da quella italiana in particolare.

Il Legislatore, per la verità (con risultati scarsi, sotto l'aspetto numerico) ha cercato di attenuare il problema e di stemperare la questione con strumenti normativi di diverso contenuto: basti pensare all'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012 ed all'art. 41 del decreto legislativo n. 148/2015, nel quadro della riforma del contratto di solidarietà espansiva, riesumato dopo oltre trenta anni dall'oblio al quale lo avevano condannato i potenziali fruitori dell'istituto.

### Pensionamento anticipato

Senza entrare nel merito dei due provvedimenti appena citati, si sottolinea come il primo, molto costoso sotto l'aspetto degli impegni datoriali e con una procedura complicata e difficoltosa (accordo sindacale, volontarietà, fidejussioni bancarie, parere positivo dell'Inps, ecc.) è stato pressoché utilizzato da alcune grandi aziende del nostro Paese in processi di riorganizzazione e di ristrutturazione che hanno previsto anche l'assunzione di giovani. Si può affermare, quindi, che tale strumento, è rimasto di "nicchia" e non ha minimamente interessato la grande platea dei possibili fruitori che, è bene ricordarlo, sono i lavoratori ai quali mancano non più di quattro anni alla data del pensionamento.

### Contratti di solidarietà espansiva

Per quel che riguarda il secondo provvedimento è, assolutamente, poco il tempo per stilare un giudizio definitivo: si ricorda, però, che, nel frattempo, è stato utilizzato in una grande azienda delle telecomunicazioni che ha sottoscritto un accordo con la maggioranza delle sigle sindacali. Esso consente ai dipendenti delle aziende nelle quali siano stati sottoscritti contratti di solidarietà espansiva, che abbiano maturato i requisiti minimi per il godimento della pensione di vecchiaia e che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi, di vedersi riconosciuto, a domanda, un trattamento di pensione, qualora accettino la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale, pari alla metà del precedente orario. Tutto questo è subordinato ad una duplice condizione:

**a)** la trasformazione deve avvenire entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà espansiva e la clausola del pensionamento anticipato part-time deve essere, espressamente richiamata ovviamente, come ipotesi, nell'accordo collettivo aziendale stipulato dalla Rsu o dalle Rsa delle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, firmatarie del Ccnl (c'è un chiaro riferimento all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 il quale, in caso di sola presenza delle Rsa, rimanda, ai fini della validità dell'accordo, alla firma dei soli rappresentanti delle organizzazioni che nel settore, sono comparativamente più rappresentative, con una conseguente esclusione di quelle sigle che non ne sono espressione e che, magari, hanno sottoscritto, a livello nazionale, altri contratti di categoria);

**b)** vi deve essere un incremento stabile dell'occupazione, in quanto la "filosofia" del contratto di solidarietà espansiva postula che, a regime, a fronte di una riduzione di orario che interessa più

# Approfondimenti

lavoratori, vi sia un incremento occupazionale a tempo indeterminato per un numero di ore almeno pari a quelle ridotte.

In conseguenza di tale trasformazione viene riconosciuta la piena cumulabilità del trattamento di pensione nel limite massimo della somma corrispondente a quella retributiva perduta al momento della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, fermo restando, negli altri casi, l'applicazione della legislazione in materia di cumulo tra reddito da lavoro e pensione.

Con il comma 6 dell'art. 41 (richiamato anche dalla ipotesi prevista nella legge n. 208/2015) ci si preoccupa della necessità di evitare che questa sorta di ricambio generazionale, legata alla assunzione di altri soggetti per un numero di ore pari a quelle ridotte, vada ad incidere "a regime", sul trattamento pensionistico, una volta terminato il rapporto a tempo parziale. Di qui la previsione che, ai fini della individuazione della retribuzione da considerare quale base di calcolo per la "fotografia" delle quote retributive, vengano neutralizzate le settimane lavorative prestate con rapporto a tempo parziale, se da ciò derivi un trattamento pensionistico migliore.

Questa breve premessa si è resa necessaria per esaminare quanto il Legislatore ha detto con il comma 284 dell'art. 1 della legge n. 208/2015.

## Part-time per chi è vicino alla pensione

Si tratta, come si diceva, di un nuovo strumento che vuole favorire, pur senza nominarla, la c.d. "staffetta generazionale" e che riprende, come vedremo, alcune idee già comprese nell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015.

Viene introdotto un regime transitorio per i dipendenti del settore privato (ed il discorso non riguarda, assolutamente, i datori di lavoro pubblici come quelli individuati dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001) che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al pensionamento di vecchiaia e che siano titolari di un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato: costoro, d'intesa con il proprio datore, possono, a condizione di aver maturato all'atto della stipula della propria variazione contrattuale, i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto pensionamento, trasformare il rapporto a tempo parziale con una riduzione dell'orario complessivo in una percentuale compresa tra il 40 ed il 60%. Oltre alla

retribuzione relativa alla prestazione lavorativa "ridotta" i lavoratori interessati percepiranno una somma mensile, corrisposta dall'imprenditore, pari alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici relativa alla "parte" non lavorata. Tale importo è esente da Irpef e non è soggetto ad alcuna contribuzione.

Il Legislatore si preoccupa di riconoscere per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa una contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata ed afferma che trova applicazione il comma 6 dell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 del quale si è parlato pocanzi.

La trasformazione a tempo parziale del rapporto ha una durata "limitata", nel senso che è strettamente funzionale al raggiungimento della data di maturazione del requisito anagrafico per il pensionamento di vecchiaia.

Per il raggiungimento di tale obiettivo il Legislatore prevede coperture economiche pari ad un massimo di 60 milioni di euro per il 2016, di 120 milioni per il 2017 e di 60 milioni per il 2018.

Come si vede, il tutto deve avvenire entro "tetti finanziari" limitati: ciò è detto chiaramente in tre passaggi successivi:

**a)** la facoltà di accesso ai vantaggi contributivi della procedura è autorizzata, a domanda, dalla Direzione territoriale del lavoro (ente che nel 2016 cambierà la propria denominazione, per effetto del D.Lgs. n. 149/2015, in "Ispettorato territoriale competente");

**b)** il datore di lavoro deve dare comunicazione all'Inps ed alla Direzione territoriale del lavoro della stipula del contratto a tempo parziale ("*rectius*" della trasformazione a tempo parziale) e della cessazione secondo le modalità che saranno precisate nel decreto del Ministro del lavoro "concertato" con quello dell'economia;

**c)** il beneficio viene riconosciuto dall'Inps in presenza dei presupposti e dei requisiti, nei limiti delle risorse sopra indicate e secondo le modalità stabilite, in via amministrativa dal decreto ministeriale.

Il tutto, come si vede, è subordinato alla emanazione di un provvedimento amministrativo, sotto forma di decreto da parte del Ministro del lavoro previo "concerto" con quello dell'economia che dovrebbe vedere la luce entro il 29 febbraio. Fino a quando lo stesso non sarà emanato (dovrà

# Approfondimenti

definire le modalità operative della fruizione) tutta la macchina amministrativa resta bloccata ed è auspicabile che, almeno questa volta, il termine ordinatorio venga rispettato, cosa che, purtroppo, non sempre è così nella Pubblica Amministrazione (ed i ritardi in una serie di decreti attuativi previsti dal Jobs Act ce lo stanno a dimostrare). In attesa di tale atto, si ritiene opportuno soffermarsi sulle peculiarità della ipotesi prevista dal comma 284.

## **Potenziali fruitori**

La prima riguarda i potenziali lavoratori fruitori, iscritti ad una delle gestioni pensionistiche proprie del settore privato: oltre ad essere in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi di cui si è parlato, debbono essere titolari di un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato. Altre ipotesi (tempo parziale indeterminato, sia pure con una riduzione minima, o tempo determinato) non sono prese in considerazione dal Legislatore come, del resto, non va tenuto conto della eventualità di un rapporto di lavoro intermittente sia pure a tempo indeterminato, atteso che la stabilità del rapporto non può esser tale, essendo la prestazione lavorativa subordinata rimessa alla “chiamata” del datore di lavoro.

## **Accordo con il datore**

La seconda concerne la concordanza con il datore di lavoro: non è previsto alcun accordo sindacale “a monte” come nella ipotesi prevista dall’art. 4 della legge n. 92/2012 o dall’art. 41 del 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. Il Legislatore parla di «datore di lavoro privato»: ciò significa che la disposizione si applica anche a coloro che non sono imprenditori (organizzazioni di tendenza, partiti e movimenti politici, fondazioni, associazioni, ecc.), con la sola esclusione, forse, dei datori di lavoro domestici per la peculiarità del rapporto (ma su questo sarà necessario attendere, in assenza di una specifica esclusione normativa, i chiarimenti del Ministero del lavoro e dell’Inps).

## **Trasformazione del contratto**

La terza si riferisce al nuovo contratto a tempo parziale: il Legislatore parla di «riduzione di orario»: si tratta, quindi, di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con una percentuale di riduzione che è già fissata dalla norma e che, in ogni caso, prevale anche su una percentuale diversa dettata dal contratto collettivo applicato in azienda. Nello stessa trasformazione viene fissata anche la data finale del rapporto che viene individuata nel giorno di maturazione del pensionamento di vecchiaia. Una volta sottoscritta la clausola, con l’individuazione dell’orario di lavoro secondo le previsioni contenute negli articoli 5 e 8 del D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro è tenuto a comunicare on-line al centro per l’impiego l’avvenuta variazione entro i cinque giorni successivi, pena l’irrogazione di una sanzione amministrativa compresa tra i 100 e i 500 euro, onorabile, attraverso l’istituto della diffida, nella misura minima. La comunicazione suddetta ha natura pluriefficace (v. D.L. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013) e di per se stessa idonea ad essere conosciuta sia dalla Direzione del lavoro che dall’Inps. Da un punto di vista prettamente normativo si tratta di un contratto a tempo parziale “diverso” da quelli in uso per tale tipologia: non tanto perché è soggetto ad un termine (è una ipotesi normale e lo stesso decreto legislativo n. 81/2015 ne prevede uno specifico legato alla fine della fruizione del congedo per maternità) ma perché la scadenza è strettamente correlata al pensionamento del lavoratore anziano e non potrebbe essere prorogata anche con il concorde consenso delle parti.

## **Importo economico**

La quarta riguarda la somma che andrà, da subito, nella busta paga del lavoratore: oltre alla retribuzione per la prestazione effettuata, il datore di lavoro dovrà, mensilmente, inserire un importo economico pari alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alle ore di prestazione lavorativa non effettuata per effetto della riduzione di orario. Questa somma è “pulita” nel senso che è esente da Irpef e da contribuzione e, quindi, il lavoratore viene a percepire ben più di quella che sarebbe la propria paga, in quanto sull’importo ulteriore non ci sono trattenute e contributi di

# Approfondimenti

ogni genere. Sarà, poi, l'Istituto a definire, per via amministrativa, il codice di riferimento per l'imputazione di tali spettanze. Indubbiamente, questa trasformazione del rapporto ha un "costo" anche per il datore di lavoro che si trova a corrispondere al lavoratore, in assenza di una prestazione, una somma pari alla contribuzione che avrebbe dovuto versare all'Inps se le ore fossero state lavorate. Una curiosità relativa alla esenzione dall'Irpef: in pochi mesi il Legislatore ha utilizzato più volte tale formula per "invogliare" i lavoratori: lo ha fatto con l'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 ai fini dell'accettazione della offerta conciliativa per il licenziamento, lo fa nella stessa legge n. 208/2015 allorché parla della destinazione del premio di produttività, in tutto od in parte, ad alcuni fini particolari individuati ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 (art. 1, comma 184).

## **Ruolo della Dtl e dell'Inps**

La quinta concerne il ruolo della Direzione territoriale del lavoro e dell'Inps.

Afferma il Legislatore che la facoltà di accedere a questa sorta di trattamento "speciale" deve essere autorizzata dalla Dtl, nei limiti delle risorse finanziarie, previa presentazione di una istanza. Par di capire (ma su questo è indispensabile l'uscita del D.M. del Ministro del lavoro) che propedeutico alla trasformazione del rapporto vi sia questo provvedimento della articolazione periferica del Ministero (e domani, dell'Ispettorato nazionale del lavoro) che dovrà tenere conto della "capienza" delle risorse, oltre che, ovviamente, della sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi i quali, probabilmente, non potranno non tener conto della congruità dell'"estratto contributivo" dell'interessato. Ovviamente, se tale requisito essenziale risulterà carente, non potrà esserci alcuna autorizzazione a questa trasformazione del rapporto, finalizzata a favorire il pensionamento. Una volta autorizzata la riduzione di orario, il datore di lavoro dovrà dare comunicazione allo stesso organo ed all'Inps sia della stipula del contratto con la riduzione di orario che della cessazione del rapporto: tutto questo dovrà avvenire secondo le modalità stabilite nel decreto ministeriale (qui si potrebbe anche affermare che la comunicazione pluriefficace alla quale si faceva cenno pocanzi, sia sufficiente). Il beneficio viene riconosciuto dall'Inps sulla base dei presupposti

e dei requisiti fissati dalla norma e nei limiti delle risorse, rispetto alle quali l'Istituto provvede al monitoraggio valutando, anche in via prospettica, il raggiungimento del "tetto", con sospensione della lavorazione delle istanze presentate successivamente.

## **La c.d. staffetta generazionale**

La sesta riguarda l'ipotesi della c.d. "staffetta generazionale": a differenza di quanto previsto nel contratto di solidarietà espansiva *ex art.* 41 del D.Lgs. n. 148/2015 non c'è un obbligo specifico di assunzione in relazione alle ore ridotte: esso, tuttavia, in un'ottica di "ringiovanimento" degli organici, appare una diretta conseguenza di tale operazione.

## **Assenza di accordo sindacale**

La settima riflessione riguarda l'assenza dell'accordo sindacale: così come è scritta la disposizione, essa sembra favorire il pensionamento anche in quelle imprese ove (si pensi, soprattutto, a quelle dimensionate sotto le sedici unità) non c'è il "sindacato interno".

## **Alcune considerazioni**

Da ultimo, una ulteriore considerazione: siamo veramente sicuri che, soprattutto nelle piccole realtà aziendali, questo strumento trovi un certo favore?

Sovente, infatti, il lavoratore "anziano" è una sorta di "*alter ego*" del datore e riscuote la sua fiducia: pensare che, a due anni dalla uscita definitiva (ed in passato, molti hanno continuato a lavorare nella stessa impresa con altre tipologie contrattuali) vi possa essere una sorta di "accordo" alla trasformazione è, forse, un po' azzardato come, forse, appare poco plausibile che lo stesso "anziano" (che, fino al giorno prima è stato "a tutto tondo" un uomo di fiducia anche oltre il normale orario di lavoro) si appresti, nel nuovo orario ridotto, a fare soltanto da "chioccia" al giovane o ai giovani neo-assunti. E' chiaro che non bisogna assolutamente generalizzare in quanto ogni realtà è diversa dall'altra, ma l'incremento occupazionale passa, ad avviso di chi scrive, principalmente attraverso nuovi investimenti produttivi che creano lavoro e, difficilmente, attraverso una suddivisione del lavoro esistente, sia pure finalizzata ad un obiettivo di breve periodo (il pensionamento).