

Il *part-time* “della solidarietà” (generazionale e intergenerazionale)

di Isabella Oddo

Il recente progetto della “staffetta generazionale” al vaglio dei tecnici del Ministero del Lavoro, prevede l’uso del *part time* come strumento per ridurre i tassi di disoccupazione giovanile ed agevolare l’accesso alla pensione per i più anziani. Il ddl Santini-Ghedini individua diversi incentivi ai fini della trasformazione consensuale del rapporto di lavoro di un dipendente prossimo alla pensione da tempo pieno a tempo parziale.

Nello specifico all’art. 1 del ddl in esame (per un approfondimento sul DDL, si v. M.C. AMORIGI – R. ZUCARO, *La solidarietà intergenerazionale tra part time e staffetta: commento al DDL Santini-Ghedini del 21 marzo 2013*, in questo Bollettino Speciale) si prevede che il lavoratore “pensionando” che acceda volontariamente a questa opzione, debitamente espressa davanti la sede provinciale competente dell’Inps, possa versare il differenziale contributivo sino a concorrenza con quanto corrispondente all’orario normale per percepire una pensione “full” e non altrettanto ridotta. Tale differenziale può essere a sua volta corrisposto dal datore di lavoro purchè il tutto sia frutto di un accordo collettivo o individuale.

Un’ulteriore possibilità, prevista all’art. 2 come vantaggio per il “pensionando” che scelga il *part time*, è quella di richiedere contemporaneamente all’inizio della prestazione a tempo ridotto l’anticipazione, in tredici rate mensili, del trattamento pensionistico.

Accanto a questo *part time* che possiamo definire *generazionale* perché esclusivamente pensato per i lavoratori anziani prossimi alla pensione, individuiamo un’altra funzione attribuita allo strumento del *part time* e segnatamente finalizzato alla solidarietà intergenerazionale degli anziani e dei giovani.

Precisamente all’art. 3 del ddl Ghedini-Santini si prevede un ulteriore meccanismo incentivante per il quale, a fronte della trasformazione del rapporto di lavoro di un pensionando da *full time* a *part time*, il relativo differenziale dei contributi previdenziali sarà posto a carico della fiscalità generale a condizione di una contemporanea assunzione di un giovane. In altri termini per accedere a questa agevolazione si dovrà procedere all’assunzione di un giovane con contratto di apprendistato, se di età inferiore a ventinove anni, ovvero se di età non superiore a trentacinque anni, con un contratto a tempo indeterminato.

In questi casi il versamento dei contributi sino a concorrenza con quanto corrispondente all’orario normale è posto a carico non del lavoratore o del datore di lavoro bensì della fiscalità generale.

Entrambe le tipologie contrattuali di assunzione del giovane, possano essere a tempo parziale per le corrispondenti ore a copertura della trasformazione *in diminutio* del contratto del lavoratore *senior* creando così un vero e proprio “*part time tra generazioni*”.

Quello creato dal ddl Santini-Ghedini è uno strumento che sebbene inteso a recare vantaggi per i lavoratori e le imprese (per un’analisi in tale senso si veda L. TADINI, *Staffetta generazionale: quali convenienze per lavoratori e imprese?* in questo Boll. ADAPT Speciale) desta numerose perplessità sia di ordine economico-finanziario che di carattere pratico.

Innanzitutto, è dato segnalare che si tratta di uno strumento che si instaura a seguito di una scelta volontaria sull’uso del *part time* da parte del lavoratore anziano. Sebbene si tratti di una scelta incentivata, la stessa dovrà essere in ogni caso volontaria e concordata in quanto il lavoratore, a

fronte della suddetta scelta, non vedrà ridotta la propria pensione, anzi potrà percepirla in anticipo, ma vedrà a sua volta ridotta la propria retribuzione.

Ciò considerato diviene interessante analizzare la situazione attuale nel quale si inserisce la proposta ed in particolare ci si riferisce all'uso del *part time* in Italia.

Una recente indagine Eurostat (EUROSTAT, *Proportion of underemployed part-time workers up to 21.4% in the EU27 in 2012*, Aprile 2013 consultabile in http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF) ha evidenziato come nel 2012 i *part timer* in Italia siano solo il 17% del totale degli occupati a fronte del 19,9% dell'Ue 27 e del 24% dell'Eurozona.

Oltre che poco diffuso, il lavoro part-time in Italia presenta una serie di altre caratteristiche distintive: a) è in crescita come strumento flessibile definito dall'Istat "parzialmente standard" (a tempo parziale e durata non preordinata) e si colloca spesso come forma flessibile del lavoro dipendente all'interno di un forte trend di crescita delle forme "atipiche" del lavoro (collaborazioni coordinate e continuative, partita IVA, lavoro interinale e a tempo determinato); b) in nove casi su dieci l'incremento è del mercato del lavoro nei servizi, soprattutto nei settori ad elevata occupazione femminile: si concentra infatti in pochi settori – in particolare commercio, alberghi e ristoranti, servizi alle imprese, sanità ed assistenza in commercio); c) è molto più femminilizzato che negli altri paesi europei, con una quota di parttime maschili fra le più basse in Europa, pari al 5,0%, anche se in crescita; d) è soprattutto diffuso e in crescita fra l'occupazione meno istruita e meno qualificata anche se nel 2012 si registra un aumento del peso dei diplomati e laureati (per i dati v. ISTAT, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2012, Capitolo 3 Il mercato del lavoro*. Ed. 2013).

Negli ultimi anni si registra un trend positivo di utilizzo del *part time* ma occorre analizzare bene questo elemento prima di affermare il dato in senso assoluto. Si legge nel ventunesimo rapporto annuale Istat riferito al 2012, sopra richiamato, che a fronte di un'occupazione standard che perde peso il *part time* cresce di importanza. Nell'insieme gli occupati *part time* a tempo indeterminato sono aumentati del 16,4 % dal 2008 al 2012 e del 9,1% solo tra il 2011 e il 2012. Inoltre l'incremento nell'ultimo anno ha interessato in particolare modo i giovani compresi tra i 15 ed i 29 anni per i quali si registra un aumento dell'uso del *part time* del 15,5%.

Il report Istat *Disoccupati, inattivi, sottoccupati. Indicatori complementari al tasso di disoccupazione*, anno 2012 indica come terzo indicatore quello dei sottoccupati *part time* che, sempre nel 2012, sono 605 mila, 154 mila in più rispetto al 2011 (+34,1%): essi rappresentano il 2,4% delle forze di lavoro.

La quasi totalità del 17% dei lavoratori *part time* nel 2012 in Italia sono i così detti *part timer involontari* definiti come coloro che dichiarano di avere un'occupazione a tempo parziale solo perché non sono riusciti a trovare un'occupazione simile a tempo pieno.

La percentuale italiana è del 15,6% rispetto all'universo dei lavoratori part-time e relativamente più elevata che in altri paesi dell'UE dove l'indidenza complessiva è pari al 3,8%.

Si tratta di circa 605 mila "lavoratori part-time sottoccupati" che secondo la definizione dell'Eurostat sono lavoratori che "vorrebbero lavorare di più e sono disponibili a farlo per un numero maggiore di ore".

Difatti ciò che è aumentato del *part time* non è tanto il suo uso ma la componente "involontaria" che è arrivata ad interessare il 54,4 % tra i dipendenti a tempo indeterminato e il 35,7% tra i lavoratori autonomi. Inoltre per questa tipologia sono cresciuti in misura maggiore rispetto a ciò che è avvenuto per il lavoro standard, gli orari disagiati, aumentati di circa due punti percentuali (si veda ISTAT, *Continua a crescere il part time, ma è tutto involontario*, in *Noi Italia 2013*).

Questi dati evidenziando l'esistenza di un'offerta "forzata" di lavoro part-time accanto ad un'offerta potenziale di questa forma di lavoro. Su questo aspetto incide inoltre fortemente la differenziazione territoriale fra Centro-Nord dove il part-time è più di natura volontaria e Mezzogiorno dove prevale invece il part-time involontario.

Sembra quasi che la crisi non abbia solo aumentato il numero dei disoccupati ma abbia anche messo in luce la situazione dei “non abbastanza occupati” che la statistica da tempo chiama “*working poors*”, chi lavora ma è sottopagato, ed è comunque in gravi difficoltà economiche.

Tutto ciò dovrebbero far riflettere da un lato perché presumibilmente dei soli incentivi non aumenteranno l’uso del *part time* volontario in Italia e dall’altro perché tutto sommato rappresentano un seguito non del tutto positivo del vecchio slogan “*lavorare meno, lavorare tutti*”.

Sembra vacillare l’intero meccanismo fondato sull’uso volontario del *part time* e soprattutto sull’idea che diminuire il lavoro agli anziani crei maggior lavoro per i giovani. In un recente articolo (T. BOERI-V. GALASSO, *Per una vera staffetta tra generazioni*, in questo Bollettino Speciale) si mette in luce come la sostituibilità tra lavoratori giovani ed anziani non esiste affatto in quanto si dimostra che laddove vi sono più anziani occupati la disoccupazione giovanile sia minore, mentre, al contrario, la politica della staffetta generazionale nei decenni passati ha fatto aumentare la disoccupazione sia tra giovani che tra gli anziani (come evidenzia M. TIRABOSCHI, *Riforma Fornero delle pensioni e staffetta generazionale: quale coerenza, quale efficacia, quali vantaggi e per chi?*, in Boll. ADAPT n. 18/2013).

Inoltre, nonostante sia chiaro il ruolo del lavoro a tempo parziale come fattore di flessibilità nel comparto dei servizi, del commercio in particolare, non è altrettanto scontato se esso possa adattarsi ai comparti più tradizionali dell’industria, soprattutto nei casi in cui la tecnologia e le caratteristiche della produzione (si pensi alle produzioni a ciclo continuo o a quelle ad alta intensità di capitale umano specifico) richiedono una presenza/azione prolungata dello stesso lavoratore.

In secondo luogo non occorre sottovalutare la fattibilità economica della proposta perché per riconoscere al lavoratore anziano che opta per il *part time*, i contributi figurativi, affinché conservi i benefici previdenziali, si dovrà attingere alla fiscalità generale e tutto ciò creerebbe un “circolo vizioso” che porta all’effetto contrario rispetto a quello prospettato. Far sì che più persone vadano in pensione prima aumenterebbe inevitabilmente il costo del lavoro determinando da un lato una diminuzione delle assunzioni da parte delle aziende e dall’altra una maggior pressione sul sistema pensionistico (aumentando sempre di più il divario tra chi lavora e paga le pensioni e chi le riceve). Peraltro occorre interrogarsi su un altro aspetto del *part time* della solidarietà. In particolare, ci si chiede cosa accade al lavoratore anziano che fruisce di tale tipologia contrattuale ove sia destinatario di un provvedimento di licenziamento da parte dell’azienda.

La costante interpretazione giurisprudenziale esclude che il lavoratore in *part time* verticale o ciclico (attività prestata solo in alcune settimane o in alcuni mesi dell’anno) possa beneficiare dei sussidi di disoccupazione (ASpI e mini ASpI). A tal proposito le S.U. della Corte di Cassazione (Cass. sez. un. 6 febbraio 2003, n. 1732, in *Indice AZ Adapt* alla voce “*previdenza*”), ponendo fine ad un lungo contrasto giurisprudenziale (Cass. 1 febbraio 1999 n. 1141 in senso favore all’accoglimento e Cass. 28 marzo 2000 n. 3746 in senso contrario) hanno escluso il ricorso nel *part time* verticale dei sussidi in quanto la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo parziale su base annua dipende dalla volontà del lavoratore contraente e perciò non da luogo a disoccupazione involontaria ossia indennizzabile nei periodi di pausa (sul punto v. M. SQUEGLIA, *Manuale del lavoro in crisi*, Torino, 2004, 135).

Posto tale principio, la Suprema Corte ne ha desunto che al lavoratore impiegato a tempo parziale secondo il tipo verticale a base annua non spetta l’indennità di disoccupazione per i periodi di inattività. Successivamente anche la Corte Costituzionale con sentenza n. 121 del 24 marzo 2006 ha ribadito che i periodi di inattività in caso di lavoro *part time* di tipo verticale non possono essere indennizzati.

Pertanto, se l’indennità di disoccupazione non è dovuta in caso di *part time* verticale o ciclico, è corrisposta nel caso di *part time* orizzontale, cumulando così la contributiva figurativa, riconosciuta dall’Istituto previdenziale, con la contribuzione prevista dal legislatore per le ore non prestate nel caso del *part time* “della solidarietà”.

Senza trascurare che il disegno di legge non esclude il versamento dell’integrazione contributiva a favore del pensionando nel caso di provvedimenti estintivi del rapporto di lavoro.

Occorrere dunque riflettere sulla circostanza che l'instaurazione del *part time* orizzontale potrebbe determinare una sovrapposizione di contribuzione che non è allo stato attuale risolta dal disegno di legge attualmente al vaglio del Parlamento.

Un'ulteriore considerazione in proposito deriva dal confronto con il precedente disegno di legge 3515 Ichino-Treu (in Documentazione nazionale di questo *Boll. ADAPT Speciale*) che prevede un regime transitorio di incentivo all'occupazione e di sostegno del reddito per i c.d. esodati, lavoratori che sarebbero stati prossimi al pensionamento secondo la disciplina in vigore prima del decreto "Salva-Italia" del dicembre 2011 e non salvaguardati a norma del decreto stesso o di altri provvedimenti legislativi successivi.

Nel progetto attuale non vengono avanzate proposte di questo tipo, lasciando aperta un'emergenza non più differibile.

In conclusione, si può sostenere che lo strumento prospettato sembra riversare sempre più risorse agli anziani piuttosto che ai giovani e che l'unica redistribuzione non sia di risorse statali ma bensì delle ore lavorare e del conseguente stipendio tra *senior* ed *junior*.

Occorre allora chiedersi se non sia il caso di ripensare nuovamente ad un nuovo assetto del sistema pensionistico ed ad una redistribuzione delle risorse statali che permettano piuttosto di ridurre la pressione fiscale sul lavoro così da incoraggiare e incentivare nuove assunzioni.

Isabella Oddo
Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo