

Il presidente dell'Inps Tito Boeri ha denunciato il fallimento di una misura contenuta nella legge di bilancio 2016, rivolta a favorire l'uscita graduale dal lavoro per i dipendenti privati anziani: il c.d. part time agevolato. Dal 2 giugno 2016 - data di entrata in vigore del decreto che dava la possibilità ai lavoratori e avrebbero maturato il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 di andare in part time verso la pensione - **le domande accolte dall'Inps sono state appena 200**. Un esito davvero modesto se si pensa che in una precedente rilevazione, compiuta alla fine di giugno del 2016, risultavano all'Inps i seguenti dati: 238 domande presentate; **85 accolte**; 84 respinte; 69 giacenti. In sostanza, in oltre un anno coloro che hanno voluto e potuto usufruire del *part time* agevolato sono aumentati nell'ordine di poco più di un centinaio.

Ricordiamo, anche con l'aiuto di una apposita tabella, il funzionamento di questa opzione che, **secondo il Governo avrebbe dovuto interessare almeno 30mila persone**, tanto che era stato posto un limite massimo al finanziamento, esaurito il quale non sarebbero stati più concessi trattamenti. I lavoratori interessati, d'intesa con il proprio datore, possono (usiamo il presente perché la norma è tuttora in vigore) **trasformare il rapporto di lavoro in uno a tempo parziale con una riduzione dell'orario complessivo in una percentuale compresa tra il 40% ed il 60%**, a condizione di aver maturato all'atto della stipula della propria variazione contrattuale i **requisiti minimi di contribuzione** per il diritto al predetto pensionamento. Oltre alla retribuzione relativa alla prestazione lavorativa "ridotta" i lavoratori interessati percepiscono 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.

Part-time e pensione

Soggetti beneficiari	Lavoratori dipendenti del settore privato (no pubblici, né autonomi)
Requisiti contributivi	Minimo di 20 anni di contribuzione
Requisiti anagrafici	63 anni e 7 mesi (62 anni e 7 mesi le donne) compiuti entro il 2018

Accordo aziendale	Riduzione concordata dell'orario di lavoro in misura compresa tra il 40 e il 60%.
Beneficio	Retribuzione per le ore effettivamente lavorate, maggiorata da una somma (esente da tasse e contributi) pari al 23,81% dello stipendio, relativa alla prestazione non effettuata
Pensione piena	Per i periodi di part-time è riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente al lavoro non effettuato. La pensione sarà la stessa che avrebbe percepito continuando a lavorare a tempo pieno.

Il legislatore, poi, riconosce per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa una contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. Quindi **l'importo della pensione non subisce decurtazioni**. Nell'intonare il *De profundis* al capezzale del *part time* agevolato, Tito Boeri ha di nuovo stigmatizzato il ricorso ad «interventi estemporanei e parziali» con «costi amministrativi superiori alle somme erogate». **Non a caso il Governo si è affrettato, nella legge di bilancio per il 2017 a ridurre gli stanziamenti previsti (da 120 a 20 milioni per il 2017 e da 60 a 10 milioni per il 2018)**. L'ineffabile ministro Giuliano Poletti ha ammesso l'insuccesso ed annunciato che ci saranno altre misure per quanto riguarda la flessibilità in uscita. Immaginiamo che il ministro facesse riferimento al pacchetto di disposizioni incluse nella legge di bilancio per l'anno in corso e, in particolare, agli effetti di due specifiche misure (oltre le agevolazioni per i lavoratori adibiti a mansioni usuranti) a cui è attribuita la funzione di assicurare un percorso di flessibilità del pensionamento: **l'Ape e i nuovi requisiti per l'accesso alla pensione dei c.d. lavoratori precoci**. Per queste fattispecie i tecnici di Palazzo Chigi hanno elaborato le seguenti previsioni: **35mila lavoratori nel 2017 e di 18 mila nel 2018 dovrebbero aderire all'Ape sociale** (che ha natura sperimentale fino alla conclusione del prossimo anno e limiti di spesa), mentre le misure sui **c.d. precoci** – che hanno carattere strutturale – dovrebbero interessare **25mila lavoratori l'anno**. Per quanto concerne l'Ape volontaria può essere utile, invece, il progetto dell'Inps di concentrare l'invio della c.d. busta arancione agli assicurati che hanno maturato – o sono prossimi a raggiungere – i requisiti anagrafici e contributivi necessari per aderire al prestito ed anticipare così la quiescenza.

Ma perché è fallito il *part time* agevolato? **A dire la verità, nessuna proposta di esodo progressivo dal mercato del lavoro** (cumulando una quota di pensione ed una di retribuzione) **ha mai riscontrato un’ apprezzabile adesione, anche in passato**, allorché è stato proposto e sperimentato. La spiegazione è molto semplice. I lavoratori (usiamo questa parola al maschile, perché per le lavoratrici la situazione è diversa) hanno avuto – strutturalmente e per decenni – la possibilità di andare in pensione ad un’età inferiore a 60 anni, scegliendo così di incassare tutto l’assegno e magari di continuare a lavorare da pensionati (del resto è permesso il cumulo tra retribuzione e pensione, che può essere incrementata attraverso gli ulteriori versamenti effettuati). L’uscita di sicurezza per le generazioni dei pensionati degli ultimi anni è sempre stata garantita dalla possibilità di varcare la “magica soglia”, facendo valere il solo requisito contributivo a prescindere dall’età anagrafica (nonostante che ai 40 anni di anzianità si siano aggiunti l’anno (o i 18 mesi se lavoratori autonomi) della cd. finestra mobile e l’aumento periodico automatico ragguagliato al progredire dell’attesa di vita. **Il tentativo di introdurre un minimo di penalizzazione economica per il pensionamento di vecchiaia anticipata/anzianità prima dei 62 anni è stato prima sospeso poi abrogato. E le otto salvaguardie per gli esodati hanno consentito** (e consentiranno) a decine di migliaia di lavoratori (la platea interessata è differente da quella che può ricorrere al *part time* agevolato, anche se è possibile che vi siano delle interconnessioni) **di andare in quiescenza** sulla base delle regole previgenti alla riforma del 2011, **certamente ad un’età inferiore dei 63 anni** e rotti necessari per percorrere la via del *part time* agevolato; e quindi più vantaggiose. Anche **la riapertura dell’opzione-donna si è messa in concorrenza con l’opzione “tempo parziale”**.

In buona sostanza, **le deroghe a cui è stata sottoposta la riforma Fornero hanno permesso a chi ne aveva i requisiti di ritirarsi alcuni anni prima dei 63 anni**. Non è un caso che i vari comitati degli esodati abbiano rifiutato di avvalersi dell’Ape: sapevano che almeno il 70% di loro non sarebbero stati in grado di avvalersene, mentre le ripetute salvaguardie riportavano indietro l’orologio della riforma. E questi lavoratori, che sono stati una parte importante dei nuovi pensionati degli ultimi anni, non avevano bisogno di ricorrere al *part time* agevolato. Lo stesso discorso potrebbe valere anche per l’Ape: insomma **il limite dei 63 anni e qualche mese è troppo elevato per coloro che scalpitano – spesso per esigenze oggettive – per ottenere una maggiore flessibilità in uscita. Chi potrà farlo – e saranno tanti – preferirà avvalersi delle norme stabilite per il pensionamento dei c.d. precoci** (41 anni di anzianità senza ulteriori incrementi).

Le caratteristiche del nostro sistema pensionistico - che poi riflettono quelle del mercato del lavoro - faranno sì che gli uomini avranno le condizioni per infilarsi nelle uscite dei "precoci", mentre le donne - utenti forzate del trattamento di vecchiaia, perché la loro presenza sul mercato del lavoro di solito non consente di accumulare il requisito di una lunga anzianità contributiva - saranno spinte ad avvalersi in prevalenza dell'Ape (sia volontaria che sociale).

È certamente **più interessante quanto previsto in un decreto attuativo del *jobs act***, dove il *part time* per i lavoratori anziani è collegato ad una **contrattazione con le organizzazioni sindacali nell'ambito di un contratto di solidarietà espansiva**, con l'obiettivo cioè di consentire nuove assunzioni. Che cosa deve prevedere il contratto di solidarietà espansiva? Una **riduzione stabile dell'orario di lavoro con la conseguente riduzione della retribuzione a fronte della contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale**. In questo caso, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo (a carico della GIAS-INPS) pari al 15% della retribuzione contrattuale che, per ciascuno dei due anni successivi, si riduce rispettivamente al 10% e al 5%. Per i lavoratori in età compresa tra i 15 e i 29 anni, per i primi tre anni e non oltre il 29° anno di età, la sola quota di contribuzione a carico del datore è dovuta in misura corrispondente a quella degli apprendisti. Sono previste esclusioni dal beneficio nei casi in cui il datore nei mesi precedenti abbia adottato misure di riduzione del personale o di sospensione del lavoro. E' in tale contesto che la contrattazione collettiva, con la medesima finalità di aumentare l'occupazione, può definire forme di prepensionamento a condizione che gli interessati, a loro domanda, "abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario praticato prima della retribuzione convenuta nel contratto collettivo". Dunque, **un mix lavoro (a *part time*)-pensione, legato a nuove assunzioni**. Limitatamente al periodo di anticipazione, il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della "somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale". Se è più conveniente rispetto al calcolo della pensione, è "neutralizzato" il numero delle settimane a *part time*. Ma **non risulta che i sindacati si siano prodigati in tale direzione**.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT

Docente di Diritto del lavoro UniECampus

Scarica il **PDF** 