



MEMORANDUM n. 3/2016

PART TIME AGEVOLATO PER GLI OVER 63

Nuova misura di “flessibilità in uscita”
per i dipendenti del settore privato

L'aspettativa di vita degli italiani tende ad aumentare, come in gran parte dell'occidente, ma quello che distingue l'Italia dagli altri paesi è il tasso di natalità che è tra i più bassi del mondo. In base alle analisi quinquennali della Divisione Popolazione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), relative al periodo 2005-2010, il tasso medio di natalità per il mondo intero è stimato a 20,3 nascite ogni 1.000 abitanti e quello italiano a 9,2, ossia meno della metà. In realtà, le valutazioni successive hanno ulteriormente ridotto tale valore fino a poco più di 8 nascite ogni 1.000 abitanti.

Questo fenomeno, conosciuto anche da altri paesi industrializzati come il Giappone, ha già prodotto degli effetti concreti sulle abitudini di vita dei cittadini, sui consumi privati, sui servizi sociali ed anche sul sistema previdenziale, come gli italiani di tutte le età sanno.

In effetti l'Italia è stato uno dei primi paesi occidentali a dotarsi di un sistema previdenziale generale ed obbligatorio, che ha consentito fin ora ai lavoratori di usufruire di trattamenti adeguati ad una vita dignitosa, una volta terminata l'attività lavorativa. Ma il sistema in vigore fino a pochi anni fa si basava sostanzialmente su un "patto tra generazioni", in quanto le pensioni dei lavoratori a riposo erano pagate con i contributi dei lavoratori in servizio. Finché aumentavano sia la platea dei lavoratori in servizio sia le retribuzioni (in valore assoluto), il sistema si manteneva in equilibrio, ma quando le dinamiche sono cambiate con la riduzione dei lavoratori in servizio e l'aumento dei pensionati, ha mostrato tutti i suoi limiti, imponendo vari interventi correttivi, anche "pesanti", il principale dei quali ha portato all'abbandono del sistema retributivo per quello contributivo nonché all'aumento del limite di età lavorativa.

Se è vero che alcune persone temono la pensione più di una malattia, altre programmano la loro vita anche in base alla cessazione dell'attività lavorativa e su di loro, in particolare, l'innalzamento della soglia di età per "andare in pensione" ha avuto ripercussioni che in alcuni casi sono state gravi. Purtroppo, neppure la riforma più giusta è mai perfetta.

Dal momento che oggi si vive di più appare logico che, conseguentemente, si lavori per un numero maggiore di anni, ma non si può negare che il vigore di un lavoratore di trent'anni è mediamente superiore a quello di un collega ultra sessantenne. Se poi si tratta dello stesso lavoratore è ragionevole supporre che la sua produttività possa diminuire con il tempo, anche se in misura minore all'aumento delle sue competenze ed esperienze.

Nell'interesse dei lavoratori adulti, della collettività nella quali operano, del loro datore di lavoro e, più in generale, del Paese, è apprezzabile la recente iniziativa del legislatore, contenuta nella legge di stabilità 2016, che dovrebbe favorire il "passaggio del testimone" dagli stessi lavoratori adulti ai loro colleghi più giovani, con l'utilizzo dell'istituto del lavoro a tempo parziale.

Il presente memorandum intende esaminare il nuovo strumento di *avvicinamento soft* del lavoratore all'età minima pensionabile, che consente di ridurre l'orario di lavoro, mantenendo una retribuzione congrua alle proprie esigenze di vita, senza che questa decurtazione intacchi la propria posizione contributiva, attraverso il riconoscimento da parte dell'Inps di contributi figurativi. Probabilmente con l'andare degli anni questo provvedimento non rimarrà isolato, si veda ad esempio la precedente norma contenuta nel decreto legislativo 141/2015 (Jobs act) sulla previsione di un part time in vista della pensione per quelle aziende che applicano contratti di solidarietà espansiva, la c.d. "staffetta generazionale".

Con la legge di stabilità 2016 il Governo del nostro Paese è intervenuto nuovamente sul tema dell'epilogo dell'attività lavorativa, con uno strumento sperimentale di accompagnamento alla pensione dei lavoratori dipendenti del settore privato, che coinvolge tutte le parti in causa: impresa, lavoratore ed Inps.

Al termine del presente documento è pubblicata una bozza di accordo tra datore di lavoro e lavoratore dipendente per dar corso alla procedura ex art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Ovviamente il *fac simile* proposto non ha carattere esaustivo, rappresentando solo un utile riferimento per gli addetti ai lavori con implementazioni da effettuare in base alle proprie esigenze.

**A cura del Gruppo di Lavoro
Pensioni ed Enti Locali:
approfondimento del settore
pensionistico privato e
pubblico e rapporti con gli
enti locali nel campo del
diritto del lavoro - Area
Commercialista del Lavoro**

CONSIGLIERE DELEGATO
Vito Jacono

PRESIDENTE COMMISSIONE
Lorenzo Di Pace

COORDINATORE
Lorenzo Di Pace

COMPONENTI
Maurizio Centra
Ermelindo Provenzani
Martina Riccardi

Indice

| | |
|--|----|
| PART TIME AGEVOLATO PER GLI OVER 63..... | 6 |
| Nuova misura di “flessibilità in uscita” per i dipendenti del settore privato | 6 |
| Bozza di accordo di trasformazione del rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015 n. 208 | 11 |

PART TIME AGEVOLATO PER GLI OVER 63

Nuova misura di “flessibilità in uscita” per i dipendenti del settore privato

L'articolo 1, comma 284, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, c.d. “*Legge di Stabilità 2016*”, contiene la nuova misura del part time agevolato a partire dai 63 (sessantatre) anni, tesa a favorire il ricambio del personale dipendente in azienda. Tale misura è rivolta ai lavoratori dipendenti del settore privato con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, cui restino non più di tre anni all'accesso alla pensione di vecchiaia. Questa categoria di soggetti avrà, pertanto, la possibilità di sfruttare l'agevolazione del part-time, su base volontaria, previo accordo con il datore di lavoro.

La misura, poiché sperimentale, opererà negli anni dal 2016 al 2018 ma non prevede detrazioni o ritocchi sulle pensioni di chi ne beneficerà. In tal modo, maturati i requisiti per l'accesso alla pensione, il lavoratore che avrà concluso la carriera fruendo del part time riceverà comunque un assegno pensionistico, come se avesse lavorato a tempo pieno, senza dunque alcuna penalizzazione per l'avvenuta riduzione delle ore di lavoro.

Operativamente, la norma consente di conseguire una riduzione dell'orario di lavoro tra il 40% ed il 60% a chi maturerà il requisito anagrafico per la vecchiaia a fine 2018, ovvero:

- 66 anni e 7 mesi per i lavoratori del settore privato;
- 65 anni e 7 mesi per le lavoratrici del settore privato per il biennio 2016-2017;
- 66 anni e 7 mesi per le lavoratrici del settore privato per l'anno 2018.

Otterranno a fine mese in busta paga una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Al termine del periodo di part-time agevolato, il lavoratore andrà in pensione con l'assegno pieno.

In tal modo, il datore di lavoro risparmia sulla retribuzione ed il dipendente, pur lavorando la metà del tempo, guadagna il 65 per cento dello stipendio (il reddito dovrebbe infatti stabilizzarsi sul 65% dell'ultima busta paga intera).

Il beneficio é riconosciuto dall'INPS, sempre che ne ricorrano i necessari presupposti e requisiti e nei limiti delle risorse disponibili.

| DATORE di LAVORO | LAVORATORE | INPS |
|---|--|--|
| <p>Deve dare comunicazione all'INPS e alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) della stipula del contratto e della relativa cessazione.</p> <p>È tenuto a versare in busta paga i contributi netti che avrebbe dovuto versare all'Inps.</p> | <p>Otterrà i contributi figurativi dallo Stato, come se fosse a tempo pieno (<i>full time</i>)</p> | <p>Provvede al monitoraggio delle domande di accesso al beneficio comunicate dalle imprese.</p> <p>Ove dal monitoraggio risulti il raggiungimento del limite delle risorse, anche in via prospettica, l'INPS non prenderà in esame ulteriori istanze finalizzate all'accesso al beneficio.</p> |

AMBITO

La richiesta dell'attivazione del part-time può avvenire a partire da:

- **63 anni e 7 mesi di età per gli uomini;**
- **62 anni e 7 mesi per le donne.**

Si tratta di un part time agevolato in buona parte a carico delle imprese, che pagheranno comunque i contributi pieni. E' una prima misura di "flessibilità in uscita". Una forma di prepensionamento attivo, opzione volontaria del lavoratore.

SOGGETTI ESCLUSI

Restano fuori dalla previsione normativa e dalla conseguente agevolazione:

1. dipendenti pubblici e statali;
2. lavoratori autonomi;
3. lavoratori del settore privato con contratto di lavoro a termine o part time.

REQUISITI

Per poter usufruire del *part time* regolato dall'art. 1, comma 284, della legge di stabilità 2016, **il lavoratore deve aver maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia** inoltre deve chiedere al datore di lavoro la modifica del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, e stipulare con lo stesso un accordo di trasformazione.

Dalla data di efficacia della trasformazione del rapporto, il lavoratore ha diritto a ricevere dal datore di lavoro una somma pari ai contributi previdenziali non dovuti all'Inps dallo stesso datore di lavoro per la prestazione lavorativa non effettuata. Tale somma non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

La trasformazione non ha effetti sull'entità della pensione del lavoratore, in quanto il periodo in part-time è coperto da contribuzione figurativa.

ATTENZIONE - *Una norma simile, inserita nel decreto ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro del Jobs Act (Dlgs n. 148/2015, articolo 41, comma 5), già prevede la possibilità di un part time in vista della pensione. Riguarda i dipendenti cui mancano non più di due anni al ritiro, nelle imprese che applicano contratti di solidarietà espansiva in forza di clausole che prevedano nuove assunzioni. In questo caso: part-time al 50%; accordo necessario tra datore di lavoro e lavoratore.*

| JOBS ACT Il pensionamento agevolato con part time: | LEGGE DI STABILITA' 2016 Il pensionamento agevolato con part time: |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- è accessibile a due anni dalla pensione;- è condizionato da contratti di solidarietà espansiva in forza di clausole che prevedono nuove assunzioni. | <ul style="list-style-type: none">- è accessibile a tre anni dalla pensione;- non è condizionato da accordi di nuove assunzioni;- è una scelta volontaria del dipendente. |

Il lavoratore dipendente che sceglie il pensionamento agevolato secondo la misura contenuta nella legge di stabilità 2016, può accedere alla pensione con gradualità, con un meccanismo che consente di non ridurre sostanzialmente lo stipendio, pur scegliendo ad esempio di lavorare 20 ore a settimana (part time al 50%), e con la garanzia di ricevere, al termine della vita lavorativa, un trattamento pensionistico pieno (*vedi sopra*).

L'art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015 n. 208, che ha introdotto il nuovo istituto, recita che i lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive (ed esclusive) della medesima, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia possono, a condizione di avere maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia, d'intesa con il datore di lavoro, per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico, ridurre l'orario del rapporto di lavoro in misura compresa tra il 40 per cento e il 60 per cento, ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro, relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

ATTENZIONE - *L'articolo 2 quater, comma 3, della Legge n. 21 del 26 febbraio 2016, ha prorogato da 60 a 90 giorni il termine entro cui, ai sensi del citato comma 284, emanare il Decreto Interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Ministero dell'Economia e delle Finanze) che dovrà stabilire le modalità per il ricorso al lavoro a tempo parziale dei lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive - ed ora, grazie alla novella legislativa, anche esclusive - della medesima, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia.*

RISORSE DISPONIBILI

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di:

- **60 milioni** di euro per l'anno **2016**;
- **120 milioni** di euro per l'anno **2017**;
- **60 milioni** di euro per l'anno **2018**.

La facoltà é concessa, a domanda e nei limiti delle risorse di cui sopra, previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro (Dtl).

INPS

Se ne ricorrono i presupposti, il beneficio è riconosciuto dall'INPS secondo modalità che verranno stabilite con il citato decreto interministeriale, prossimo ad essere emanato.

| RIFERIMENTI NORMATIVI |
|---|
| <p>LEGGE N. 208 DEL 28 DICEMBRE 2015 - <i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di Stabilità 2016)</i>. (GU Serie Generale n.302 del 30-12-2015 - Suppl. Ordinario n. 70)</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO N. 148 DEL 14 SETTEMBRE 2015 - <i>Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183</i>. (GU Serie Generale n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)</p> |

Bozza di accordo di trasformazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015 n. 208

§ § § § §

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
da tempo parziale a tempo pieno

Il giorno ___ marzo 2016 a ____, in via _____ n. ____, sono presenti

da una parte

la **NOVA SPES 90 S.p.a.**, con sede a Roma, in via Po n.34, Codice fiscale, partita IVA ed iscrizione nel Registro delle Imprese di Roma _____, iscrizione nel Repertorio economico amministrativo (REA) di Roma _____, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Mario Rossi,

e dall'altra parte

la Signora **Alessia Marcolin**, nata a Jesolo (Venezia) il _____ e residente a Roma, in via _____ n. ____, Codice fiscale _____, di seguito anche chiamata Lavoratrice.

Premesso che:

- a. la NOVA SPES 90 S.p.a. opera sul mercato italiano del commercio elettronico ed occupa stabilmente n. ___ lavoratori, di cui ___ a tempo parziale;
- b. dal 18 ottobre 1992 (data di assunzione) tra la Società e la Signora Alessia Marcolin intercorre un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato;
- c. le parti hanno fin ora rispettato i reciproci obblighi derivanti, anche indirettamente, dal contratto di lavoro subordinato in corso;
- d. la Signora Alessia Marcolin dichiara che entro il 31 dicembre 2018 maturerà il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modificazioni;
- e. ai sensi dell'art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”*

(legge di stabilità 2016) la Signora Alessia Marcolin, avendo maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia, come lei stessa afferma, ha chiesto alla Società la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di tempo non superiore a quello intercorrente tra la data di trasformazione del rapporto di lavoro, con contestuale accesso al beneficio di cui all'art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e la data di maturazione del requisito anagrafico previsto dal citato articolo 24, comma 6, del predetto decreto-legge n. 201 del 2011;

- f. la Società ha accolto la richiesta della Lavoratrice;
- g. la Società non è iscritta ad alcuna Organizzazione o Associazione di categoria, che abbia stipulato contratti collettivi nazionali di lavoro ma assicura alla Lavoratrice un trattamento economico non inferiore a quello stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti Confapi (CCNL);

tra le suddette parti, si conviene e stipula quanto segue

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

Art. 2

Le parti sono d'accordo nel trasformare il contratto individuale in corso, da rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno a identico rapporto a tempo parziale, ai sensi dell'art.1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) e delle altre norme di legge in materia.

Art. 3

La trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, avrà decorrenza ed efficacia dal _____ 2016 e durerà fino alla data di maturazione del requisito anagrafico previsto dal citato articolo 24, comma 6, del predetto decreto-legge n. 201 del 2011, da parte della Lavoratrice.

Art. 4

Dalla data di efficacia della trasformazione del rapporto di lavoro, l'orario della Lavoratrice sarà di 20 (venti) ore settimanali, suddivise nel seguente modo:

| Giorno | Lun. | Mar. | Merc. | Gio. | Ven. |
|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| entrata | 09:00 | 09:00 | 09:00 | 09:00 | 09:00 |
| uscita | 13:00 | 13:00 | 13:00 | 13:00 | 13:00 |

Con il preavviso di almeno 2 giorni e comunicazione mediante posta elettronica certificata (Pec), si potrà disporre la modifica della suddetta suddivisione dell'orario di lavoro tra i giorni della settimana, per un periodo non superiore ad un mese. L'eventuale modifica della medesima suddivisione per periodi superiori ad un mese richiederà il suo consenso, che sarà necessario anche per l'adozione del c.d. part time verticale.

Art. 5

Dal giorno d'efficacia della trasformazione, la retribuzione della Lavoratrice sarà commisurata alla durata della prestazione, applicando il coefficiente di conversione del 50% (cinquanta per cento) alla retribuzione prevista per la prestazione a tempo pieno, appresso indicata.

Composizione dello stipendio lordo mensile per il rapporto di lavoro a tempo pieno

| | | |
|--|-------------|-----------------|
| Paga base tabellare (<i>compresa la contingenza</i>) | euro | 1.950,00 |
| Elemento distinto retributivo | euro | 10,00 |
| Scatti anzianità | euro | 240,00 |
| Superminimo individuale assorbibile | euro | 300,00 |
| Totale stipendio lordo mensile | euro | 2.500,00 |

s. e. & o.

La tredicesima mensilità sarà rapportata al periodo di lavoro prestato nell'anno ed erogata entro il mese di dicembre di ciascun anno.

Art. 6

Oltre alla retribuzione maturata in ragione del nuovo orario di lavoro settimanale, la Società corrisponderà alla Lavoratrice la somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata (50%), che concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, ai sensi dell'art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016).

Art. 7

In conseguenza della trasformazione, la maturazione e il pagamento dei permessi, delle festività, delle ferie, delle mensilità aggiuntive ed in genere tutte le indennità ed i compensi legati all'orario di lavoro, avverrà in base al nuovo orario di lavoro.

Art. 8

La trasformazione del rapporto di lavoro non modifica la categoria, il livello e le mansioni della Lavoratrice.

Art. 9

Per quanto non regolato con il presente atto o disciplinato dall'art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), si rinvia alle norme in materia di lavoro a tempo parziale, in particolare agli articoli 4 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", ed lettera di assunzione.

Art. 10*

Le parti, inoltre, si impegnano a sottoscrivere, nel più breve tempo possibile, dinanzi alla Commissione di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, presso la Direzione territoriale del lavoro (DTL) di Roma o in altra sede idonea, compresa quella sindacale, un verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, che riproduca l'accordo raggiunto ed espresso in quest'atto, rinunciando reciprocamente a proporre o sollevare questioni od eccezioni qui non indicate.

* * * * *

Il presente documento è la fedele trascrizione delle reali intenzioni delle parti ed è redatto in doppio originale.

NOVA SPES 90 S.p.a.

La Lavoratrice

(Mario Rossi)

(Alessia Marcolin)

- * La conciliazione in sede protetta non è obbligatoria ma può essere utile al fine di accertare la reale volontà delle parti.

Nota:

tutti i nomi, riferimenti, luoghi e dati riportati su questa bozza sono di pura fantasia.