

Lavoratori prossimi alla pensione? L'opportunità del nuovo part time agevolato

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 5 Maggio 2016

segnaliamo la nuova opportunità per addolcire l'uscita dal mondo lavorativo e percepire la pensione: le ipotesi di part time agevolato per i lavoratori prossimi alla pensione: può essere un'ottima opportunità!

Il decreto interministeriale firmato in data 13 aprile 2016 disciplina una norma già contenuta nella Legge di Stabilità 2016, ovvero una misura di natura sperimentale che mira a promuovere il “*principio dell'invecchiamento attivo*” che consiste, in sostanza, in un'uscita graduale dall'attività lavorativa attraverso l'utilizzo del part time agevolato per i lavoratori prossimi alla pensione.

Quali sono i soggetti interessati?

- I lavoratori dipendenti del settore privato
- titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato
- che , entro il 31 dicembre 2018, maturano il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (ovvero 20 anni di contributi).

Cosa possiamo proporre a questi soggetti vicini al pensionamento?

Possiamo proporre una trasformazione del rapporto di lavoro, da full time a part time, con una riduzione dell'orario di lavoro tra il 40% e il 60%.

E fin qui, tutto nella norma.

Qual è la novità?

La novità è che:

- in aggiunta alla retribuzione commisurata al nuovo orario di lavoro, il lavoratore avrà una copertura contributiva figurativa che gli permetterà di andare in pensione “come se avesse lavorato a tempo pieno”;
- in busta paga, il lavoratore percepirà dal datore di lavoro, con cadenza mensile, una somma esentasse corrispondente all’importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro; somma che, oltre a non concorrere alla formazione del reddito da lavoro dipendente, non sarà imponibile ai fini contributivi e assicurativi INAIL.

Quali sono gli step da seguire per accedere a tale beneficio?

1. Il lavoratore dovrà acquisire la *certificazione INPS* che attesti il possesso dei requisiti pensionistici previsti dal decreto;
2. Le due parti contraenti (datore di lavoro e lavoratore), dovranno stipulare un accordo di riduzione di orario denominato “*contratto di lavoro a tempo parziale agevolato*” con durata pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia. Nel contratto dovrà essere indicata, altresì, la misura della riduzione entro le percentuali massime stabilite dal decreto;
3. Il datore di lavoro dovrà procedere con la *trasmissione del contratto alla DTL competente* per territorio, affinché essa, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell’accordo, possa rilasciare il nulla osta per l’accesso al beneficio;
4. L’azienda, acquisito il *nulla osta* (oppure nel caso in cui siano decorsi i 5 giorni lavorativi, secondo il principio del “silenzio assenso”), trasmetterà l’istanza telematica all’Inps il quale a sua volta, dopo aver verificata la presenza dei requisiti e la capienza delle risorse stanziare e disponibili, entro i 5 giorni lavorativi successivi ne comunicherà l’esito.

Perché dovremmo proporre alle nostre aziende di trasformare i rapporti di lavoro, se il costo del lavoro risulterebbe comunque più alto rispetto ad un normale

riproporzionamento di un contratto part time?

Allontaniamoci per un attimo dal semplice ragionamento collegato ai numeri e pensiamo all'organizzazione del lavoro.

Un soggetto, prossimo alla pensione, porta con sé un'esperienza e una manualità che solo anni di lavoro gli hanno permesso di acquisire.

Insieme alla manualità ci sono: tecniche, segreti, procedure e conoscenze, che costituiscono il vero tesoro delle aziende.

Questo tesoro è importante e quindi va preservato.

Dobbiamo fare in modo di trasferirlo alla nuova generazione senza colpire, in modo preponderante, il portafoglio dell'imprenditore.

È proprio in queste circostanze, ossia in caso di cambio generazionale e passaggio del testimone alle nuove leve, che l'opportunità messa a disposizione dalla norma diventa interessante.

In questi casi, avremo:

- *da una parte il lavoratore prossimo alla pensione*, il quale accetterà probabilmente di buon grado di affiancare il nuovo assunto, senza subire un decurtamento:
 - contributivo, che inciderebbe sull'importo della sua pensione;
 - retributivo rilevante, in quanto percepirebbe probabilmente una retribuzione netta vicina a quella percepita fino al momento della trasformazione;
- *dall'altra, il giovane* che:
 - avrà la possibilità di acquisire competenze e tecniche dal lavoratore esperto;
 - sarà assunto con una retribuzione probabilmente più bassa rispetto quella percepita dal lavoratore prossimo alla pensione;

- in presenza di requisiti soggettivi, potrà risultare un portatore di agevolazioni contributive per la stessa azienda (pensiamo ad esempio all'apprendistato, all'esonero contributivo biennale, alla Garanzia Giovani o alle agevolazioni collegate ai Giovani Genitori).

E il datore di lavoro in questo contesto, come ne uscirebbe?

Direi illeso visto che, a parità di costi, la produttività aziendale non subirebbe grosse ripercussioni, sia in termini di efficacia che di efficienza dei processi.

Pensiamoci!

5 maggio 2016

Sandra Paserio e Giulia Vignati