

DDL Interventi per l'accesso flessibile e graduale alla pensione ai fini dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale.

SENATO DELLA REPUBBLICA

———— XVII LEGISLATURA ————

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei Senatori SANTINI, GHEDINI R.

Interventi per l'accesso flessibile e graduale alla pensione

ai fini dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale

————
21 marzo 2013

RELAZIONE

Onorevoli Senatori. – Negli ultimi due decenni, la dinamica di crescita della spesa previdenziale ha posto con crescente urgenza, per tutti i Paesi europei, il problema del prolungamento della vita attiva e dell'innalzamento dell'età di accesso alla pensione.

Nel nostro Paese, una tale esigenza è stata determinata, innanzitutto, dalla profonda modifica della struttura demografica, che ha registrato un progressivo invecchiamento della popolazione italiana, secondo un processo che rischia di mettere a repentaglio l'equilibrio fra il flusso dei contributi riscossi dagli Istituti previdenziali pubblici e l'ammontare delle prestazioni erogate.

L'innalzamento dell'età pensionabile, per altro verso, è imposto dal fatto che i lavoratori giungono, in media, in età assai avanzata ai primi versamenti utili ai fini pensionistici, a causa del prolungamento dei cicli di istruzione, dell'elevata disoccupazione giovanile e, infine, della difficoltà di far valere pienamente sul piano dell'accesso alla pensione di vecchiaia gli anni di contribuzione relativi al lavoro cosiddetto «atipico».

In sede europea, l'obiettivo dell'invecchiamento attivo appare conseguente al divieto di discriminazione su base dell'età, che sembra assicurare il diritto ad una società «per tutte le età». Non si tratta solo di un preoccupazione strettamente riferibile alla qualità del lavoro,

poiché il prolungamento della vita lavorativa vale a garantire, in un orizzonte più ampio, una riduzione della spesa sanitaria, e dunque di una delle componenti che più pesano sui bilanci degli Stati occidentali, contribuendo così a garantire stabilità finanziaria dell'area.

In tal senso, le modifiche alla disciplina del pensionamento anticipato e di vecchiaia introdotte dal governo Monti attraverso il cosiddetto decreto «Salva-Italia» (decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214), se pure in alcuni casi molto onerose per i lavoratori maturi già prossimi alla pensione, devono ritenersi necessarie a garantire la sostenibilità a medio-lungo termine del sistema previdenziale, a tutto beneficio delle generazioni più giovani.

Tuttavia, l'allungamento della vita attiva attraverso l'innalzamento dell'età legale di accesso alla pensione rischia di tradursi in un fattore di freno alla crescita per effetto del mantenimento forzoso al lavoro di persone con ridotta capacità lavorativa o minore motivazione.

Appare dunque indispensabile, per una politica efficace di prolungamento della vita attiva, l'introduzione di forme, per un verso, di alleggerimento della prestazione lavorativa dei lavoratori anziani e, per altro verso, di incentivi all'ingresso di lavoratori giovani, secondo percorsi di affiancamento e di tutoraggio funzionali al trasferimento intergenerazionale di competenze.

Il presente disegno di legge intende perseguire entrambe le finalità attraverso: un peculiare sistema di incentivo al *part-time* per l'accompagnamento alla pensione; il riconoscimento ai lavoratori anziani della possibilità di accesso ad un anticipo della pensione; l'introduzione di forme di solidarietà intergenerazionale per il trasferimento di competenze.

L'articolo 1 reca la disciplina del *part-time* incentivato per l'accesso alla pensione.

Si prevede che – a decorrere dal 1° giugno 2012 – i lavoratori ai quali manchino non più di cinque anni al conseguimento del diritto al pensionamento anticipato o di vecchiaia possano accedere, da tale momento e per tutto il periodo antecedente alla data effettiva di pensionamento, ad un regime di *part-time* incentivato per l'accompagnamento alla pensione.

In particolare, questi lavoratori possono concordare con il datore di lavoro che il rapporto di lavoro abbia svolgimento con modalità a tempo parziale, di ogni tipologia, determinando a tal fine, con atto avente data certa, le modalità di espletamento della prestazione, anche attraverso clausole elastiche o flessibili riferite alla settimana o al mese.

Se ammessi per questa via al *part-time* o ad altre forme di prestazione ad orario ridotto, i lavoratori hanno diritto, a seguito di opzione espressa presentata alla sede provinciale competente dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), ad integrare i versamenti contributivi senza alcun onere fiscale e contributivo aggiuntivo, sino a concorrenza con quanto corrispondente all'orario normale previsto dai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Sulla base di accordi individuali o collettivi, l'integrazione – ammessa comunque per periodi non superiori a cinque anni – può essere posta a carico del datore di lavoro, anche in tal caso

senza alcun onere fiscale e contributivo aggiuntivo e senza che possa dar luogo ad incidenze o ricalcoli in relazione al trattamento di fine rapporto o a qualsiasi altra voce retributiva.

Un'ulteriore forma di incentivo per il lavoratori anziani che accedano al *part-time* è prevista dall'articolo 2, nella forma di un anticipo di pensione.

Si prevede infatti che i suddetti lavoratori possano accedere – a seguito di ulteriore opzione presentata alla sede provinciale competente dell'INPS – ad un anticipo di pensione, erogato in ratei mensili, per tredici mensilità, a decorrere dalla data di decorrenza della prestazione a tempo parziale.

Ai fini del calcolo dei ratei anticipati di pensione, è assunto a riferimento l'importo della pensione corrispondente a quanto i lavoratori interessati avranno maturato, a condizioni invariate e tenendo conto dell'integrazione contributiva prevista dall'articolo 1, alla data di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia ovvero, se li maturano prima, dei requisiti per il pensionamento anticipato. I ratei di pensione anticipata sono calcolati applicando all'importo così determinato la percentuale corrispondente alla riduzione di orario di lavoro concordata con l'impresa. Alla data di pensionamento effettivo si procede quindi al ricalcolo dei ratei di pensione in modo tale da scontare, in misura fissa su base mensile, i ratei anticipati di pensione già corrisposti al lavoratore entro quindici anni dalla suddetta data.

Quanto alle imprese, un forte incentivo al ricorso a forme di *part-time* incentivato per l'accesso alla pensione è costituito dalle misure a sostegno della solidarietà intergenerazionale, di cui all'articolo 3.

Si prevede infatti che, in caso di accordi per la riduzione dell'orario di lavoro stipulati ai sensi dell'articolo 1, l'integrazione contributiva possa essere posta a carico della fiscalità generale nei limiti delle risorse pubbliche a tal fine disponibili – a condizione che, per ciascun lavoratore interessato dalla riduzione di orario, il datore di lavoro proceda, anche in deroga alle vigenti disposizioni, alla assunzione di un giovane di età inferiore a ventinove anni con un contratto di apprendistato ovvero di un giovane di età non superiore a trentacinque anni con contratto di subordinazione a tempo indeterminato.

In quest'ultimo caso, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, dal mese successivo a quello di decorrenza del contratto di lavoro del lavoratore giovane e fino alla data di pensionamento effettivo del lavoratore anziano, per un periodo massimo di tre anni. Questi lavoratori devono comunque acquisire, al termine del periodo incentivato ai fini contributivi ed in proporzione alla durata dello stesso, una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano, in forza di formazione o addestramento professionale operato anche attraverso il diretto affiancamento del medesimo lavoratore anziano ovvero di altro lavoratore con mansioni di tutor. Al *tutor* spetta di verificare i progressi nell'apprendimento professionale e di riferirne alla direzione aziendale. A questo scopo, al momento dell'assunzione viene predisposto dall'impresa un piano formativo individuale recante l'indicazione nominativa del lavoratore designato quale *tutor* e l'individuazione dell'obiettivo professionale da conseguire, anche sulla base delle indicazioni rivenienti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria o da

specifici provvedimenti della direzioni regionali del lavoro. Tale piano deve essere comunicato al lavoratore nel termine di quindici giorni dall'inizio della prestazione.

Per stimolare le imprese a svolgere un'effettiva formazione, si riconosce al lavoratore il diritto ad un risarcimento nel caso in cui l'attività di formazione o di addestramento sia risultata, per fatto dell'impresa, del tutto inidonea alla sua maturazione professionale. Tale risarcimento è fissato in un importo pari ad un decimo della retribuzione netta mensile globale di fatto per ogni mese di lavoro per il quale vi sia stato riconoscimento di benefici contributivi.

Ai fini del finanziamento degli incentivi previsti dal disegno di legge, l'articolo 4 istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo *ad hoc*, denominato «Fondo nazionale a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale», con la dotazione iniziale di 500 milioni di euro per l'anno 2012.

Le modalità di accesso agli incentivi e le altre disposizioni finali sono rimesse alla disciplina di cui all'articolo 5.

Si prevede, in particolare, che un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della legge, definisca le modalità di attuazione della stessa, con riguardo primo luogo – alla determinazione del limite massimo numerico dei soggetti ammessi alla concessione degli incentivi di cui agli articoli 1, 2 e 3, nel limite delle risorse disponibili a valere sul «Fondo nazionale a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale», come annualmente determinate attraverso la legge di stabilità.

Lo stesso decreto disciplina inoltre gli oneri informativi e dichiaratori a carico dei lavoratori e delle imprese, nonché le modalità per l'esercizio del diritto al risarcimento di cui all'articolo 3, comma 5.

Agli enti gestori di forme di previdenza obbligatoria è affidato il monitoraggio delle domande presentate dai soggetti che intendono avvalersi degli incentivi. Qualora risulti raggiunto il limite numerico per l'anno in corso, gli stessi enti non prendono in esame ulteriori domande e sono tenuti a dare tempestiva comunicazione alle imprese e ai lavoratori interessati.

Lo stesso articolo individua il campo di applicazione della legge, limitandolo alle imprese del settore privato ed escludendo espressamente il settore pubblico, che resta disciplinato dalla normativa già vigente.

L'articolo 6, infine, reca la copertura finanziaria. L'onere derivante dall'attuazione della legge per l'anno 2012, valutato in 500 milioni di euro, è posto a carico del «Fondo per interventi urgenti ed indifferibili» di cui all'articolo 7-*quinquies*, comma 1, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33. Quanto agli anni successivi, la copertura finanziaria della legge è rimessa alla legge annuale di stabilità, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera *d*), della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 5, i lavoratori in possesso dei requisiti idonei a conseguire entro cinque anni il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, ai sensi dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modificazioni, possono accedere, a decorrere dalla data di maturazione dei predetti requisiti e per tutto il periodo antecedente alla data effettiva di pensionamento, al regime di incentivo al *part-time* per l'accompagnamento alla pensione di cui al presente articolo.

2. I lavoratori di cui al comma 1 possono concordare con il datore di lavoro che il rapporto di lavoro abbia svolgimento con modalità a tempo parziale, di ogni tipologia, a tal fine determinando, con atto avente data certa, le modalità di espletamento della prestazione, anche attraverso clausole elastiche o flessibili riferite alla settimana o al mese. Non si fa applicazione in tali casi del disposto degli articoli 2, comma 2, 3 commi 2, 7, 8 e 9, 5 commi 2 e 3 e 8, commi 2, 2-*bis* e 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61, e successive modificazioni. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, e successive modificazioni, del citato decreto legislativo n. 61 del 2000, ove ne ricorrano i presupposti.

3. I lavoratori impiegati a tempo parziale o comunque sulla base di un regime orario ridotto hanno diritto, a seguito di opzione espressa presentata alla sede provinciale competente dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), ad integrare i versamenti contributivi senza alcun onere fiscale e contributivo aggiuntivo, sino a concorrenza con quanto corrispondente all'orario normale previsto dai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

4. L'integrazione di cui al comma 3 può, per accordo individuale o collettivo, essere posta a carico del datore di lavoro, senza alcun onere fiscale e contributivo aggiuntivo e senza che possa dar luogo ad incidenze o ricalcoli in relazione al trattamento di fine rapporto o a qualsiasi altra voce retributiva.

5. L'integrazione di cui ai commi 3 e 4 non può avere una durata complessiva superiore a cinque anni per ciascun lavoratore.

Art. 2.

(Part-time misto ad anticipo di pensione)

1. In aggiunta al regime di cui all'articolo 1, commi 3, 4 e 5, i lavoratori impiegati a tempo parziale o comunque sulla base di un regime orario ridotto hanno diritto, a seguito di un'opzione espressa ed ulteriore rispetto a quella di cui all'articolo 1, comma 3, presentata alla sede provinciale competente dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), ad accedere ad un anticipo di pensione, erogato in ratei mensili, per tredici mensilità, a decorrere dalla data di decorrenza della prestazione a tempo parziale, come concordata ai sensi dell'articolo 1, comma 2.

2. Ai fini del calcolo dei ratei anticipati di pensione è assunto a riferimento l'importo della pensione corrispondente a quanto sarebbe maturato, a condizioni invariate e tenendo conto dell'integrazione contributiva di cui all'articolo 1, commi 3, 4 e 5, alla data di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia ovvero, se maturati prima, dei requisiti per il pensionamento anticipato. I ratei di pensione anticipata sono calcolati applicando all'importo di cui al presente comma la percentuale corrispondente alla riduzione di orario di lavoro concordata ai sensi dell'articolo 1, comma 2.

3. I ratei di pensione sono ricalcolati, alla data del pensionamento effettivo, in modo tale da scontare, in misura fissa su base mensile, i ratei anticipati di pensione già corrisposti al lavoratore entro quindici anni dalla suddetta data.

Art. 3.

(Solidarietà intergenerazionale)

1. In caso di accordi per la riduzione dell'orario di lavoro stipulati ai sensi dell'articolo 1, l'integrazione contributiva di cui al comma 4 del medesimo articolo può essere posta a carico della fiscalità generale, nei limiti delle risorse e con le procedure di cui agli articoli 4 e 5, a condizione che, per ciascun lavoratore interessato dalla riduzione di orario, il datore di lavoro proceda, anche in deroga alle vigenti disposizioni, alla assunzione di un giovane di età inferiore a ventinove anni con un contratto di apprendistato ovvero di un giovane di età non superiore a trentacinque anni con contratto di subordinazione a tempo indeterminato.

2. Nel caso in cui il datore di lavoro proceda all'assunzione, con contratto di subordinazione a tempo indeterminato, di un giovane di età non superiore a trentacinque anni, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa, corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, dal mese successivo a quello di decorrenza del contratto di lavoro del giovane di cui al presente comma e fino alla data di pensionamento effettivo del lavoratore anziano, per un periodo massimo di tre anni. Resta ferma la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei dipendenti del settore privato.

3. I lavoratori di età non superiore ai trentacinque anni assunti ai sensi del comma 2 devono acquisire, al termine del periodo incentivato ai fini contributivi ed in proporzione alla durata dello stesso, una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano, in forza di formazione o addestramento professionale operato anche attraverso il diretto affiancamento del medesimo lavoratore anziano ovvero di altro lavoratore con mansioni di *tutor*. Al *tutor* spetta di verificare i progressi nell'apprendimento professionale e di riferirne alla direzione aziendale.

4. Per le finalità di cui al comma 3, al momento dell'assunzione l'impresa predispone un piano formativo individuale recante l'indicazione nominativa del lavoratore designato quale *tutor* e l'individuazione dell'obiettivo professionale da conseguire, anche sulla base delle indicazioni rivenienti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria o da specifici provvedimenti della direzioni regionali del lavoro. Tale piano deve essere comunicato al lavoratore nel termine di quindici giorni dalla data di inizio della prestazione.

5. Nei casi in cui l'attività di formazione o di addestramento sia risultata, per fatto dell'impresa, del tutto inidonea alla maturazione professionale del lavoratore di età non superiore a trentacinque anni, quest'ultimo ha diritto ad un risarcimento pari ad un decimo della retribuzione netta mensile globale di fatto per ogni mese di lavoro effettivo per il quale vi sia stato riconoscimento di benefici contributivi.

Art. 4.

(Fondo nazionale a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale)

1. Per le finalità di cui alla presente legge, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il «Fondo nazionale a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale», di seguito denominato «Fondo», con la dotazione iniziale di 500 milioni di euro per l'anno 2012.

2. A decorrere dall'anno 2013, la dotazione del Fondo è determinata annualmente dalla legge di stabilità, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni.

Art. 5.

(Disposizioni finali)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di attuazione della stessa, con particolare riguardo:

a) alla determinazione, per ciascuna tipologia di incentivo di cui agli articoli 1, 2 e 3, del limite massimo numerico dei soggetti ammessi alla concessione degli incentivi stessi, nel limite delle risorse disponibili a valere sul Fondo;

b) agli oneri informativi e dichiaratori a carico dei lavoratori e delle imprese;

c) alle modalità per l'esercizio del diritto di cui all'articolo 3, comma 5.

2. Gli enti gestori di forme di previdenza obbligatoria provvedono al monitoraggio delle domande presentate dai soggetti che intendono avvalersi dei benefici di cui agli articoli 1, 2 e 3. Qualora dal predetto monitoraggio risulti il raggiungimento del limite numerico determinato ai sensi del comma 1, lettera a), i predetti enti non prendono in esame ulteriori domande e sono tenuti a dare tempestiva comunicazione del raggiungimento del predetto limite per l'anno in corso.

3. Le disposizioni della presente legge non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e agli altri rapporti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che restano disciplinati dalle normative vigenti.

Art. 6.

(Copertura finanziaria)

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in 500 milioni di euro per l'anno 2013, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa prevista all'articolo 7-*quinquies*, comma 1, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, relativa al «Fondo per interventi urgenti ed indifferibili».

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.