

La nuova opportunità, prevista dall'ultima manovra, è finalizzata ad aumentare le assunzioni

Lavoro, staffetta fra generazioni

Part-time per giovani e over 55 con orario ridotto fino al 40%

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

A i nastri di partenza la staffetta giovani anziani sul lavoro. Il dipendente che abbia più di 55 anni di età potrà offrire parte della sua occupazione (del suo posto di lavoro) a favore di un giovane con età inferiore ai 25 anni ovvero a 29 anni se laureato. Simultaneamente, i due soggetti sottoscriveranno un contratto di lavoro a tempo parziale ciascuno: il lavoratore più anziano per ridurre il suo rapporto di lavoro di almeno un 40% del normale orario di lavoro; il giovane neoassunto per occuparsi per (almeno) l'orario di lavoro che è stato ridotto dal lavoratore anziano. Nessuna preoccupazione per le conseguenze negative in busta paga, come ci si potrebbe attendere vista la riduzione dell'orario di lavoro. Sulla retribuzione del lavoratore anziano, infatti, non sarà operata alcuna decurtazione il quale, anzi, incasserà pure un'indennità aggiuntiva del 31%

della riduzione subita. La nuova misura, che mira a un ricambio (la staffetta, appunto) generazionale tra lavoratori più anziani (che hanno esperienza di lavoro) con nuove leve (alle prime armi e, dunque, bisognosi di apprendere il mestiere), è stata prevista nella legge n. 296/2006, la finanziaria di quest'anno.

Più posti
di lavoro

Gli accordi di solidarietà sono un'invenzione dell'ultima Finanziaria. Quale nuova misura a favore dell'occupazione, infatti, è stata istituita ed è disciplinata dai commi 1160 e 1161 della legge n. 296/2006, la Finanziaria 2007. Due le finalità: promuovere la creazione di posti di lavoro e ridurre le uscite dal sistema produttivo dei lavoratori anziani (ossia ultracinquantenni). La Finanziaria ha chiamato la nuova misura «accordo di solidarietà tra generazioni». In pratica, si tratta di patti aziendali (cioè accordi) che prevedono, su base volontaria, la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 55 anni di età e la correlativa assunzione a part-time, per un orario pari a quello ridotto, di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni oppure ai 29 anni se in possesso di diploma di laurea. Ai fini operativi, l'attuazione della nuova misura è stata affidata ad apposito provvedimento dei ministri del lavoro e dell'economia, con disponibilità di risorse per 3 milioni di euro nel 2007 e

**Alla fine
nell'azienda
saranno
raddoppiati i posti
di lavoro, mentre
la prestazione
resterà inalterata**

82,2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009. L'accordo consente di spartire un unico posto di lavoro tra due soggetti. Il titolare del posto di lavoro in origine è un lavoratore anziano (deve, cioè, aver compiuto almeno 55 anni); quello che ne ricava un'occupazione, mediante l'attivazione di un nuovo posto di lavoro, è invece un giovane. Alla fine, dunque, nell'azienda saranno raddoppiati i posti di lavoro, mentre la prestazione lavorativa re-

sterà praticamente inalterata. Infatti, il nuovo posto del lavoro che si viene a creare equivale esattamente alla riduzione che interessa i lavoratori più anziani. Ciò almeno in linea di principio. Perché non è escluso che il nuovo assunto possa essere occupato anche a tempo pieno.

Gli accordi
di solidarietà

Per rendere operativa la nuova misura, che è corredata da interessanti incentivi e agevolazioni sia a favore dei lavoratori che delle imprese (si veda altro articolo che segue), il primo passo da compiere è la sottoscrizione degli accordi aziendali denominati, come detto, accordi di solidarietà. Essi vanno stipulati tra i datori di lavoro e i

singoli lavoratori ultracinquantenni interessati alla riduzione dei posti di lavoro mediante la trasformazione dei rapporti in part-time. Si tenga conto che la nuova misura non riguarderà tutti i lavoratori. Tra l'altro non potranno avvalersi dell'opportunità di ridurre i propri tempi di lavoro e di beneficiare, in cambio, del bonus retributivo i lavoratori, che seppure ultracinquantenni, hanno qualifica dirigenziale. A tali lavoratori, in altre parole, l'accordo di solidarietà è inapplicabile.

L'efficacia degli accordi è vincolata alla stipulazione,

**L'assunzione
potrà essere
effettuata
sia a tempo
indeterminato
sia a termine**

inoltre, dei correlativi contratti di assunzione dei giovani, al rispetto del protocollo d'intesa che sarà sottoscritto tra ministero del lavoro e Inps e a un espresso assenso che l'Inps dovrà rilasciare all'azienda interessata, previa verifica di disponibilità delle risorse finanziarie in relazione al periodo di durata previsto dagli accordi medesimi, al fine del riconoscimento degli incentivi.

Lo scambio
di lavoro

L'accordo di solidarietà fissa la riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti anziani e il numero di ore che questi devono destinare all'affiancamento dei giovani neo assunti. In ogni caso, la riduzione dell'orario di lavoro non potrà essere inferiore al 40% del normale orario di lavoro (quello fissato dal Ccnl). Ciò avverrà, evidentemente, mediante una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, in via definitiva o anche solo temporanea. L'assunzione del giovane, di conseguenza, qualora avvenga a part-time (non è previsto l'obbligo di assunzione a tempo parziale per cui è da ritenersi possibile, poiché più favorevole ai lavoratori, anche l'assunzione a tempo pieno), dovrà avere una durata non inferiore alla riduzione dell'orario del dipendente anziano. Inoltre, l'assunzione potrà essere effettuata sia a tempo indeterminato e sia a termine, ma in quest'ultimo caso per una durata non inferiore a quella del part-time del dipendente anziano. (riproduzione riservata)

La nuova misura

Fonte normativa	Art. 1, commi 1160 e 1161m, legge n. 296/2006 (la Finanziaria per il 2007)
L'accordo di solidarietà	È un patto, su base volontaria, attraverso il quale si prevede lo scambio di un posto di lavoro (staffetta) tra lavoratori anziani e lavoratori più giovani. Come funziona. L'accordo di solidarietà disciplina la trasformazione a part-time dei contratti di lavoro dei dipendenti più anziani e la correlativa assunzione, sempre a part-time (con orario di lavoro almeno pari a quello ridotto) di giovani inoccupati o disoccupati
Lavoratori interessati	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori più anziani = sono quelli con più di 55 anni di età • Lavoratori giovani = sono i soggetti inoccupati o disoccupati di età inferiore a 25 anni (ovvero a 29 anni se in possesso di diploma di laurea)
Riduzione orario di lavoro	Non può essere inferiore al 40% dell'orario normale di lavoro previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato
Le nuove assunzioni	Possano avvenire sia a tempo indeterminato che determinato e a part-time per un orario non inferiore alla riduzione subita dal lavoratore anziano
Gli incentivi ai lavoratori	I lavoratori anziani hanno diritto a un'indennità mensile pari al 131% della riduzione retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro, nel limite di 1.500 euro mensili
Gli incentivi alle imprese	Il datore di lavoro ha diritto a uno sgravio contributivo pari al 50% della contribuzione previdenziale a suo carico, nel limite di 125 euro per mensilità retribuita

Sono trascorsi 10 anni... a partire dalla Finanziaria 1997

È trascorso un decennio e, con molta probabilità, la staffetta giovani anziani vedrà finalmente la luce. Misura simile a quella introdotta dall'ultima manovra finanziaria, infatti, già esisteva anche se solo sulla carta nella Finanziaria 1997 (legge n. 662/1996), ma non è mai partita. La vecchia staffetta prevedeva incentivi per agevolare l'uscita dal lavoro dei lavoratori più anziani e contestualmente assumere forze fresche con contratto di lavoro a part-time, sia per gli anziani e sia per i giovani. Il lavoratore dipendente che avesse trasformato il suo rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, per un orario non inferiore alle 18 ore settimanali, poteva accedere alla pensione di anzianità senza dover cessare l'attività lavorativa e, per di più, poteva cumulare la pensione con il reddito da lavoro. L'importo della

pensione in tal caso era ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario: più veniva diminuito l'orario di lavoro e meno perdeva in termini di minore pensione incassata. In ogni caso, la riduzione della pensione non poteva superare il 50%. Facciamo un esempio. Se l'orario di lavoro a tempo pieno era di 40 ore settimanali e veniva concordato, tra l'azienda e il lavoratore, un rapporto di lavoro a tempo parziale per 24 ore settimanali, quindi con la riduzione del 40% sull'orario normale, la pensione sarebbe stata ridotta del 60%. Tuttavia, poiché la riduzione non poteva superare la metà (il 50%, come detto), la quota di pensione cumulabile rimaneva ferma al 50 per cento. In ogni caso, la somma della pensione e della retribuzione ridotte non poteva superare la retribuzione cui il

lavoratore avrebbe avuto diritto se fosse rimasto a lavorare a tempo pieno.

La vecchia agevolazione, ancora, era limitata ai soggetti in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità vigenti nell'anno 1998. Bisognava cioè che il lavoratore avesse maturato almeno 35 anni di contributi e 54 anni di età o, in alternativa, 36 anni di contributi senza vincolo per l'età. Nel 1999, invece, bisognava avere 55 anni di età e almeno 35 anni di contribuzione o, in alternativa, 37 anni di contribuzione a prescindere dall'età.

Altro vincolo, che non è stato contemplato invece nella nuova staffetta per l'occupazione del 2007, vincolava la possibilità di fruire delle agevolazioni al fatto che con l'assunzione dei giovani fossero venute ad aumentare le unità effettivamente occupate.

Incentivi poi erano previsti anche a favore dei lavoratori autonomi. Qualora in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità e restavano al lavoro fino ai 40 anni di contribuzione oppure fino al pensionamento di vecchiaia, avrebbero potuto usufruire di uno sgravio (riduzione) contributivo in misura del 10% nel caso avessero anche assunto uno o più giovani a tempo parziale. Anche questa variante di incentivo non è stata disciplinata dalla Finanziaria per il 2007.

Infine, la Finanziaria 1997 tentava di rendere più appetibile l'occupazione a tempo parziale anche nel settore del pubblico impiego. L'operazione veniva condotta con l'azzerramento, per chi si fosse occupato a part-time senza superare il 50% dell'orario di lavoro normale, delle incompatibilità previste dal decreto legislativo 29/1993.

Ai datori di lavoro sgravi del 50% sugli oneri contributivi

La fatica si riduce e si guadagna di più

Perché andare in pensione quando restare al lavoro, faticando meno, rende in più qualcosa come un terzo della propria retribuzione? Non solo. E perché lasciare il posto di lavoro quando conservarlo a orario ridotto dà la possibilità a un giovane di farsi strada in azienda per una futura occupazione stabile e duratura? La formula di questa strana magia è «accordo di solidarietà tra generazioni». Una misura prevista dall'ultima legge finanziaria (la n. 296/2007) e che, appunto, consente agli anziani di lavorare meno, di guadagnare di più e di dare spazio a nuovi posti di lavoro ai giovani. Incentivi sono previsti anche a favore dei datori di lavoro che adotteranno simili accordi di solidarietà: uno sgravio del 50% degli oneri contributivi.


Uno scambio alla pari

Istituiti e disciplinati dalla Finanziaria 2007, gli accordi di solidarietà hanno finalità di promuovere la creazione di posti di lavoro e di ridurre le uscite dal sistema produttivo dei lavoratori anziani, di età ultracinquantacinquenni. L'accordo consente di spartire un unico posto di lavoro tra due soggetti. Il titolare del posto di lavoro originario è un lavoratore anziano che, cioè, deve aver compiuto un'età di almeno 55 anni; quello che ne ricava l'occupazione, mediante l'attivazione di un nuovo posto di lavoro, è invece un giovane disoccupato o inoccupato d'età inferiore a 25 anni (29 anni se laureato). Alla fine dunque, nell'azienda saranno raddoppiati i posti di lavoro a parità di prestazione lavorativa che resta praticamente inalterata. Infatti, il nuovo posto del lavoro che si viene a creare equivale esattamente alla riduzione che interessa i lavoratori più anziani. Ciò almeno in linea di principio. Ma non è escluso che il nuovo assunto possa essere occupato anche a tempo pieno.

Lo scambio di orario di lavoro, tra anziano e giovane, deve essere almeno alla pari per l'attuazione degli accordi di solidarietà. Il giovane assunto, infatti, dovrà fissare un orario di lavoro non inferiore all'entità della riduzione dell'orario di lavoro del dipendente ultracinquantacinquenne con cui sta scambiando parte del posto di lavoro. I principi della nuova misura stabiliscono, in particolare, che:

- è l'accordo di solidarietà a dover definire l'entità della riduzione dell'orario di lavoro del dipendente anziano;
 - la riduzione dell'orario di lavoro deve risultare almeno del 40% dell'orario normale di lavoro previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
 - l'orario di lavoro del giovane assunto non può essere inferiore all'entità della riduzione dell'orario di lavoro del dipendente ultracinquantacinquenne.
- Stando ai predetti principi ne deriva che lo scambio di lavoro,

Gli incentivi



L'accordo di solidarietà

Gli incentivi

È un patto, su base volontaria, attraverso il quale si prevede la trasformazione a part-time dei contratti di lavoro dei dipendenti con più di 55 anni e la correlativa assunzione a part-time (orario pari a quello ridotto) di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a 25 anni (29 anni se in possesso di diploma di laurea)

- Il lavoratore anziano ha diritto a un'indennità mensile pari al 131% della riduzione retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro, nel limite di 1.500 euro mensili
- Il datore di lavoro ha diritto a uno sgravio contributivo pari al 50% della contribuzione previdenziale a suo carico, nel limite di 125 euro per mensilità retribuita

Il part-time riconquista appeal

I nuovi accordi di solidarietà si basano, fondamentalmente, su un utilizzo accentuato del contratto di lavoro a tempo parziale. Un contratto non nuovo e che è nato con la legge n. 863/1984. Nel 2000 subisce le prime modificazioni con il dlgs n. 61/2000 e l'anno seguente è nuovamente riformato dal dlgs n. 100/2001. Il dlgs n. 61/2000 introduce il part-time mediante l'individuazione di un principio: nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale. A tal fine, deve considerarsi che il rapporto di lavoro a «tempo pieno» è quello in cui l'orario di lavoro è fissato in misura pari «all'orario normale di lavoro» individuato dalla legge (40 ore settimanali per effetto del dlgs n. 66/2003) o all'eventuale minor orario normale di lavoro fissato dai contratti collettivi. Il contratto di lavoro a part-time, pertanto, è l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore per la fissazione di un orario di lavoro in misura ridotta rispetto a quello normale fissato dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Dal 24 ottobre 2003 il contratto di lavoro a part-time è praticabile da tutti i datori di lavoro, in tutti i settori di attività. Peraltro, da tale data risulta abrogata anche la norma che prevedeva l'applicazione della disciplina del part-time ai rapporti di lavoro del settore agricolo secondo modalità che fossero determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Anche nel settore agricolo, dunque, si applicano le regole generali sul rapporto a tempo parziale. Dopo la riforma del la-

voro, inoltre, è previsto che le assunzioni con contratto a tempo determinato, stipulate ai sensi del dlgs n. 368/2001 (riforma del contratto di lavoro a termine), possano essere effettuate anche con un rapporto a tempo parziale. In sostanza, dal 24 ottobre 2003 è possibile assumere lavoratori con contratto di lavoro a termine in tutti i casi previsti dal dlgs n. 368/01, vale a dire per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, e, allo stesso tempo, fissare un tempo ridotto (parziale) all'effettuazione delle prestazioni lavorative. Sono tre le tipologie di part-time, individuate in base alla collocazione e durata della prestazione di lavoro: il part-time orizzontale, quello verticale e il part-time misto.

Per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» si intende quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro. In tal caso, in pratica, la prestazione lavorativa è resa tutti i giorni, ma ad orario ridotto.

Per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» si intende quello in relazione al quale i risultati previsti che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. In tal caso, dunque, la prestazione lavorativa è resa ad orario normale, ma solo in alcuni giorni (periodi). Per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto», infine, si intende quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità: orizzontale e misto.

Trasformazione senza convalida della Dpl

Con gli accordi di solidarietà non servirà la convalida delle direzioni provinciali del lavoro, al fine di rendere efficaci le trasformazioni dei rapporti di lavoro dei lavoratori anziani (da tempo pieno a part-time). Nel rapporto a tempo parziale possono aversi le seguenti trasformazioni:

- da tempo pieno a tempo parziale;
 - da tempo parziale a tempo pieno.
- Dal 24 ottobre 2003, vigono le seguenti regole. Innanzitutto, vale il principio per cui il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro (da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa) non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. In secondo luogo, risulta semplificata la procedura di

trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time. In tal caso, è necessario che la trasformazione risulti da accordo della parti stipulate per atto scritto e che lo stesso patto sia convalidato dalla dpl. Ciò che è venuto meno, è la facoltà per il lavoratore di richiedere l'assistenza di un componente della Rsa (rappresentanza sindacale aziendale) nella stipulazione dell'accordo di trasformazione.

Poiché la trasformazione attua un accordo aziendale che ha la sua origine e disciplina in una norma di legge ne deriva che per le trasformazioni da tempo pieno a part-time contemplate negli accordi medesimi non ci sarà bisogno di ricevere il placet delle direzioni provinciali del lavoro. (riproduzione riservata)

tra l'anziano e il giovane lavoratore, deve essere almeno alla pari e non inferiore al 40% dell'orario normale di lavoro previsto dal cnl. Si tratta di un principio che fissa un limite minimo, al di sotto del quale non è possibile andare. Ma non vieta, invece, la possibilità di assumere a tempo pieno il giovane lavoratore, sia sin dall'origine che con una modifica successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il bonus ai lavoratori

E arriviamo al discorso più interessante, quello relativo agli incentivi. La stipulazione degli accordi di solidarietà non determinerà alcuna perdita retributiva ai lavoratori anziani in conseguenza della riduzione dell'orario di lavoro, come normalmente ci sarebbe da attendersi. Anzi, in busta paga alla fine ci saranno addirittura dei miglioramenti. Questi lavoratori, infatti, riceveranno mensilmente direttamente dal loro datore di lavoro un'indennità a sostegno del reddito a carico Inps pari al 131% della riduzione retributiva lorda derivante dal part-time, nel limite mensile, per singolo lavoratore, di 1.500,00 euro nel 2007 e che sarà elevato negli anni in misura pari all'80% dell'indice Istat.

Facciamo un esempio. Se il lavoratore ha una retribuzione mensile lorda pari a 2 mila euro e procede alla riduzione del proprio lavoro con un part-time al 40% (il minimo per la validità degli accordi di solidarietà), egli avrà diritto a un mensile lordo di 2.248 euro. Con un bonus retributivo, dunque, di 248 euro mensili. Se procede con un part-time al 50%, il mensile sarà di 2.310 euro e il bonus di 310 euro mensili. Se procede, infine, con un part-time al 70%, il mensile sarà di 2.434 euro e il bonus di ben 434 euro. Come può notarsi, meno si lavora e più si guadagna.

Sconto alle imprese

Le cose non vanno peggio per i datori di lavoro. Prima di tutto non avranno alcuna conseguenza per effetto del bonus retributivo che dovranno anticipare in busta paga ai lavoratori anziani. Infatti, le somme anticipate (indennità comprensive dei bonus) potranno essere immediatamente conguagliate con i contributi Inps dovuti mensilmente per tutti i lavoratori dipendenti presenti in azienda. Sul versante poi degli incentivi diretti, in questa stessa sede di conguaglio le aziende potranno fruire di un'agevolazione contributiva loro riconosciuta e consistente in uno sgravio del 50% degli oneri posti a proprio carico per i lavoratori anziani nel limite di euro 125 mensili e per un periodo pari a quello del rapporto part-time costituito dagli stessi lavoratori. (riproduzione riservata)