

La “partenza rallentata” del part-time agevolato per ultrasessantenni e la potenziale concorrenza dell’Ape

Dal 2 giugno 2016, la misura sperimentale del c.d. *part-time* agevolato per gli ultrasessantenni, di cui all’art. 1, comma 284, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e successive modifiche, è disponibile per tutti i lavoratori che, prossimi alla pensione ed in possesso dei requisiti richiesti, intendano intraprendere un percorso di uscita graduale dall’attività lavorativa. La *ratio* politica di tale sistema di incentivi consiste nell’**attenuare l’eccessivo rigore della disciplina del sistema pensionistico ricorrendo ad uno strumento finalizzato all’invecchiamento attivo, con auspicate ricadute positive anche in termini di ricambio generazionale nel mondo del lavoro.**

A distanza di qualche mese dall’entrata in vigore della disciplina attuativa del *part-time* agevolato, il [XV Rapporto annuale dell’INPS](#) fornisce alcuni dati che consentono di valutare l’attrattività e la diffusione di tale strumento. Al 21 giugno 2016, risulta che le domande pervenute nei primi giorni di sperimentazione della misura sono state solo 238, di cui 84 già respinte per mancanza dei requisiti previsti dalla legge, 85 accolte e 69 in corso di elaborazione. Considerando che [la platea dei lavoratori potenzialmente interessati era stata valutata dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in 389.000 unità](#), osservare, come nel rapporto INPS, che vi sia stata una “partenza rallentata” appare quantomeno riduttivo. L’esiguità delle risorse stanziare (60 milioni di euro per l’anno 2016, 120 milioni di euro per l’anno 2017 e 60 milioni di euro per l’anno 2018), del tutto inadeguate rispetto alla platea dei potenziali beneficiari, avrebbe dovuto indurre, piuttosto, una “partenza accelerata”.

Pur prendendo atto della limitatezza temporale del campione di dati, **appaino evidenti le difficoltà che il *part-time* agevolato sta incontrando in termini di attrattività per lavoratori e datori di lavoro**, probabilmente a causa di criticità insite nella stessa architettura dell’istituto e nella procedura per accedervi, già desumibili in sede di analisi della normativa (v. [A. Alcaro, Part-time agevolato per ultrasessantenni: l’uscita graduale dal mondo del lavoro tra sperimentazione e criticità, in Bollettino Adapt n. 19/2016](#)). L’esiguo numero delle domande inoltrate potrebbe essere sintomo della mancata disponibilità dei datori di lavoro a stipulare i contratti di lavoro a tempo parziale agevolato, necessari per inoltrare la domanda telematica all’INPS.

D’altra parte, i dati paiono confermare che l’istituto del *part-time* agevolato non sia stato ben compreso, se ben il 35,3 per cento delle domande presentate è stato respinto per mancanza dei

La “partenza rallentata” del part-time agevolato per ultrasessantenni e la potenziale concorrenza dell’Ape

requisiti previsti dalla legge. Esaminando i dati **su base regionale, emerge drammaticamente una profonda asimmetria nell’attrattività della misura in esame**, che mostra segni di vitalità nelle regioni più popolate e con un mercato del lavoro più dinamico, ma risulta pressoché ignorata altrove (una sola domanda presentata in Basilicata, Calabria, Molise, Umbria, Val d’Aosta; da 4 a 6 in Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Marche e Trentino Alto Adige, a fronte delle 42 domande della Lombardia, delle 27 di Lazio e Veneto, delle 24 dell’Emilia Romagna).

Se, allo stato attuale, il *part-time* agevolato per gli ultrasessantenni non sembra aver avuto una grande diffusione, **i margini di concreta operatività di tale misura rischiano di ridursi ulteriormente, a causa della prossima introduzione, con la Legge di Stabilità 2017, del sistema di Anticipo pensionistico c.d. Ape.**

Pur in assenza di un’intesa formale e documentale, e con le trattative tra Governo e parti sociali ancora pendenti, lo schema di funzionamento dell’Ape risulta essere ormai sufficientemente definito, a seguito dell’incontro del 12 settembre al Ministero del lavoro tra il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega alle politiche pubbliche in materia economica, Tommaso Nannicini, e le parti sociali.

Il sistema di Ape costituirà uno strumento sperimentale finalizzato ad attenuare l’eccessivo rigore della disciplina del sistema pensionistico, consentendo ai lavoratori prossimi alla pensione ed in possesso dei requisiti richiesti, di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico. Tale misura si configurerà come un previdenziale ventennale: il lavoratore che ne farà richiesta potrà percepire, da uno a tre anni prima della maturazione degli ordinari requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia, un assegno previdenziale, dall’importo ridotto, che verrebbe anticipato dagli istituti bancari e girato all’INPS. In tal modo il lavoratore interessato potrà anticipatamente ritirarsi dal lavoro. Maturati i normali requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, il lavoratore sarà tenuto a restituire la somma prestata gravata da un tasso d’interesse e da costi assicurativi, da restituire successivamente in piccole rate trattenute sull’assegno previdenziale dal momento in cui decorre la pensione, per i successivi 20 anni.

Allo stato attuale, sembra che gli istituti del sistema di Ape e del *part-time* agevolato possano porsi in concorrenza tra loro: sebbene formalmente distinti dal punto di vista ontologico (rispettivamente

La “partenza rallentata” del part-time agevolato per ultrasessantenni e la potenziale concorrenza dell’Ape

una misura para-previdenziale e una di *active ageing*), entrambi si configurano come meccanismi su base volontaria di flessibilità in uscita dal mondo del lavoro, con parziale coincidenza dei soggetti interessati.

Più precisamente, l’Ape è stata pensata (come dichiarato dal sottosegretario Nannicini) per tutti quei lavoratori, indipendentemente dalla gestione previdenziale (dipendenti del settore pubblico e privato, autonomi, artigiani, commercianti) a cui mancano fino a 3 anni e 7 mesi rispetto alla data di maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Quindi il sistema di Ape sarà accessibile a tutti i lavoratori che, durante i due anni di sperimentazione previsti, abbiano compiuto almeno 63 anni (62 anni per le lavoratrici, per il solo 2017), ovvero i nati tra il 1951 ed il 1953.

Tra questi soggetti rientrano gli stessi lavoratori in possesso dei requisiti richiesti per accedere al part-time per gli ultrasessantenni. Infatti, il *part-time* agevolato interessa esclusivamente i lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato del settore privato che entro il 31 dicembre 2018 maturino i normali requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia, quindi nati entro il maggio del 1952.

Dunque i lavoratori subordinati a tempo pieno e indeterminato del settore privato che matureranno il diritto alla pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018, potranno ritenere conveniente o proseguire l’attività lavorativa in regime di *part-time* agevolato, ovvero cessarla anticipatamente ricorrendo all’Ape. Tutto dipenderà dal potenziale attrattivo e dalla convenienza che uno dei due istituti può avere per il lavoratore.

Sicuramente l’Ape consente una fuoriuscita completa dal mondo del lavoro, anziché solamente parziale, opzione preferibile per i lavoratori soggetti alla rigidità del sistema previdenziale post - Riforma Fornero, soprattutto nell’ipotesi di lavoratori precoci o adibiti a lavori usuranti. Ma l’Ape sarà anche economicamente più conveniente del *part-time* agevolato? Al momento non vi sono elementi sufficienti per rispondere agevolmente, molto dipendendo dal caso specifico in cui versa il lavoratore, nonché dalla specifica disciplina che sarà disposta con la Legge di Stabilità 2017. Sulla base delle informazioni finora rese note, è possibile effettuare solo alcune provvisorie valutazioni di massima.

La “partenza rallentata” del part-time agevolato per ultrasessantenni e la potenziale concorrenza dell’Ape

Circa il periodo antecedente alla maturazione degli ordinari requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia, la convenienza economica tra *part-time* agevolato e Ape dipenderà dalla specifica situazione in cui versa il lavoratore, in particolare l’entità della retribuzione per il lavoro *full-time* e la situazione contributiva pregressa.

Nel *part-time* agevolato, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro una riduzione del proprio orario di lavoro tra il 40 e il 60 per cento, percependo in busta paga, oltre alla retribuzione per l’attività lavorativa svolta, anche una somma esente dall’Irpef pari ai contributi a carico del datore di lavoro corrispondenti alla retribuzione persa. In tal modo, il lavoratore prossimo al pensionamento riceverà una retribuzione mensile netta decurtata di una percentuale tra il 28 ed il 16 per cento rispetto a quella del precedente rapporto *full-time* (v. E. De Fusco - G. Uva, *Part-time e Prepensionamento*, Circolare n. 7/2016, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro).

Ricorrendo all’Ape, il lavoratore può anticipatamente abbandonare il mondo del lavoro, percependo un assegno pensionistico anticipato sotto forma di prestito previdenziale che dovrebbe subire una penalizzazione del 5 per cento per ogni anno di anticipo rispetto all’età della pensione di vecchiaia, quindi una riduzione massima del 15 per cento per il lavoratore che lascerà l’attività lavorativa con 3 anni di anticipo, rispetto all’importo dell’assegno pensionistico di vecchiaia.

Circa il periodo successivo al raggiungimento dei requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia, e quindi con riguardo all’importo dell’assegno previdenziale corrisposto, l’Ape sembra essere maggiormente attrattiva rispetto al *part-time* agevolato per i lavoratori che si trovano in condizioni più disagiate e/o ritenute meritevoli di tutela.

È vero che, nel caso del *part-time* agevolato, il lavoratore percepisce l’assegno previdenziale senza alcuna decurtazione, perché è comunque garantita la contribuzione piena con accredito figurativo per la quota che copre la retribuzione persa per le ore non lavorate.

Nell’ipotesi dell’Ape, invece, di regola l’assegno previdenziale (già ridotto a causa del mancato versamento dei contributi negli anni di uscita anticipata) sarà gravato da una rata di restituzione ventennale abbastanza pesante, comprensiva di capitale, interessi, costi assicurativi. Il sottosegretario Nannicini ha quantificato l’importo della rata ventennale in 50 - 60 euro mensili per un anno di anticipo, o 150 - 200 euro mensili per usufruire dei tre anni di anticipo, per chi percepisce una pensione di 1.000 euro.

La “partenza rallentata” del part-time agevolato per ultrasessantenni e la potenziale concorrenza dell’Ape

Tuttavia, **l’anticipo pensionistico sarà gratuito, o di minima entità, tramite un meccanismo di detrazioni fiscali, per i lavoratori che percepiranno un trattamento pensionistico basso e che siano: disoccupati che abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali, lavoratori impiegati in lavori usuranti o rischiosi o, più genericamente, “in condizioni soggettive di bisogno”**, ad esempio in quanto tenuti ad assistere un familiare disabile. Le ulteriori trattative tra Governo e parti sociali potrebbero estendere questa agevolazione anche ai lavoratori precoci, disabili o inabili.

Per la generalità dei lavoratori, i notevoli importi delle rate di restituzione potrebbero ridurre l’attrattiva dell’Ape rispetto al *part-time* agevolato, in cui l’assegno pensionistico non subisce alcuna decurtazione. Solo per i trattamenti pensionistici di livello medio – alto una decurtazione dell’assegno previdenziale potrebbe essere maggiormente attrattiva (non intaccando le elementari esigenze di vita) a fronte di un abbandono anticipato dell’impiego.

Tuttavia, per i lavoratori suddetti che si trovano nelle condizioni disagiate, l’Ape potrebbe apparire più conveniente rispetto al *part-time* agevolato, in quanto l’uscita anticipata dal mondo del lavoro avrebbe un impatto limitato sull’assegno previdenziale (consistente, fondamentalmente, nel mancato versamento dei contributi negli anni di uscita anticipata), a fronte dell’ipotesi di un assegno pensionistico privo di decurtazioni ma subordinato ad una prosecuzione, seppure a tempo parziale, dell’attività lavorativa, propria del *part-time* agevolato.

Alla luce di ciò, **l’istituto del *part-time* agevolato per gli ultrasessantenni sembra versare in una situazione di oggettiva difficoltà operativa. La prossima introduzione del sistema di Ape sembra potenzialmente idonea a restringere ulteriormente i suoi ambiti di utilizzo proprio nelle ipotesi (si pensi ai lavoratori impiegati in lavori rischiosi, usuranti o in condizioni soggettive di bisogno) in cui maggiormente si riscontrano le esigenze alla base dell’invecchiamento attivo.** Il rischio che potrebbe derivarne è quello di causare il definitivo fallimento di un potenzialmente efficace strumento di *active ageing*. Per prevenirlo, una revisione della disciplina del *part-time* agevolato si mostra quanto mai opportuna, rimediando alle sue criticità e sottraendolo alla concorrenza dell’Ape, magari rafforzandolo con l’introduzione di appositi meccanismi che colleghino la fuoriuscita graduale dall’impiego del lavoratore anziano con l’eventuale assunzione e formazione di un giovane lavoratore, nell’ottica di rilanciare le (disattese) finalità di incentivazione del ricambio generazionale in azienda.

La “partenza rallentata” del part-time agevolato per ultrasessantenni e la potenziale concorrenza dell’Ape

Alessandro Alcaro

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @AlexAlcaro

Scarica il **PDF** 