

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di GIUSEPPE DAVIDE

Part-time incentivato: staffetta generazionale nelle PMI

La nuova legge PMI introduce un part-time agevolato per lavoratori prossimi alla pensione, con obbligo di assunzione di giovani under 34: opportunità e profili operativi per le imprese.

Con la pubblicazione della L. 11.03.2026, n. 34 il legislatore introduce, all'art. 6, uno strumento che merita particolare attenzione da parte delle PMI: **il part-time incentivato finalizzato all'accompagnamento alla pensione e al ricambio generazionale**. La logica della norma è chiara e, per certi versi, innovativa. Non si tratta più soltanto di gestire l'uscita del lavoratore prossimo alla pensione, ma di trasformare quel momento in un'occasione per l'ingresso programmato di nuove risorse. In altri termini, **il pensionamento diventa parte di una strategia organizzativa e non un evento da subire**.

La misura si rivolge ai lavoratori del settore privato assunti a tempo pieno e indeterminato che matureranno i requisiti pensionistici entro un arco temporale definito. In questi casi, è possibile concordare con il datore di lavoro la trasformazione del rapporto in part-time. Ed è proprio questo il primo elemento da sottolineare: non si tratta di un diritto automatico del lavoratore, ma di una scelta che **richiede un accordo tra le parti**.

La riduzione dell'orario di lavoro si colloca, in linea generale, tra il 25% e il 50% della prestazione originaria. A fronte di tale riduzione, il legislatore introduce un sistema di incentivi che rende l'operazione sostenibile per il lavoratore: da un lato, l'esonero dalla contribuzione a suo carico (entro determinati limiti); dall'altro, il riconoscimento della contribuzione figurativa per le ore non lavorate, così da evitare penalizzazioni sul piano pensionistico. In concreto, ciò si traduce anche in un effetto positivo sulla retribuzione netta.

Tuttavia, il vero elemento qualificante della norma, e al tempo stesso quello che impone una riflessione più attenta da parte delle imprese, è l'obbligo di assunzione. **La trasformazione del rapporto in part-time è infatti condizionata all'ingresso in azienda di un lavoratore under 34**, da assumere a tempo pieno e indeterminato.

Si tratta, a tutti gli effetti, di una *"staffetta generazionale"* costruita su base normativa: il lavoratore senior riduce progressivamente il proprio impegno, mentre una nuova risorsa entra stabilmente in azienda, consentendo, almeno nelle intenzioni del legislatore, un passaggio graduale di competenze.

La misura ha natura sperimentale e si inserisce in un perimetro applicativo limitato, anche in ragione delle risorse disponibili. Questo rafforza l'idea che non si tratti di uno strumento generalizzato, ma di un'opportunità da valutare caso per caso.

Dal punto di vista operativo, le implicazioni per le PMI sono rilevanti. Da un lato, si apre la possibilità di pianificare in modo ordinato l'uscita di figure senior, evitando discontinuità organizzative e favorendo il trasferimento del know-how. Dall'altro lato, però, emerge un vincolo non trascurabile: l'obbligo di inserire una nuova risorsa stabile, con un impatto diretto sul costo del lavoro e sull'equilibrio dell'organico.

È proprio su questo equilibrio che si gioca la reale convenienza dell'istituto. L'azienda è chiamata a valutare attentamente la sostenibilità economica dell'operazione, la coerenza con il proprio piano industriale e la capacità di integrare efficacemente la nuova risorsa.

Sotto il profilo giuridico, assume particolare rilievo la **corretta formalizzazione dell'accordo di trasformazione del rapporto**. È necessario definire in modo chiaro l'orario, la durata del part-time, eventuali clausole di flessibilità e il coordinamento con il percorso di uscita verso la pensione. Allo stesso tempo, l'assunzione del lavoratore under 34 deve essere coerente con i requisiti normativi e, ove possibile, integrata con altri strumenti incentivanti.

In definitiva, l'art. 6 della legge PMI 2026 introduce uno strumento che può rappresentare una **leva strategica per le imprese**, ma solo se gestito con un approccio consapevole. Non è un semplice incentivo, né un meccanismo automatico: è un'operazione che incide sull'organizzazione, sui costi e sulla struttura dell'azienda. Per le PMI, la sfida non è tanto aderire alla misura, quanto utilizzarla in modo intelligente, trasformando un vincolo normativo in un'opportunità di crescita e di rinnovamento generazionale.