

Andare in pensione e continuare a lavorare part time: chi può farlo, in busta paga una parte dei contributi

La misura della legge sulle Pmi consente ai lavoratori vicini alla pensione di ridurre l'orario fino al 50%: contributi non versati in busta paga, ma l'azienda deve assumere un under 34

(Fonte: <https://www.corriere.it/> 11 marzo 2026)



Ridurre l'orario negli ultimi anni di lavoro senza perdere contributi per la pensione, lasciando spazio a un giovane assunto stabilmente. È l'idea alla base del nuovo «part-time incentivato» per l'accompagnamento alla pensione, inserito nella legge annuale sulle piccole e medie imprese approvata definitivamente dal Parlamento il 4 marzo.

Una misura che prova a rilanciare la cosiddetta «staffetta generazionale», già tentata in passato con risultati modesti, ma che ora torna con alcune modifiche e con un perimetro molto preciso.

Come funziona il part time incentivato

Il meccanismo è relativamente semplice. I lavoratori dipendenti del settore privato che matureranno i requisiti per la pensione – di vecchiaia o anticipata – entro il 1° gennaio 2028 potranno chiedere al datore di lavoro di trasformare il proprio contratto da tempo pieno a part time, con una riduzione dell'orario compresa tra il 25 e il 50%. La riduzione potrà essere gestita anche con clausole elastiche o flessibili nell'arco della settimana o del mese.

L'obiettivo dichiarato è duplice: alleggerire la fase finale della vita lavorativa di chi è vicino al pensionamento e favorire l'ingresso di giovani nelle imprese. Per questo la norma prevede un incentivo sia per il lavoratore sia, indirettamente, per l'azienda.

I contributi risparmiati finiscono in busta paga

Chi aderisce al part time agevolato, infatti, non dovrà versare **la propria quota di contributi previdenziali** sulla retribuzione percepita, fino a un **massimo di 3 mila euro l'anno**. La cifra corrispondente verrà riconosciuta direttamente in busta paga – e quindi tassata – mentre per le ore non lavorate sarà accreditata la **contribuzione figurativa**. In altre parole, ai fini della pensione **il lavoratore continuerà a maturare contributi senza impatti negativi sulla pensione futura**.

Quando si può richiedere

La misura potrà essere attivata nel 2026 e nel 2027 e riguarda soltanto i dipendenti con contratto a tempo pieno e indeterminato con un'anzianità contributiva prevedente al 1996 e impiegati **in aziende private con non più di 50 addetti**. Tutto questo delimita ulteriormente la platea dei potenziali beneficiari.

L'assunzione degli under 34

C'è però un elemento che rappresenta la vera chiave del provvedimento: per ogni lavoratore che riduce l'orario, **l'azienda deve assumere contestualmente un giovane under 34 con contratto a tempo pieno e indeterminato**. Solo in presenza di questa nuova assunzione la trasformazione del contratto potrà beneficiare dell'incentivo.

Proprio questo vincolo è considerato uno dei passaggi più delicati della norma. Da un lato il legislatore punta a rendere concreto il ricambio generazionale nelle imprese; dall'altro, l'obbligo di assumere potrebbe scoraggiare alcune Pmi che non hanno un fabbisogno immediato di nuovo personale o che temono un aumento dei costi fissi.

Il nodo risorse

Un altro limite è rappresentato dalle risorse disponibili. **Il fondo previsto dalla legge è relativamente contenuto** e dovrebbe consentire l'accesso alla misura a circa mille lavoratori complessivamente nel biennio di sperimentazione.

Non è la prima volta che il legislatore prova questa strada. Un meccanismo simile era stato introdotto nel 2016 per accompagnare alla pensione i lavoratori più anziani con un part time agevolato. Allora però l'iniziativa fu utilizzata in misura molto limitata, complice anche la complessità delle procedure e un vantaggio economico giudicato modesto.

L'obiettivo

Il nuovo tentativo arriva in un contesto diverso, segnato da una crescente difficoltà delle imprese a trovare personale qualificato e da una struttura demografica sempre più sbilanciata verso le fasce di età più alte. **Secondo i dati più recenti, gli occupati over 60 in Italia sono ormai oltre tre**

milioni, mentre l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro resta più lento rispetto ad altri Paesi europei.

La staffetta generazionale punta proprio a intervenire su questo squilibrio: consentire a chi è vicino alla pensione di ridurre gradualmente l'impegno lavorativo e, allo stesso tempo, creare opportunità stabili per le nuove generazioni.

Le incognite

Resta da vedere se questa volta il meccanismo riuscirà davvero a decollare. Molto dipenderà dall'equilibrio tra i vantaggi per i lavoratori, l'interesse delle imprese e la semplicità delle procedure applicative che saranno definite nei prossimi mesi. **Per ora la misura parte come una sperimentazione circoscritta**, ma con l'ambizione — almeno nelle intenzioni — di aprire una strada nuova nel rapporto tra pensioni e mercato del lavoro.