

## APPLICAZIONE DEL LAVORO RIPARTITO

Il lavoro ripartito in Italia nonostante sia stato introdotto nell'ordinamento giuslavoristico italiano non ha ad oggi avuto l'opportunità di trovare applicazione in quanto non inquadrato nella giusta misura applicativa.

A seguito di una mia ricerca sono giunto alla conclusione che l'applicazione di tale contratto riuscirebbe bene a coniugare le principali prerogative da tutti auspiccate, se applicato con persone caratterizzate da un forte legame:

- formazione adeguata del giovane tale da favorirne l'introduzione nel mercato del lavoro ;
- ricambio generazionale adeguato;
- reale incremento occupazionale;
- notevole risparmio per le imprese.

Quando parlo di "persone caratterizzate da un forte legame" intendo indicare ad esempio padre e figlio, fratelli, amici, cugini: in buona sostanza persone per le quali si è comunque disposti a sacrificarsi.

Per spiegare meglio la mia teoria prendo come esempio una azienda che intende proporre ad un genitore, a cui mancano pochi anni al raggiungimento della pensione, la possibilità di introdurre il proprio figlio in azienda dividendo con lui l'intera prestazione lavorativa

Ritengo che di fronte ad una simile proposta pochi sarebbero i genitori disposti a rinunciare a tale opportunità, considerando i tempi attuali.

Questo legame contrattuale porterebbe sì il lavoratore a rinunciare ad alcune ore di lavoro, con conseguente piccola riduzione sia del proprio stipendio che del versamento contributivo, ma è anche vero che in cambio il genitore otterrebbe una concreta possibilità lavorativa per il proprio caro.

In questo modo i vantaggi per le aziende potrebbero essere molteplici.

Il primo è dato dal fatto di una riduzione sia pur minima di costi del personale, in quanto le ore lavorative che il genitore decide di cedere al proprio figlio, di comune accordo, potrebbero essere retribuite e pagate a livello contributivo applicando un contratto che prevede forme agevolative.

Altro punto da non sottovalutare è dato dal fatto che essendoci tra i due un forte legame (padre e figlio) il papà sicuramente si sentirà responsabile dell'operato del figlio, per cui ci terrà inevitabilmente a supportarlo ogni qual volta lo richieda.

Questo senso di responsabilità del padre nei confronti del figlio avrà come logica conseguenza l'impegno del padre a formare nel modo migliore possibile il proprio figlio in modo da presentare alla fine all'azienda una persona valida con cui poter continuare il rapporto di lavoro nel momento in cui va in pensione il padre.

Non è da sottovalutare anche lo stimolo del padre a svolgere con impegno e nel modo migliore gli ultimi anni della propria attività lavorativa.

Da questa situazione l'azienda avrebbe la concreta opportunità di sostituire un proprio lavoratore con altro formato professionalmente ad immagine e somiglianza del lavoratore che andrebbe sostituito (padre), avendone valutato anche la bontà sotto l'aspetto umano e di educazione.

La formazione impartita avverrebbe a costo zero per l'azienda, la quale starebbe tranquilla quanto meno sull'impegno del formatore (padre) interessato ad ottenere il miglior risultato finale.

Inoltre è possibile affermare che questo tipo di formazione diverrebbe una valida alternativa al contratto di apprendistato, che a seguito della riforma presenta ancora difficoltà applicative.

In tutto questo non è da sottovalutare l'incremento occupazionale che potrebbe verificarsi.

**GIULIO D'IMPERIO**