

## **LA MODALITA' APPLICATIVA DEL LAVORO RIPARTITO**

Il lavoro ripartito rappresenta una delle tipologie contrattuali innovative introdotte nel sistema giuslavoristico italiano dalla riforma del mercato del lavoro voluta fortemente dal compianto Professor Marco Biagi.

Ad oggi occorre riconoscere che non c'è stato alcun chiarimento applicativo riguardo tale formula contrattuale, anche perché ritengo che né questo esecutivo né il precedente hanno mostrato interesse, forse perché poco convinti della bontà di tale contratto, alla sua applicazione.

Sicuramente il contratto di lavoro ripartito, così come tutte le formule contrattuali esistenti, necessita di essere inquadrato in un determinato contesto applicativo per risultare convincente per quanto attiene l'aspetto applicativo.

A dimostrazione di quanto appena accennato basti ricordare la difficoltà nell'applicazione del contratto a chiamata, soprattutto per lo scetticismo da parte dei rappresentanti di governo, che ha invece trovato ampio riscontro applicativo nell'ambito delle aziende che svolgono attività di ristorazione, pub e bar nel fine settimana. In questo modo tali realtà aziendali hanno risolto l'annoso problema del personale, per lo più studenti, che nel fine settimana decidevano di lavorare rispondendo alle esigenze degli esercizi tali attività.

Andando un attimino a ritroso nel tempo non è da dimenticare lo scetticismo con cui anni fa fu accolto il lavoro interinale per via del suo costo maggiore rispetto a quanto previsto da una normale assunzione, senza considerare che la stessa tipologia contrattuale doveva essere vista come una opportunità per le aziende per una serie di motivazioni. Sicuramente tra le opportunità applicative del lavoro interinale non è da escludere la possibilità di utilizzare forza lavoro in determinati periodi dell'anno per via di surplus di lavoro, eliminando di fatto tutti i rischi che si celano sotto un rapporto di subordinazione.

### **IL LAVORO RIPARTITO PREVISTO DALLA NORMATIVA ITALIANA**

Il lavoro ripartito in Italia ha trovato la propria collocazione giuslavoristica con l'articolo 41e seguenti del decreto legislativo 276 del 10 settembre 2003.

Tale formula contrattuale ha sostituito di fatto il contratto di job sharing, introdotto nel nostro ordinamento soltanto da una semplice circolare ministeriale, ovvero la n.43/1998 emanata dal Ministero del Lavoro.

La novità principale introdotta con il lavoro ripartito rispetto al job sharing è data dal numero di persone che di fatto possono suddividersi la prestazione lavorativa, che passa da due o più persone (job sharing) a solo due persone (lavoro ripartito).

La caratteristica peculiare ed innovativa del contratto ripartito è quella della responsabilità solidale della prestazione lavorativa da parte dei due lavoratori, responsabilizzandoli nei confronti del datore di lavoro per quanto attiene l'intera prestazione.

Questo significa che il datore di lavoro non deve in alcun modo preoccuparsi nel caso in cui dovesse assentarsi uno dei due lavoratori sottoscrittori del contratto, in quanto l'altro lavoratore è tenuto a sostituire l'assente lavorando anche nelle ore in cui per contratto deve lavorare.

E' chiaro ed evidente che questa tipologia di rapporto di lavoro finisce sicuramente con il portare benefici al datore di lavoro, il quale non solo non dovrà preoccuparsi di sostituire il lavoratore assente, ma soprattutto non vedrà in alcun modo ridursi la capacità produttiva della stessa azienda.

La stipula di un contratto di lavoro ripartito, in base a quanto previsto dall'articolo 42 del decreto legislativo 276/2003 deve essere stipulato in forma scritta e dovrà essere caratterizzato dai seguenti elementi:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale che si preveda debba svolgere ciascuno dei soggetti firmatari del contratto in base alle intese fra loro raggiunte. E' stato previsto che in qualunque momento ed in modo discrezionale, i lavoratori coobbligati possano prevedere anche la sostituzione tra di loro o la modifica della distribuzione dell'orario di lavoro inizialmente stabilita;
- il luogo dove deve essere svolta la prestazione lavorativa;
- il trattamento economico e normativo spettante ad ogni lavoratore firmatario del contratto ripartito;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche che risultano essere necessarie in base alla tipologia di attività che si riesce a dedurre dal contratto

I lavoratori hanno sì l'obbligo di informare il datore di lavoro dell'eventuale spostamento delle ore inizialmente stabilite nel contratto di lavoro ripartito, ma nello stesso tempo hanno la grande opportunità di gestirsi tra loro la prestazione di lavoro da svolgere.

Pertanto i lavoratori coobbligati hanno la facoltà di:

- stabilire in qualunque momento sostituzioni tra di loro;
- modificare, consensualmente, la collocazione temporale dell'orario di lavoro riferita alla prestazione lavorativa.

Nel caso in cui uno dei due od entrambi i lavoratori titolari del contratto di lavoro ripartito dovessero essere impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa, non è possibile sostituirli se non si è avuto il consenso da parte del datore di lavoro.

La retribuzione ed il trattamento normativo che un lavoratore coobbligato deve ricevere non deve risultare inferiore, per i periodi in cui ha svolto la prestazione lavorativa, a quella spettante ad un lavoratore di pari livello che svolge le stesse mansioni.

E' chiaro che sia il trattamento economico che normativo spettante ai lavoratori coobbligati deve risultare riproporzionata all'effettiva prestazione lavorativa svolta, con riferimento ai seguenti elementi:

- importo della retribuzione globale e delle singole voci che la compongono;
- ferie;
- trattamenti per malattia; infortunio sul lavoro;

- malattia professionale;
- congedi parentali.

Altro diritto riconosciuto al lavoratore firmatario del contratto ripartito è quello di poter partecipare ad assemblee sindacali, previste dall'articolo 20 della L.300 del 20 maggio 1970, entro il limite complessivo di 10 ore in un anno. In questo caso il trattamento economico dovuto a ciascun lavoratore coobbligato deve essere ripartito in maniera proporzionale

Interessante è anche l'aspetto prettamente previdenziale previsto per questa tipologia contrattuale.

I lavoratori firmatari di un contratto di lavoro ripartito, devono essere assimilati ai lavoratori assunti a tempo parziale per quanto attiene le seguenti prestazioni previdenziali:

- Ivs (Assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti);
- indennità di malattia;
- ogni altra prestazione previdenziale tranne gli assegni per il nucleo familiare ed assistenziale ed ogni altra forma di contribuzione connessa alla durata giornaliera, settimanale, mensile od annuale riferita alla prestazione lavorativa.

Non è prevista la contribuzione per l'assicurazione dovuta per gli assegni per il nucleo familiare, che comunque verranno erogati in base alla normativa per i lavoratori a tempo parziale.

L'onere di tale forma contributiva sarà a carico della gestione per gli interventi assistenziali e di sostegno che è presso l'Inps.

Il calcolo relativo alle prestazioni previdenziali deve avvenire su base mensile, dividendo l'importo delle retribuzioni per il numero dei lavoratori che risultano obbligati all'inizio dell'evento, salvo conguaglio da effettuarsi a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

## **L'AMBITO APPLICATIVO PRATICO**

Occorre subito chiarire che ad oggi nessun esecutivo si è preoccupato di fornire chiarimenti in merito all'applicazione di tale formula contrattuale, forse perché non convinti della bontà di applicazione di tale contratto.

Anzi occorre sottolineare come l'attuale governo, introducendo nell'ambito della Legge Finanziaria 2007 il contratto di solidarietà, ha cercato di sostituire il contratto di lavoro ripartito, prevedendo il passaggio da tempo pieno a part-time di un ultracinquantenne a favore di un ragazzo che abbia una età massima di 25 se diplomato e 29 anni se laureato. Chiaramente trattandosi di due contratti a part-time viene meno il vincolo di responsabilità solidale tra i due lavoratori.

Così come affermato in premessa, ogni singola formula contrattuale deve necessariamente trovare una propria collocazione nell'ambito sociale per trovare la propria convenienza ad essere applicata.

Per quanto attiene il lavoro ripartito occorre partire dal presupposto che la sua difficoltà applicativa è da ricercarsi in primis, così come molti ritengono, nell'aspetto solidale che caratterizza la prestazione dei due lavoratori.

Infatti questo aspetto di fatto presuppone che i due lavoratori debbano essere legati tra di loro da un forte legame, tale da far nascere spontaneamente la solidarietà, senza alcun problema, nei casi di assenza di una delle due parti dal posto di lavoro durante le ore in cui per contratto dovrebbe lavorare.

E' chiaro che questo aspetto è sì importante, ma d'altro canto non deve assolutamente essere visto come un vero e proprio impedimento, ma come il punto da cui partire per inquadrare la giusta collocazione applicativa di tale contratto.

Pertanto, perché questo avvenga occorre da un lato individuare i soggetti che possano interessarsi a tale soluzione contrattuale e d'altro canto trovare una soluzione che risulti conveniente per l'azienda. Quindi è necessario trovare il giusto punto di equilibrio che possa accontentare le parti e non creare problemi.

Riflettendo sui soggetti a cui può interessare l'applicazione del contratto di lavoro ripartito ritengo che gli stessi debbano essere da un lato legati da un solido vincolo tra loro e d'altro canto diventa necessario che magari chi sta già lavorando a tempo pieno abbia interesse nel ridursi l'orario lavoro, per farne beneficiare una persona a cui ci tiene.

Considerando anche la difficoltà, soprattutto al sud a trovare una occupazione da parte dei giovani, interessante potrebbe essere l'applicazione di tale formula contrattuale tra un genitore ed il proprio figlio o figlia, oppure tra fratelli, od al limite due coniugi.

Proponendo ad esempio ad un padre che ha un figlio a casa disoccupato di inserirlo in azienda, riducendosi a suo piacimento il proprio orario di lavoro, ritengo che difficilmente l'azienda si troverà ad avere una risposta negativa.

Questa operazione potrebbe essere magari anticipata da un periodo di sei mesi come tirocinio formativo solo per capire se al ragazzo piace o meno questo tipo di attività.

Questa mia convinzione si basa sul fatto che di fronte ad una opportunità reale di lavoro per il figlio, difficilmente un genitore non è disponibile a rinunciare a qualcosa.

Naturalmente sarà il padre, di comune accordo con il figlio, a stabilire la ripartizione dell'orario di lavoro con la conseguente riduzione originaria del proprio orario di lavoro.

In questo modo la responsabilità solidale della prestazione lavorativa andrebbe, secondo me, al di là di ogni più rosea previsione per l'azienda in quanto da un lato un genitore ci terrà a non mettere in difficoltà il proprio figlio mettendolo quindi anche nella condizione di svolgere al meglio la propria prestazione lavorativa.

D'altro canto invece il figlio dovrebbe essere interessato a non creare problemi nello svolgere la prestazione lavorativa nel modo migliore possibile senza creare da un lato problemi all'azienda, dall'altra parte al padre che lo ha inserito.

Inoltre il ragazzo avrà tutto l'interesse ad imparare al meglio il proprio lavoro così da rendersi indispensabile all'azienda che nel momento in cui il papà deciderà di andare in pensione potrà lui continuare a lavorare a tempo pieno.

Ed è proprio **la formazione del ragazzo** a rappresentare l'aspetto più interessante, secondo me, per l'azienda.

Infatti considerando la enorme difficoltà che le aziende stanno incontrando con la formazione prevista per il contratto di apprendistato, la soluzione del contratto ripartito diventerebbe per l'azienda una grossa opportunità di formare, a costo zero, una forza lavoro utilizzabile a pieno in futuro.

In pratica l'impegno del papà a non far sfigurare il figlio, in quanto solidalmente responsabile della prestazione lavorativa, lo spingerà inconsciamente a formare il ragazzo cercando di insegnargli al meglio il lavoro da svolgere.

Oltretutto questo tipo di formazione sicuramente rappresenta una sorta di formazione continua e minuziosa, in quanto ogni volta che il ragazzo incontrerà una difficoltà, il papà (lavoratore coobbligato) risulterà sempre disponibile a spiegare come operare proprio perché si tratta di suo figlio.

Ritengo inoltre che questo tipo di formazione risulterà sicuramente più proficua rispetto alla formazione classica che si cerca di impartire al lavoratore, in quanto in questo caso di fatto c'è un notevole interesse da parte sia di chi deve impartire la formazione (padre) che da parte di chi deve essere formato (figlio).

Sicuramente non sorgeranno problemi di copertura del posto di lavoro nel caso di assenze di uno dei due perché in questo caso sia il papà che il figlio non avranno difficoltà in tal senso.

Quanto appena affermato diventa ancora più interessante nel momento in cui gli attori diventano la madre, che spesso preferirebbe un part-time, ed uno dei figli.

Chiaramente da tutta questa situazione l'azienda non potrà che trarne benefici, in quanto la prestazione lavorativa relativa a quel determinato posto di lavoro non subirà in alcun modo interruzioni.

**Sicuramente non è da sottovalutare anche l'aspetto prettamente economico che per l'azienda potrebbe presentare vantaggi sia da un punto di vista prettamente retributivo che contributivo.** Tale vantaggio potrebbe scaturire dal fatto che il ragazzo che inizia a lavorare con il lavoro ripartito rientri in una delle formule contrattuali tali da mettere l'azienda in condizione di ottenere anche un risparmio sia contributivo che retributivo, che di questi tempi sicuramente non è di poco conto.

In definitiva in questo modo si riuscirebbero a raggiungere tutti i principali obiettivi che ogni governo si prefigge ad inizio legislatura:

- ricambio generazionale con gente formata;
- aumento dei posti di lavoro;
- diminuzione del costo del lavoro per le aziende.

Chiaramente questa tipologia di contratto va gestita nel modo migliore dall'azienda, nel senso che la sua applicazione deve essere strettamente legata anche a dei parametri che mettendola in condizione di risparmiare le consentano di considerare il rapporto di lavoro ripartito di notevole interesse.

## **LA GESTIONE DELLE FERIE, MALATTIA, ASSENZE E PERMESSI**

Un altro dei maggiori problemi applicativi pratici derivano dalla gestione del periodo di ferie, malattia, assenze e permessi.

Iniziando ad esaminare il **periodo di ferie** le soluzioni prospettabili potrebbero, secondo me, essere tre, ovvero:

- entrambi i lavoratori sottoscrittori del contratto di lavoro ripartito scelgono le ferie negli stessi giorni;
- ogni singolo lavoratore sceglie il periodo di ferie per i giorni a lui spettanti in base all'orario di lavoro. Per quanto attiene le ore lavorate in più le stesse devono essere conguagliate con permessi ed assenze. Alla fine dell'anno ovvero al 31 dicembre di ogni anno il tutto verrà conguagliato stabilendo se occorre riconoscere, per quanto attiene l'aspetto retributivo, qualcosa in più rispetto alla retribuzione ordinaria spettante oppure diventa necessario decurtare qualcosa.
- riconoscendo ad entrambi i lavoratori un numero di giorni di ferie pari al tempo pieno e non in base all'orario effettivo di lavoro previsto dal contratto, la sostituzione del lavoratore assente non dovrà essere sottoposta ad aumento retributivo, ma verrà conguagliata con i giorni di ferie in più rispetto a quelli spettanti.

Identico discorso effettuato per le ferie deve essere fatto per i **permessi spettanti ai due lavoratori**.

Analizzando invece il periodo di assenza causato dalla **malattia** le soluzioni che ritengono opportune prospettare sono le seguenti:

- il datore di lavoro pagherebbe il lavoratore che svolge le ore in più;
- le ore svolte in più dall'altro lavoratore finiscono in banca delle ore per poi poterne usufruirne come permessi, effettuando il conteggio con cadenza semestrale od annuale;
- il datore decide di esimere in parte od in toto il lavoratore, tenuto a sostituire il suo collega assente, dallo svolgere la prestazione lavorativa sostitutiva.

Qualora dovesse verificarsi che i permessi accumulati da i due lavoratori dovessero risultare differenti tra loro entrambi, di comune accordo, potrebbero decidere quanto segue:

- conteggiare i permessi accumulati da entrambi e dividerli per due, usufruendone negli stessi giorni, in virtù della solidarietà che caratterizza il contratto ripartito;
- il lavoratore che ha maturato un numero di permessi inferiore rispetto all'altro lavoratore sottoscrittore del contratto, gli cede il corrispettivo in euro a fine anno.

Qualora il datore di lavoro non dovesse concedere i giorni di permesso scelti dai due lavoratori, dovrà pagare agli stessi quanto previsto per legge.

L'aver concesso al lavoratore la possibilità di esimersi dal sostituire il collega deve comunque essere una scelta del datore appositamente autorizzata.

Per quanto attiene le **assenze ingiustificate** il datore di lavoro è tenuto a decurtare il compenso al lavoratore che ha prodotto questa tipologia di assenze per versare il dovuto all'altro lavoratore che ha sottoscritto il contratto di lavoro ripartito.

In alternativa il datore di lavoro può autorizzare il lavoratore che dovrebbe sostituire il suo collega assente, a non svolgere attività lavorativa per le ore stabilite per l'altra persona.

In questo modo il lavoratore non assente è sollevato da ogni responsabilità riferita al mancato prosieguo della attività lavorativa.

Per le assenze giustificate rimane valido il discorso delle autorizzazioni rilasciate dal datore di lavoro a non far svolgere prestazione lavorativa al lavoratore presente.

In alternativa il datore di lavoro potrà decidere di retribuire il lavoratore nello stesso modo stabilito da contratto per poi in seguito conguagliare a fine anno le assenze giustificate, oppure lo stesso datore potrà decidere comunque di retribuire il dovuto oltre l'importo della retribuzione ordinaria.

Per quanto attiene invece i casi di **infortunio e congedi parentali**, il datore di lavoro in cambio della continuità della prestazione lavorativa può decidere di pagare al lavoratore "superstite" quanto a lui spettante a causa della maggiore prestazione lavorativa. Altrimenti lo autorizza a non svolgere la prestazione lavorativa dell'altro, tranne che il datore ravvisandone la necessità della stessa prestazione a tempo pieno, non decida di chiamare in servizio il lavoratore superstite rispettando una definita tempistica.

Ogni qual volta il datore dovesse decidere di esimere il lavoratore coobbligato a non sostituire il suo collega assente, dovrà essere introdotta una "**Clausola di ripristino della coobbligazione**" che dia la possibilità al datore di ripristinare la caratteristica propria del lavoro ripartito chiedendo al lavoratore non assente di sostituire il suo collega assente.

La mancata risposta alla chiamata, senza un valido motivo, dovrà offrire al datore la possibilità di licenziare immediatamente il lavoratore ed il contratto del lavoratore assente viene trasformato in un contratto a part-time