

JOB SHARING

Staffetta generazionale: quale contratto di lavoro?

Giovanni Saracino, Studio Legale Associato Stefanizzo

Un lavoratore prossimo alla pensione accetta una riduzione del proprio orario di lavoro fino al pensionamento, conseguentemente l'azienda assume un giovane con un contratto part time corrispondente alla quota lavoro che residua da tale riduzione fino a sostituire per l'intero la posizione lasciata libera dal lavoratore in uscita. L'agenda dell'attuale Governo prevede di utilizzare il meccanismo appena illustrato, e balzato agli onori della cronaca con l'appellativo di "staffetta generazionale", per far fronte all'emergenza disoccupazione, in specie quella giovanile.

La dottrina appare divisa sul punto – si vedano, per tutte, le posizioni contrapposte di Treu e Tiraboschi – per molteplici ragioni: dal carico contributivo che, per la parte non lavorata dal lavoratore anziano, sarebbe a carico dello stato, al precedente fallimento della previsione normativa contenuta nella Legge n. 196/1997 (ex art. 13 co. 4 "*Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale*"). Pare utile, quindi, riflettere sulle caratteristiche di un particolare istituto contrattual-lavoristico che permetterebbe un'agevole attuazione di tale sfidante proposta avanzata dal Ministro del Lavoro Giovannini.

Si tratta del **Job Sharing** (o lavoro ripartito) introdotto nel nostro ordinamento dal **Decreto Legislativo n. 276 del 2003 dall'articolo 41 al 45**, mediante il quale due (o più) lavoratori condividono un'unica obbligazione contrattuale obbligandosi solidalmente all'adempimento dell'intera prestazione. La **causa del contratto** rimane rappresentata dal rapporto sinallagmatico lavoro – retribuzione, ciò che è speciale è la modalità di adempimento dell'obbligazione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere svolta esclusivamente dai due coobbligati in alternanza tra loro sulla base di autonomi accordi intercorsi fra essi, potendo determinare discrezionalmente sostituzioni fra di loro nonché modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro. È evidente come la presenza di un'*eadem causa obligandi* caratterizza tale tipologia contrattuale, manifestando un vincolo di comunione che lega i due lavoratori *shared* – contitolari dell'obbligazione – anche in funzione dell'interesse del datore di lavoro a ricevere la prestazione dovutagli. Infatti sebbene il contratto di lavoro ripartito sia caratterizzato dalla complessità soggettiva dell'obbligazione e dalla divisibilità della prestazione, esso non è assimilabile ad un'obbligazione parziaria soggettivamente complessa poiché insita nella sua natura è la solidarietà legale che vincola i soggetti passivi. Questa forma contrattuale, non limitando l'adempimento di ciascuno dei coobbligati ad un pro-quota, richiede loro il vincolo di sostituirsi vicendevolmente in caso di reciproco impedimento affinché ciascuno è sempre tenuto per l'intero alla prestazione liberando l'altro.

Il contratto di *job sharing* deve essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova e deve definire gli elementi essenziali a individuare il trattamento economico applicabile in ragione della mansione assegnata ai lavoratori così come prevede l'articolo 44 D.Lgs n. 276/2003 il quale, in virtù del principio di non discriminazione, compara il trattamento retributivo che si deve ai coobbligati a quello del <<*lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte*>>, per cui la retribuzione, le mensilità aggiuntive, gli elementi retributivi accessori e le eventuali indennità dovranno essere corrisposte in misura proporzionale al tempo di lavoro effettivamente prestato da ciascuno dei coobbligati in attuazione del criterio della proporzionalità previsto dall'articolo 36 della Costituzione.

Questione dirimente il dibattito dottrinale riguardante gli impatti della "staffetta generazionale" è quella concernente il trattamento pensionistico del lavoratore in uscita cui verrebbe ridotto l'orario di lavoro. A fronte di ristrettezze di cassa da parte dello Stato potrebbe essere questo patto lavorativo intergenerazionale a determinare l'utilizzo del c.d. cuneo fiscale. In questa sede, rimanendo nell'ambito dell'analisi dei punti di forza della tipologia contrattuale in esame, basti notare come ai fini del calcolo pensionistico le retribuzioni da prendere in considerazione sono quelle relative al tempo pieno; per la determinazione dell'importo del trattamento si considera per intero l'anzianità relativa al servizio reso a tempo pieno e, proporzionalmente all'orario effettivamente svolto, l'anzianità relativa al servizio reso a tempo parziale. I lavoratori in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi previsti per accedere al trattamento pensionistico di anzianità possono cumulare tale trattamento con il reddito derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Le dimissioni di uno dei lavoratori determinano lo scioglimento dell'intero vincolo contrattuale. In questi casi è vero che si estingue il vincolo di solidarietà tra i soggetti passivi, ma il datore di lavoro, avendo concluso un contratto che faceva riferimento alla solidarietà passiva fra condebitori – che viene a mancare a causa dell'esercizio del recesso da parte di uno dei due lavoratori ripartiti – potrebbe non avere più interesse alla prosecuzione di un rapporto di lavoro che mostra un'oggettiva impossibilità parziale all'adempimento. Quindi le dimissioni rassegnate da uno dei due lavoratori shared necessariamente estendono i propri effetti anche all'altro, salvo che il lavoratore che vuole proseguire nel rapporto non provveda alla sostituzione del coobbligato dimissionario con altro lavoratore gradito anche al datore. Identici gli effetti estintivi integrali in caso di licenziamento, facendo salva l'ipotesi che l'altro prestatore si renda disponibile ad adempiere all'intera obbligazione lavorativa e trasformando quindi il contratto di job sharing in un normale contratto di lavoro subordinato.

Oltre al Capo II del D Lgs n. 276/2003 la disciplina del Job Sharing è rimessa alla **Contrattazione Collettiva**. Ed è proprio questa la sede nella quale, negli ultimi anni, alcuni fra i più grandi gruppi industriali hanno già cominciato a percorrere la strada della staffetta fra generazioni, sembrando ispirati al concetto di benessere totale dei dipendenti come parte integrante della strategia aziendale. Infatti il contratto di Job Sharing sembra porsi quale strumento funzionale alla migliore realizzazione della flessibilità all'interno dell'impresa concedendo ampia libertà di scelta attraverso l'alleggerimento delle rigidità del sistema produttivo e, d'altro canto, coinvolgendo più risorse umane e professionali al posto di un unico dipendente, riuscendo inoltre a diventare strumento di trasmissione di competenze e saperi lavorativi tra generazioni diverse. Fra le più note e recenti esperienze di utilizzo dell'organizzazione del lavoro tipizzata in tale tipologia contrattuale: per quanto riguarda progetti di Job Sharing familiare sono da annoverare Luxottica (il coniuge o i figli potranno prendere il posto del familiare/dipendente il coniuge o i figli potranno prendere il posto del familiare/dipendente in caso di malattia o di CIG) e Nestlé (rinunciando al 25% del proprio tempo di lavoro il genitore vedrebbe il figlio impiegato al 75%, con un 50% in più per il budget familiare), ancor prima Ferrero (ripartizione delle attività e contestuale condivisione della responsabilità del buon andamento del lavoro da parte di lavoratori con problemi di salute o di famiglia), non ultimo il rinnovo del CCNL di Federchimica con il Progetto Ponte (riduzione orario di lavoro per lavoratori in uscita e contestuale assunzione a part time di giovani disoccupati).

© RIPRODUZIONE RISERVATA