COLPEVOLE DI INNOCENZA. La breve stagione del job sharing in Italia

Prima è toccato al contratto di inserimento, nel 2012, con la legge Fornero. Ora pare sia la volta del lavoro a coppia o ripartito, il cosiddetto ***job sharing***, che, al pari del contratto di inserimento non ha mai fatto male a nessuno e che certo non può essere accusato, a oltre 15 anni dalla sua introduzione per via amministrativa, con la circolare Treu n. 43/1998, di aver creato lavoro precario.
Eppure proprio il lavoro ripartito, a quanto è dato sapere a poche ore dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio, è l'agnello sacrificale del *Jobs Act* in attuazione della delega sulla semplificazione (che dunque non è riduzione e tanto meno razionalizzazione) delle tipologie contrattuali di lavoro esistenti.

Per le collaborazioni a progetto vedremo: con buona probabilità scompariranno solo nominalmente per poi ripresentarsi sotto una nuova etichetta e con qualche tutela formale in più. Difficile esprimersi sulla **associazione in partecipazione** dopo la stretta della legge Fornero che lo ha condotto ai margini del mercato del lavoro. **Il lavoro intermittente o a chiamata pare salvo**, ma attendiamo il testo del decreto legislativo di attuazione del *Jobs Act* per qualche certezza.

Allo stato, l'unica tipologia contrattuale ad avere il destino segnato pare dunque essere il *job sharing.* Colpevole di innocenza, a quanto pare. Perché poco o per nulla applicato nella prassi almeno stando alle fonti ufficiali. **Eppure il lavoro condiviso è il lavoro del futuro**, dove sempre più due o più persone si troveranno ad adempiere a una unica obbligazione lavorativa non solo in funzione di esigenze personali e di vita ma anche in ragione della necessità di condividere professionalità, competenze e mestieri. Non più solo lavorare ma "collaborare" dicono i futuristi.

Eppure è del lontano 1979 l'invito di **Barney Olmsted**, sull'*International Labour Review* edita dalla Organizzazione Internazionale del Lavoro, **ad "aprire le menti e adattare le nostre leggi e cambiare le nostre abitudini per incoraggiare un ventaglio di opzioni diversificate sui tempi di lavoro e di vita".** Abbiamo aspettato la legge Biagi, dopo la coraggiosa circolare Treu del 1998, per muoverci in questa direzione con un robusto intervento sugli orari modulati e flessibili tra cui appunto la tipizzazione del lavoro a coppia o ripartito. Neppure un decennio di applicazione e tanto meno una valutazione della esperienza e il Legislatore è già pronto a fare marcia indietro.

A conferma che il *Jobs Act* non guarda al futuro ed è per questo che è bene raccontarne la breve storia nel nostro ordinamento giuridico. Perché è proprio da questi segnali che si può misurare la bontà del progetto riformatore in atto, ancora tutto incentrato sul modello del lavoro subordinato standard quanto la realtà dei fatti ci parla di lavori per progetti, fasi o cicli incentrati sui

risultati più che sui vincoli di orario ed eterodirezione di una prestazione lavorativa scandita da rigidi tempi di lavoro.

Nessuno protesterà per l'abrogazione della normativa sul lavoro ripartito. Forse solo quelle poche centinaia di lavoratori che lo hanno sperimentato magari grazie a uno di quei contratti collettivi di aziende modello come Luxottica o Ferrero che lo hanno introdotto. E chissà con quale certezza del diritto si potrà ancora sperimentare l'utilizzo di queste peculiare forma di lavoro, magari rispolverando la gloriosa circolare Treu.

Certo è che in questo modo il legislatore dà dimostrazione di ben poco coraggio. Nessuna lotta alla vera precarietà, come bene ha dimostrato la recente vicenda del contratto di inserimento, e un solo grande torto: quello di non sapersi confrontare con la realtà e col lavoro che cambia.

Michele Tiraboschi
Coordinatore scientifico di ADAPT
@Michele_ADAPT

Scarica il pdf