

Capitolo IX

Lavoro ripartito (*job-sharing*)

di Francesco Catalfamo e Marco Viola

1. Modalità di utilizzo del lavoro ripartito

Art. 51

Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto si stipula in forma scritta e deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze, la novazione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

Sommario: 1. Definizione e requisiti formali. – 2. Collocazione temporale delle prestazioni e preventiva comunicazione al datore di lavoro. – 3. Retribuzione. – 4. Risoluzione del rapporto.

1. Definizione e requisiti formali

L'art. 51 definisce e disciplina la fattispecie del lavoro ripartito di cui all'artt. 41-45 del d.lgs. n. 276/2003, non innovando quanto statuito nel precedente contratto collettivo. La disciplina dell'istituto non è stata modificata dalla l. n. 92/2012, trovano, pertanto, applicazione le norme del d.lgs. n. 276/2003 nella loro versione originaria.

Sebbene l'art. 43, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 demandi alla contrattazione collettiva la regolamentazione del lavoro ripartito, sia pure nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 41 e ss. del d.lgs. n. 276/2003, il CCNL degli studi professionali si limita a riproporre quanto già disposto dalla normativa senza significative novità.

Il primo comma dell'art. 51, in modo particolare, in conformità al dettato di legge, definisce il contratto di lavoro ripartito come quel contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. La fattispecie, dunque, consente di affidare un unico adempimento contrattuale a soggetti, i quali si impegnano congiuntamente a garantire la prestazione prevista nel contratto

Come espresso esplicitamente dalle parti sociali nelle dichiarazioni a verbale incluse a margine dell'articolo, trattasi di una tipologia contrattuale ancora non pienamente sfruttata nel settore degli studi professionali, presente nel CCNL in via "sperimentale", della quale è ancora necessario verificare le risultanze empiriche nella prospettiva di futuri accordi collettivi.

L'istituto si presenta come uno strumento di flessibilità temporale volto a rendere più agevole la conciliazione della vita lavorativa con la vita privata dei prestatori di lavoro. La sensibilità delle parti firmatarie verso l'individuazione e la valorizzazione di strumenti contrattuali volti a favorire tale conciliazione si desume ulteriormente dall'adesione all'intesa condivisa del 7 marzo 2011 inerente ad azioni a sostegno delle politiche di concilia-

zione tra famiglia e lavoro, la quale incoraggia l'utilizzo delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile.

Il comma 2 dell'art. 51 del CCNL precisa che la forma del contratto di lavoro ripartito deve essere scritta. Rileva aggiungere che la forma scritta è richiesta dal primo comma dell'art. 42 del d.lgs. n. 276/2003, *ad probationem* ed è quindi necessaria per provare in giudizio il contratto, ma non per la efficacia giuridica dello stesso. A norma delle lett. *b* e *c* dello stesso comma, l'accordo contrattuale deve contenere l'indicazione:

1. del luogo del lavoro;
2. del trattamento economico e normativo;
3. delle eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Collocazione temporale delle prestazioni e preventiva comunicazione al datore di lavoro

Una volta precisati i requisiti formali del contratto, il secondo comma dell'art. 51 del CCNL stabilisce che nel contratto stesso sia precisata anche la misura percentuale e della collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati. Agli stessi è offerta la possibilità di modificare discrezionalmente, in qualsiasi momento ed in via consensuale la distribuzione dell'orario, o di determinare la reciproca sostituzione. In tal caso, tuttavia, il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti ad uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato. Ciascun lavoratore è solidamente obbligato e risponde, dunque, dell'intera obbligazione. Sicché l'impossibilità sopravvenuta di uno dei due impone all'altro, di adempiere per l'intero, nulla spettando all'impossibilitato così sostituito.

Questo regime non si applica qualora, come consentito dell'art. 41, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, sia stata esclusa o limitata la facoltà dei coobbligati di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro e di sostituirsi vicendevolmente. A tal proposito, affinché sia possibile certificare le assenze, il comma 4 dell'art. 51 del CCNL in esame stabilisce che i lavoratori sono tenuti ad informare il datore di lavoro con cadenza almeno settimanale circa l'orario di ciascuno. In questo modo, il rischio per la impossibilità viene spostato in capo al datore di lavoro.

Come specificato dal comma 5 dell'art. 51 del CCNL, gli accordi individuali dovranno includere una garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ognuno dei lavoratori solidamente obbliga-

ti. Per contro, secondo il dettato dell'art. 41, comma 4, d.lgs. n. 276/2003, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, eventuali sostituzioni da parte di terzi sono vietate e possono essere ammesse soltanto previo consenso del datore di lavoro.

Riepilogando, la predeterminazione settimanale dell'orario di lavoro, *ex art.* 51, comma 4, del CCNL, implica che il lavoratore coobbligato non possa essere vincolato a rispondere per l'assenza o l'impossibilità alla prestazione dell'altro soggetto obbligato in solido: il prestatore avrà la facoltà, ma non il dovere giuridico, di sostituire il coobbligato assente, la cui prestazione potrà eventualmente essere garantita da un terzo con il consenso del datore di lavoro.

3. Retribuzione

Per quel che concerne l'aspetto retributivo, il terzo comma dell'art. 51 del CCNL specifica che la retribuzione è corrisposta a ciascun lavoratore coobbligato in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. Tale riproporzionamento interessa l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché le ferie, i trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e congedi parentali. La previsione non intacca né viola il principio di non discriminazione di cui all'art. 44, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, il quale precisa che il lavoratore assunto con contratto di lavoro ripartito deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

4. Risoluzione del rapporto

L'ultimo comma dell'art. 51 del CCNL, infine, sancisce che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori coobbligati, il datore di lavoro può proporre all'altro prestatore una novazione dell'obbligazione contrattuale in un contratto di lavoro a tempo pieno o parziale, ovvero il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore o lavoratrice, in entrambe le ipotesi con le medesime caratteristiche della prestazione lavorativa inizialmente concordata fra le parti.

In tutti gli altri casi, le dimissioni o il licenziamento di un lavoratore coobbligato comportano il venir meno della ripartizione ad origine della stipula

contrattuale e, in ossequio al vincolo di solidarietà caratterizzante la fattispecie, l'estinzione dell'intera obbligazione.

SCHEMA DI SINTESI			
Argomento/Istituto	Profili critici	Soluzioni operative	Riferimenti
Obbligazione solidale	I lavoratori devono comunicare con anticipo l'orario di lavoro settimanale. Il prestatore quindi non risponde dell'assenza o dell'impossibilità dell'altro coobbligato.	Il lavoratore assente, può essere sostituito volontariamente dall'altro coobbligato, o da un terzo con il consenso del datore.	Art. 41, comma 3, d.lgs. 276/2003 Art. 51, comma 4, CCNL
Estinzione del rapporto	Dimissioni o licenziamento di uno dei due coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.	Il datore di lavoro può chiedere al prestatore una novazione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno ovvero parziale, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore.	Art. 41, comma 5, d.lgs. 276/2003 Art. 51, comma 6, CCNL

Nota bibliografica

Per un inquadramento generale dell'istituto si vedano M. BIAGI, M. TIRABOSCHI (continuato da), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012, 145-146 e A. VALLEBONA, *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, Cedam, 2011, 754-755.

Per un approfondimento più specifico, poi, si vedano estesamente M. BRISCIANI, *Part-time e lavoro ripartito: manuale operativo*, Ipsoa, 2011, e F. NARDI, *Il contratto di lavoro ripartito*, Pontificia Università Lateranense, 2008.