

Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.43 del 7 aprile 1998

Chiarimenti in merito al c.d. contratto di lavoro ripartito - job sharing

Al fine di puntualizzare la posizione dello scrivente Ministero in ordine ad una serie di quesiti formulati da vari Uffici periferici circa l'ammissibilità, alla stregua della normativa vigente, di un contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori si assumano in solido l'adempimento di una unica obbligazione lavorativa (c.d. "lavoro a coppia" o, secondo la terminologia invalsa nella prassi di altri Paesi, job sharing) si ritiene di dover fornire i seguenti chiarimenti. Giova precisare, in via preliminare, che il lavoro ripartito, sorto negli Stati Uniti sul finire degli anni Sessanta e ora espressamente tipizzato dalla legislazione di alcuni Paesi Europei, è riconducibile alla tendenza, che va sempre più affermandosi anche nel nostro mercato del lavoro, di modernizzare la normativa in materia di regimi di orario, rimodulando progressivamente i tempi di lavoro. Questa peculiare forma di lavoro si presenta infatti come uno strumento di flessibilizzazione dell'orario di lavoro che appare proficuo sia per le imprese, posto che garantisce normalmente una maggiore intensità e produttività del lavoro riducendo gli effetti delle assenze, sia per gli stessi lavoratori, a cui viene contrattualmente garantita una ulteriore possibilità di gestione dei tempi di vita (esigenze familiari, di studio, etc.) e dei tempi di lavoro. La figura del lavoro ripartito non ha ancora trovato una compiuta e specifica regolamentazione nel nostro ordinamento; tuttavia, a parere dello scrivente Ministero, la mancanza di una legge non pregiudica affatto la legittimità del ricorso a questo schema negoziale per talune particolari categorie di lavoratori, purché naturalmente non si tratti di un mero espediente per aggirare la normativa vigente del lavoro subordinato in generale e del lavoro a tempo parziale in particolare. Non esistono, infatti, norme di legge o principi generali della materia contrattuale che precludano, esplicitamente o implicitamente, la possibilità per due o più lavoratori di assumere in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. Nessuno ostacolo, in particolare, può essere ricollegato al carattere essenzialmente personale della prestazione lavorativa: pur in presenza del vincolo fiduciario che caratterizza la figura in esame, ogni lavoratore resta infatti personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione, anche se la stessa si può poi estinguere, ratione temporis, in virtù dell'adempimento di uno solo dei due coobbligati. Vero è che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 210 del 4-11 maggio 1992, ha escluso l'ammissibilità di contratti di lavoro a tempo parziale nei quali la distribuzione, e cioè la collocazione temporale della prestazione ridotta, non sia stata predeterminata con riferimento ai parametri temporali, con ciò stesso escludendo così l'ammissibilità di qualunque clausola di "flessibilità" o "elasticità" dell'orario di lavoro (vedi in tal senso quanto rilevato dallo scrivente nella circolare n. 37 del 2/4/1993). Ma è anche vero che il contratto di lavoro ripartito deve essere chiaramente distinto dal contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 5 della Legge n. 863/1984: il contratto de quo non può essere, infatti, semplicemente considerato come originante da due distinti rapporti di lavoro a tempo parziale, posto che in questo caso ogni lavoratore è in solido obbligato per l'intero della prestazione lavorativa dedotta in contratto. In mancanza di una auspicabile regolamentazione della fattispecie da parte della contrattazione collettiva nazionale e aziendale, la disciplina del lavoro ripartito sarà dunque rimessa all'autonomia negoziale delle parti, ferma restando in ogni caso l'applicabilità della normativa generale del rapporto di lavoro subordinato, per quanto non incompatibile con la particolare natura del rapporto de quo. A parere dello scrivente Ministero, per evitare sospetti di elusione della normativa vigente del diritto di lavoro, nel contratto di lavoro ripartito andranno indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno dei due lavoratori con cadenza almeno settimanale. In ogni caso, salva diversa pattuizione, il datore legittimamente pretenderà l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati. Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i due lavoratori contitolari del contratto non potranno che essere considerati "assimilati" ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in modo da poterne calcolare con precisione l'esatto ammontare per ciascun lavoratore.