



Provincia della Spezia  
Medaglia d'Oro al Valor Militare

## PROVINCIA DELLA SPEZIA

### Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

# LAVORO RIPARTITO (ARTT. 41 - 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/2003)

## Definizione

Il Decreto Legislativo n. 276/03 (emanato in attuazione della Legge n. 30/03 – Legge Biagi) disciplina per la prima volta una forma di lavoro peraltro di fatto già esistente, ossia il **“lavoro ripartito”** o **“job sharing”**.

Tale rapporto di lavoro era venuto in evidenza allorché la circolare n. 43 del 07/04/98, emanata dall'allora ministro del lavoro Treu, ammetteva l'applicabilità del contratto in quanto non esistono norme di legge o principi generali della materia contrattuale che prevedano, espressamente o implicitamente, l'impossibilità per due o più lavoratori di assumere in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Sulla base di questa circolare anche la contrattazione collettiva è intervenuta in materia, fornendo una prima regolamentazione di questa particolare forma di lavoro.

L'art. 41 del D.Lgs. n. 276/03 definisce il lavoro ripartito come uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Fermo restando il vincolo di solidarietà tra le parti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa; ciò significa che l'adempimento da parte di uno solo di essi della quota parte di prestazione non assolve l'obbligo assunto.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro; in questo caso, ovviamente, il rischio dell'impossibilità di adempiere alla prestazione da parte di uno dei coobbligati è posto in capo all'altro coobbligato.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate, e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non si applica nel caso in cui, su richiesta del datore di lavoro, l'altro coobbligato si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente: in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

Inoltre, sempre salvo diversa intesa tra le parti, in caso d'impossibilità di rendere la prestazione da parte di entrambi i lavoratori coobbligati, si applica il disposto dell'art. 1256

del codice civile, il quale stabilisce che l'obbligazione si estingue quando la prestazione diventa impossibile per causa non imputabile al debitore.

## **Forma del contratto**

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in **forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi**:

- a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse;
- b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- c) le eventuali specifiche misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Al fine della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti ad informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, circa l'orario di lavoro di ciascun dei soggetti coobbligati.

## **Disciplina applicabile**

**La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva** nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. In assenza di contratti collettivi trova applicazione la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

## **Principio di non discriminazione**

Il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico e contributivo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, nonché l'importo dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee sindacali di cui all'art. 20 della Legge n. 300/70, entro il previsto limite complessivo di 10 ore annue, il cui trattamento economico sarà ripartito fra i coobbligati in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

## **Tutela previdenziale**

Per quanto riguarda le prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, nonché dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale, i lavoratori contitolari del rapporto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei relativi contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente bensì mese per mese, salvo conguaglio a fine anno sulla base dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

## **Prestazioni a sostegno del reddito previste con il lavoro ripartito**

L'INPS, con Circolare n. 41 del 13/03/06, ha chiarito una serie di problemi concernenti le prestazioni a sostegno del reddito relative alle nuove tipologie contrattuali disciplinate dal D.Lgs. n. 276/03.

Per quanto concerne i trattamenti di famiglia al lavoro ripartito si applica la normativa sul part-time che prevede la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in misura intera se il lavoratore effettua almeno 24 ore di lavoro settimanali; in caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Ne consegue che tutti i lavoratori coobbligati hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare, fermo restando il soddisfacimento dei requisiti previsti dalla normativa generale in materia di assegno per il nucleo familiare e tenuto conto della situazione familiare e reddituale di ciascun lavoratore. Al lavoratore coobbligato che si trovi in malattia o in maternità spetta la relativa indennità nei modi e nei limiti previsti per i lavoratori a tempo parziale, con la differenza che il calcolo delle prestazioni e dei relativi contributi non deve essere effettuato preventivamente bensì mese per mese, sulla base dell'impegno lavorativo attribuibile in percentuale al lavoratore interessato. Successivamente, a fine anno, si dovrà procedere ad un conguaglio, ricalcolando le prestazioni inizialmente liquidate in base all'effettiva incidenza percentuale dell'attività lavorativa svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati.

Con riferimento al congedo parentale (già astensione facoltativa) il diritto a fruire dell'indennità non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali essendo esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa: devono pertanto essere conteggiate come congedo parentale e indennizzate, nella misura del 30% della retribuzione che la lavoratrice percepirebbe qualora non si astenesse, soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Per quanto concerne le prestazioni di malattia si ricorda che, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il diritto all'indennità viene meno al momento della cessazione del rapporto stesso.

I lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale e, pertanto, agli stessi può essere riconosciuto, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione. Agli stessi può essere riconosciuto il diritto all'indennità di mobilità ed ai trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia come ai lavoratori assunti a tempo parziale. Essendo inoltre assimilati ai lavoratori part-time, in caso di pagamento del trattamento di integrazione salariale, la prestazione verrà divisa in base alle disposizioni del contratto di lavoro.