

Che cos'è il job sharing?

Letteralmente significa condivisione del lavoro, una stessa posizione lavorativa viene condivisa tra due o più persone; praticamente il full-time viene suddiviso tra due o più individui in due o più fasce part-time, che si assumono, però, la responsabilità per il lavoro totale; i protagonisti del job sharing (chiamati job sharers) si impegnano a sostituirsi vicendevolmente se, per esempio, uno dei due si ammala. La somma delle attività dei due dipendenti deve assicurare al titolare dell'azienda una presenza a tempo pieno. E', in sostanza, una sorta di "part time" coordinato fra due impiegati, i quali svolgeranno il lavoro di una singola figura professionale (si tratta infatti di una prestazione unica), concordando fra loro gli orari, che saranno poi comunicati all'azienda.

Le differenze rispetto al part time sono....

1. Il contratto di job sharing non può dare origine a due rapporti di lavoro distinti.
2. I lavoratori devono informare il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, della distribuzione dell'orario di lavoro.
3. In caso di assenza dei due lavoratori, il datore di lavoro può pretendere legittimamente dall'altro l'adempimento dell'intera prestazione.

Il "job sharing", dove è stato applicato, si è dimostrato una forma di lavoro assai più elastica ed utile del consueto "part time", specie nei casi in cui l'accordo viene raggiunto in modo che il lavoratore o la lavoratrice possa occuparsi più compiutamente della propria famiglia.

Ma vediamo quali sono le caratteristiche di questo contratto.....

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito è 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, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
 - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti

Chi può usufruire di questa forma contrattuale?

Possono usufruirne tutti i lavoratori/trici.

Se sono interessato/a al contratto di job sharing, cosa devo fare per usufruirne?

- I lavoratori/trici interessati dovranno preliminarmente individuare, nell'ambito della propria isola o area di appartenenza, un/una collega che si trovi ugualmente nelle condizioni personali previste per l'accesso al lavoro ripartito e quindi dovranno congiuntamente inoltrare una domanda scritta all'azienda.

Riferimenti normativi

Lavoro ripartito

Decreto legislativo 276/2003, artt. 41-45

RICAPITOLIAMO.....

- Se sono un lavoratore/trice in job sharing ho la possibilità di:
 1. avere orari di lavoro più elastici
 2. condividere il lavoro con una persona di mia fiducia
 3. condividere il lavoro con una persona che si trova nelle mie stesse condizioni personali (es. rientro dalla maternità)
 4. concordare i tempi e i turni di lavoro con il/la collega
 5. programmare settimanalmente i miei tempi e orari di lavoro
 6. programmare le ferie in accordo con il/la collega
 7. conciliare al meglio i miei tempi familiari e professionali
 8. dedicare più tempo alla famiglia o allo studio
- Se sono un lavoratore/trice in job sharing ho l'obbligo di:
 1. organizzare e suddividere preventivamente le attività lavorative in accordo con il/la collega
 2. comunicare, con cadenza almeno settimanale, al datore di lavoro gli orari e i turni di lavoro
 3. avvisare preventivamente il datore di lavoro circa il periodo di ferie
 4. avvisare, almeno con un giorno di anticipo, il/la collega in caso di assenza per malattia, infortunio o per giustificato motivo
 5. sostituire il/la collega assente per malattia, infortunio o per giustificato motivo

Introduzione

"Che fa concilia? (Job sharing)" è un progetto finanziato dalla legge 125/91 con lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Il lavoro ripartito, infatti, grazie alla flessibilità degli orari ed alle possibilità di conciliazione, può intendersi come misura in grado di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Conciliare tempi tra vita familiare e lavoro significa consentire ad una parte importante della forza lavoro, donne ma non solo, di rimanere nel mercato del lavoro.

Il job sharing rappresenta anche una risposta alle crescenti esigenze di flessibilità delle aziende dettate dall'andamento dei mercati.

Il job sharing è molto diffuso in Europa, Canada e USA. In Italia è ancora poco conosciuto ed utilizzato.....vi invitiamo alla lettura per saperne di più!

Di cosa parliamo?

Oggi parliamo della specificità femminile in relazione alla questione del tempo, legata alla doppia presenza delle donne nel lavoro per il mercato e per la famiglia. Rendere questa doppia presenza maggiormente sostenibile significa rendere più compatibili i tempi necessari allo svolgimento della duplice funzione delle donne: produttiva e riproduttiva. Più in generale si sottolinea come la conciliazione tra vita professionale e familiare rappresenti un traguardo significativo per la vita di milioni di donne e uomini che lavorano e manifestano l'esigenza di trovare un equilibrio per sostenere diversi impegni e ruoli, oltre che un elemento fondamentale per la concreta realizzazione di condizioni di pari opportunità. I lavoratori e le lavoratrici si trovano sempre a dover conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari. A riguardo, negli ultimi anni, sono state introdotte importanti modifiche nella regolamentazione del mercato del lavoro in Italia; in particolare, con la Legge Biagi sono stati introdotti forme contrattuali di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro; tra le tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato o flessibile vi è il contratto di lavoro ripartito, altrimenti denominato job sharing, che tratteremo in questa sede.

apid
imprenditorialità
donna

IDEA
LAVORO



Coordinamento Donne
UIL

CHE FA, CONCILIA? (JOB SHARING)

MATERIALE INFORMATIVO PER I LAVORATORI/ LAVORATRICI



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Comitato Nazionale di
Parità e Pari Opportunità

Quali diritti mi vengono riconosciuti per legge?

Principio di non discriminazione...

1. Fermi restando i **divieti di discriminazione** diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non 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.
2. Il **trattamento economico e normativo** 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, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.
3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha **diritto di partecipare alle riunioni assembleari** di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Disposizioni previdenziali...

Ai fini delle prestazioni della **assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità**, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di **malattia** e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative **contribuzioni** connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono 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.

Con riguardo all'istituto delle **ferie**, le parti godono degli stessi diritti degli altri lavoratori. Non è più il datore di lavoro che determina il periodo di ferie salvo in caso di chiusura collettiva. Infatti, al datore di lavoro interessa che sia garantita la prestazione inclusa nel contratto, prestazione che uno dei due deve sempre e comunque eseguire.

Ovviamente, **i coobbligati dovranno sempre informare il datore di lavoro delle assenze per ferie, in quanto questo dovrà:**

- ridurre il monte ferie spettate a ciascun lavoratore;
- pagare, in ipotesi, un coobbligato per le 40 ore settimanali tenendo presente anche eventuali ore di lavoro prestate oltre la 40^a ora;
- pagare al lavoratore assente le giornate di ferie godute.

Come vengo retribuito/a se sono un lavoratore/trice job sharing?

La **retribuzione** viene determinata in base alle ore effettivamente prestate.

Il calcolo dei **contributi previdenziali** deve essere effettuato in via consuntiva, con cadenza mensile, con eventuali conguagli a fine anno e non preventivamente.

L'attuazione e la regolamentazione del lavoro ripartito è vincolata alla contrattazione collettiva. In assenza di contratti collettivi, si applica la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la natura del rapporto di lavoro ripartito. Il regime transitorio e l'attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva potranno essere affidati anche a un Accordo interconfederale su convocazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Quali vantaggi traggo da questo contratto?

I vantaggi di una simile soluzione sono diversi:

- il caso più lampante, è quello del rientro al lavoro dopo una maternità. In alcune grandi aziende della Lombardia sono già qualche decina le coppie di neo madri che, accordandosi fra loro, riescono a seguire le faccende di famiglia senza rinunciare al lavoro.
- Un secondo vantaggio consiste nella possibilità per i lavoratori che condividono l'impiego (e lo stipendio) di conciliare impegni familiari e professionali, stabilendo di comune accordo i turni e i tempi di lavoro.
- Questo contratto permette di conciliare impegni personali (consente una migliore gestione del tempo libero e quindi anche più tempo da dedicare alla famiglia o allo studio) e impegni di lavoro o malattia; offre soluzioni a categorie particolari di lavoratori quali studenti-lavoratori, pensionamenti, (incrementa la flessibilità; agevola il progetto della formazione permanente; copre temporanei periodi di assenza).

Quali sono le condizioni necessarie per diventare un job sharer?

- Una è sicuramente relativa all'importanza dell'affiatamento della coppia di job-sharer affinché questa modalità di lavoro si riveli produttiva; infatti i lavoratori contraenti, avendo la responsabilità di un unico lavoro, devono necessariamente operare in accordo su diversi fronti che vanno dalla pianificazione del lavoro ai turni da fare.

- L'altra condizione è relativa al presupposto legame fiduciario tra i coobbligati in quanto il datore di lavoro può – in caso di assenza di un lavoratore – pretendere dall'altro la copertura dell'intera prestazione lavorativa. Tra di loro deve esistere un forte legame di fiducia, o se non altro un coordinamento efficiente.

E se dopo qualche tempo la coppia non funziona più?

Si può proporre al datore di lavoro un nuovo partner. Oppure si può chiedere di passare a un contratto a tempo pieno o due part time.

Cosa succede se il/la collega si assenta per malattia o infortunio per un periodo breve)?

È possibile ipotizzare due soluzioni per questo aspetto:

- 1) il datore di lavoro non è legittimato a pretendere la prestazione dall'altro contraente, in quanto la causa dell'assenza non è a lui imputabile (art.1218 c.c.), così come avviene nella legislazione tedesca (dove la sostituzione è ammessa solo in casi di necessità ed urgenza);
- 2) in virtù dell'obbligazione solidale, l'altro contraente è tenuto a completare l'orario di lavoro, così come stabilito ad esempio in un verbale di accordo del 13 aprile 1999 siglato da Unindustria, CISL- CIGL a Treviso.

In questo caso sarebbe opportuno prevedere una **maggiorazione retributiva** per l'orario eccedente quello previsto dalle percentuali contrattuali per il singolo lavoratore.

Cosa succede se il/la collega si assenta per malattia o infortunio per un periodo medio lungo)?

In questo caso, oltre due soluzioni ipotizzate nel punto precedente, si potrebbe ipotizzare una terza soluzione:

- le parti individuano un altro soggetto in sostituzione del contraente assente. In qual caso è richiesto il consenso di entrambe le parti (lavoratore/trice e datore di lavoro).

Cosa succede se il/la collega arriva in ritardo, non si presenta al lavoro senza avvisare o lascia il posto di lavoro senza giustificazione?

In caso di inadempienze contrattuali, quali ritardi nell'inizio del lavoro, assenze ingiustificate e abbandono ingiustificato del posto di lavoro; in virtù del legame fiduciario che lega i due coobbligati, è imputabile ad entrambi i lavoratori/trici. Questo contratto prevede che i coobbligati si coprano vicendevolmente per cui, è condizione necessaria che sussista tra i due un rapporto di piena fiducia e collaborazione nonché capacità di autogestirsi in relazione ai rispettivi impegni familiari e lavorativi.

Cosa succede nel caso in cui il/la collega riceve sanzioni disciplinari?

In merito all'applicazione di sanzioni disciplinari, sono imputabili unicamente al lavoratore responsabile delle stesse. L'applicazione di una sanzione disciplinare non può però ricadere negativamente sul datore di lavoro il quale, in caso sanzione comminata nella forma di sospensione dal lavoro, può legittimamente pretendere dall'altro coobbligato l'adempimento dell'intera obbligazione.

Nel caso di licenziamento disciplinare, valgono le considerazioni viste per la risoluzione del contratto qui i seguito.

Cosa succede nel caso di recessione contrattuale del/della collega?

Si possono ipotizzare diverse soluzioni per il recesso dal contratto da parte di un lavoratore/trice:

- a) risoluzione del contratto anche per l'altro contraente, in quanto il contratto di job sharing è stato assunto in solido dai due (o più) contraenti. Nel caso di silenzio del contratto, questa appare l'ipotesi da accogliere;
- b) prosecuzione del rapporto con l'altro contraente. Questo implica la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato e non più di job sharing, al fine di coprire tutte le ore previste dal precedente contratto. È ipotizzabile anche una prosecuzione a tempo parziale, con orario pari alla percentuale assegnata al lavoratore rimasto. In ogni caso, questa soluzione richiede il consenso di entrambe le parti, che può essere dato in sede di stipulazione del contratto di job sharing, inserendo un'apposita clausola che disciplini questo aspetto;
- c) prosecuzione del rapporto con l'altro contraente, a patto che le parti individuino un altro soggetto in sostituzione del contraente che ha recesso il contratto. Anche in questo caso è richiesto il consenso di entrambe le parti.