

LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (C.D. *JOB-SHARING*) NELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO*

di Michele Tiraboschi, Ricercatore di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Modena

Con la Circolare n. 43/1998 ⁽¹⁾ il Ministero del lavoro e della Previdenza sociale ha chiarito alcuni rilevanti dubbi interpretativi circa la disciplina giuridica del *contratto di lavoro ripartito* — e cioè di quella particolare forma di lavoro designata in ambito comparato con l'espressione *job sharing* — riconoscendone la piena legittimità anche nel nostro ordinamento.

E' noto in proposito come parte della dottrina, seppure muovendo da presupposti teorico-normativi non sempre omogenei e spesso anzi contrapposti ⁽²⁾, sostenga da

tempo la compatibilità di questo peculiare schema negoziale con il quadro legale vigente ⁽³⁾. Ed invero, ipotesi contrattuali caratterizzate dalla contitolarità solidale dell'obbligazione lavorativa da parte di due o più lavoratori sono state talvolta sperimentate anche nella prassi del nostro mercato del lavoro. La possibilità di sottoscrivere contratti di *job sharing* per lo svolgimento di prestazioni di lavoro subordinato è stata per esempio riconosciuta nei contratti collettivi della Sony Italia di Rovereto e

dell'Alcatel ⁽⁴⁾. Nell'ambito del lavoro autonomo e parasubordinato, poi, l'Accordo nazionale del 28 luglio 1994 degli agenti di assicurazioni prevede espressamente la possibilità di stipulare un contratto di agenzia anche con più agenti, nel qual caso si ha il c.d. contratto di co-agenzia, nel senso che «l'incarico si considera sempre conferito congiuntamente e solidalmente, anche se ai coagenti è data facoltà di agire separatamente» (art. 2, comma 4). Né mancano infine ipotesi — più o meno chiaramente formalizzate dalle parti in un apposito schema contrattuale — in cui l'obbligazione lavorativa viene solidalmente suddivisa tra due o più lavoratori (in genere tra moglie e marito ovvero tra parenti o famigliari) nella gestione di esercizi aperti al pubblico (bar, ristoranti, rivendite di giornali, impianti di distribuzione del carburante, etc.) ovvero nello

* Pubblicato su *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1998.

¹ In questo fascicolo della Rivista.

² Cfr., in particolare P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, vol. II, pp. 401-412, che ammette la legittimità del *job sharing* alla stregua delle norme di diritto comune in materia di contratti e obbligazioni (art. 1322 c.c.), e, in una contrapposta prospettiva normativa e concettuale, C. Alessi, *Part-time e job sharing*, in *Quaderni Dir. Lav. e Rel. Ind.*, 1995, n. 17, pp. 128-130, che considera invece il *job sharing* come originante dalla

combinazione di due distinti rapporti di lavoro a tempo parziale. Per una valutazione di queste due contrapposte opzioni interpretative — contratto atipico ovvero *species* del lavoro a tempo parziale — e per l'indicazione della via seguita dal Ministero del lavoro con la circolare in commento v. *amplius infra*.

³ Oltre agli autori cit. alla nota precedente v. Mele L., *Il part-time*, Giuffrè, Milano, 1990, p. 445; P. Ichino, M. Violi, *Job Sharing: un rapporto nuovo tra tempo di lavoro e tempo libero*, in P. Ichino, A. Ichino, M. Violi, *Nuovi strumenti di intervento nel mercato del lavoro*, Angeli, Milano, 1988, p. 94 e ss.

⁴ Cfr. L. Palmerini, *Arriva l'impiego di coppia*, in *Il Sole-24 Ore*, lunedì 6 aprile, p. 27.

svolgimento di prestazioni di lavoro in favore di scuole materne o cliniche private, autoscuole, case editrici o discografiche, etc.

Tuttavia, al di là di questi casi ancora marginali e di un generale quanto sterile favore della dottrina più attenta alla evoluzione del mercato del lavoro, il contratto di lavoro ripartito ha sin qui trovato ostacoli oggettivi ad una sua più ampia e convinta utilizzazione, vuoi per la difficoltà di individuare la disciplina del rapporto di lavoro *de quo* (con riferimento in particolare alle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro, alla impossibilità della prestazione da parte di uno dei coobbligati, alla responsabilità per inadempimento e alla risoluzione del contratto) vuoi per l'assoluta incertezza nel determinare e gestire le prestazioni della assicurazione generale obbligatoria, della indennità economica di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale. Si deve infatti subito chiarire che, nonostante diversi tentativi di tipizzare la fattispecie ⁽⁵⁾, la

⁵ L'articolo 20 del Disegno di Legge n. 2764/1995, presentato nel corso della scorsa Legislatura dal Ministro del lavoro Tiziano Treu (vedilo in *Dir. Rel. Ind.*, 1995, n. 2, p. 247 e ss.), che prevedeva espressamente l'istituto del contratto di lavoro subordinato a coppia, è stato successivamente scorporato dal Disegno di Legge n. 1918/1996 (c.d. pacchetto Treu), da cui è poi scaturita la Legge n.

figura del lavoro ripartito non ha ancora trovato una compiuta e specifica regolamentazione legale o convenzionale nel nostro ordinamento.

Si comprende allora l'enorme importanza pratica della Circolare n. 43/1998, che, proprio nel risolvere questi dubbi interpretativi, dovrebbe definitivamente contribuire alla diffusione anche nel nostro Paese di questa nuova modalità di organizzazione del rapporto individuale di lavoro senza peraltro introdurre alcun ostacolo ad una più precisa e articolata regolamentazione della fattispecie ad opera della contrattazione collettiva e, eventualmente, dello stesso legislatore nel più ampio contesto di una ridefinizione normativa — invero da tempo annunciata — dei tempi di vita e di lavoro.

E' la stessa Circolare n. 43/1998, del resto, a sollecitare l'intervento delle parti sociali allorché precisa

196/1997. Sulla vicenda v. M. Biagi, *Un Diritto in evoluzione. Riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, Norme in materia di promozione dell'occupazione, in M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997, p. 25. Tentativi di regolamentare la fattispecie sono presenti anche negli articoli 27-30 del Disegno di Legge n. 1179/1996 (primi firmatari M. De Luca e C. Smuraglia), negli articoli 20-22 del Disegno di Legge n. 2483/1995 (prima firmataria L. Turco) e negli articoli 17-20 del progetto di legge elaborato dalla Commissione Caviglioli su incarico del Ministro del lavoro Gino Giugni nell'autunno 1993 (vedilo in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, III, pp. 93-111).

che «in mancanza di un'auspicabile regolamentazione della fattispecie da parte della contrattazione collettiva nazionale e aziendale, la disciplina del lavoro ripartito (è) 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*» ⁽⁶⁾.

JOB SHARING E LAVORO A TEMPO PARZIALE: DUE TIPOLOGIE NEGOZIALI DISTINTE

I primi dubbi interpretativi sorgono già con riferimento all'inquadramento della fattispecie e alla sua esatta delimitazione rispetto allo schema del lavoro a tempo parziale.

A questo proposito il contratto di lavoro ripartito può essere definito come un peculiare contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per l'esecuzione di una unica prestazione lavorativa, che,

⁶ Giova peraltro rilevare, in proposito, come tutti i progetti di legge indicati alla nota precedente si limitino a delineare una disciplina di cornice del contratto di lavoro ripartito, rinviando poi alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale per una sua più compiuta e articolata regolamentazione.

normalmente, corrisponde ad un posto di lavoro a tempo pieno ⁽⁷⁾. Ferma restando la possibilità di modificare consensualmente e in qualunque momento la distribuzione dell'orario di lavoro, ognuno dei lavoratori coobbligati si limita a svolgere la porzione di lavoro preventivamente concordata (su base annuale, mensile o anche settimanale), ma condivide con l'altro (o gli altri, in caso di più di due lavoratori) la responsabilità per l'esecuzione dell'intera prestazione lavorativa dedotta in contratto. Salvo diversa pattuizione, ciascun lavoratore si impegna dunque a sostituire l'altro (o gli altri) in caso di impedimento a svolgere la prestazione lavorativa.

Se il dato della contitolarità solidale dell'obbligazione di lavoro è l'elemento caratterizzante della fattispecie, emerge allora con tutta evidenza la differenziazione tipologica e strutturale tra contratto di lavoro ripartito e contratto di lavoro a tempo parziale. Come evidenziato dalla dottrina che per prima si è occupata del *job sharing* ⁽⁸⁾,

⁷ L'esperienza comparata conosce comunque anche ipotesi di lavoro ripartito innestate su posizioni lavorative a tempo parziale. Cfr. *Your Guide to Part-Time Work and Job Sharing*, in <http://www.bankamerica.com>.

⁸ Cfr. lo studio di G.S. Meier, *Job Sharing. A New Pattern for Quality of Work and Life*, Upjohn Institute for employment research, Kalamazoo, 1979, pp. 1-2, ripreso in Italia da P. Ichino, *Il tempo della*

quantunque esistano forti analogie rispetto alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa il contratto di lavoro ripartito non consiste nella pura e semplice suddivisione di un posto di lavoro a tempo pieno in due posti di lavoro a tempo parziale (c.d. *job splitting*) ⁽⁹⁾. Infatti, mentre nel lavoro ripartito si configura per definizione una unica obbligazione contrattuale per la stessa prestazione lavorativa quali che siano i lavoratori coinvolti, con riferimento al lavoro a tempo parziale ogni singolo lavoratore è esclusivamente responsabile dell'adempimento della propria obbligazione lavorativa. Nel caso del *job splitting*, pertanto, in luogo della originaria obbligazione lavorativa si configurano due distinti e autonomi rapporti giuridici, senza che tra i due lavoratori coinvolti dalla ripartizione dell'orario di lavoro si instauri alcun

prestazione nel rapporto di lavoro, cit., p. 401.

⁹ Per questa lettura minimale e largamente fuorviante del *job sharing* v. tuttavia, nella letteratura comparatistica, Y. Kravaritou-Manitakis, *New Forms of Work*, European Foundation for Life and Working Condition, Dublino, 1988, pp. 55-57. Questo A. tende peraltro ad assimilare il *job sharing* al concetto — pure ben differenziato — di *work sharing*, che invece designa la riduzione collettiva dell'orario di lavoro come misura di sostegno dell'occupazione sia in via "offensiva" (diretta cioè alla creazione di nuovi posti di lavoro) sia in via meramente "difensivistica" (quale alternativa ad un licenziamento collettivo).

vincolo di solidarietà rispetto all'esecuzione della prestazione lavorativa.

Nel delineare i contorni della fattispecie, la Circolare n. 43/1998 si pone ora proprio in questa prospettiva, escludendo in radice l'assimilazione — pure prospettata dalla dottrina ⁽¹⁰⁾ — tra *job sharing* e contratto di lavoro a tempo parziale. In mancanza di una specifica disciplina legislativa del contratto di lavoro ripartito, la legittimità del ricorso a questo peculiare schema negoziale non poteva infatti che essere riconosciuta alla stregua delle norme di diritto comune in materia di contratti e obbligazioni, rinviando poi all'autonomia negoziale delle parti per l'esatta regolamentazione del rapporto di lavoro e del vincolo di solidarietà (art. 1322 c.c.) ⁽¹¹⁾.

L'atipicità dello schema negoziale deriva in questo caso dal particolare e strettissimo vincolo fiduciario instaurato tra i lavoratori coobbligati, che diventa il vero tratto caratterizzante di questa ipotesi di lavoro subordinato al punto di non consentirne la riconducibilità allo schema tipico del lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c., neppure nella

¹⁰ Come già anticipato alla nota 2, questa tesi è stata sostenuta in dottrina da C. Alessi, *Part-time e job sharing*, cit., pp. 128-130.

¹¹ La riconducibilità del *job sharing* ad una ipotesi di contratto atipico ex articolo 1322 c.c. è stata sostenuta in dottrina da P. Ichino, *Il tempo della prestazione di lavoro*, cit., pp. 401-412. V. *supra*, nota 2.

forma di prestazione di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 5 della Legge n. 863/1984.

Inserendosi in un solco già chiaramente delineato dalla dottrina⁽¹²⁾, la Circolare n. 43/1998 esclude che, alla stregua del diritto vigente, possano esistere ostacoli alla circostanza che due o più lavoratori assumano solidamente la stessa ed unica obbligazione lavorativa subordinata. Nessun impedimento, in particolare, può essere ricollegato al carattere personale della prestazione lavorativa: “pur in presenza del vincolo fiduciario che caratterizza la figura in esame” — rileva la circolare — ogni lavoratore resta infatti personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione, anche se l'obbligazione stessa si può poi estinguere, *ratione temporis*, in virtù dell'adempimento di uno solo dei due lavoratori coobbligati”⁽¹³⁾.

¹² V. ancora P. Ichino, *Il tempo della prestazione di lavoro*, cit., pp. 406-407.

¹³ Può essere quantomeno curioso rilevare in proposito, e seppure in via puramente incidentale, come il processo di evoluzione dei rapporti di lavoro abbia segnato recentemente una vera e propria svolta rispetto alla tradizionale configurazione del contratto di lavoro subordinato imperniato sullo scambio lavoro contro retribuzione tra datore di lavoro e lavoratore. Con la tipizzazione del lavoro intermittente tramite “agenzia” (artt. 1-11, Legge n. 196/1997), da un lato, e il riconoscimento della legittimità del contratto di lavoro

Per quanto riguarda invece la “meritevolezza dell'interesse”, che, come noto, rappresenta l'elemento essenziale ai fini del giudizio sulla idoneità dell'assetto di interessi realizzato dai privati a derogare il regime della tipicità legale (cfr. l'art. 1322 c.c.), può essere sufficiente limitarsi a indicare i vantaggi di questa modalità di organizzazione del rapporto individuale di lavoro. Se per le imprese il *job sharing* consente di incrementare la flessibilità nell'utilizzazione del fattore lavoro, posto che garantisce normalmente una maggiore intensità e produttività del lavoro riducendo, per contro, le assenze per malattia o altro impedimento, per i lavoratori agevola il ritorno al lavoro di chi è uscito temporaneamente dal mercato del lavoro consentendo soprattutto una maggiore elasticità e un maggiore controllo dei tempi di lavoro. Circostanza questa che può indubbiamente contribuire a rendere effettivo quel diritto alla piena disponibilità del tempo di non lavoro che è stato posto dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale quale principio informatore delle

ripartito, dall'altro lato, giunge infatti a definitivo compimento il processo di frammentazione del “tipo” lavoro subordinato. Rispetto all'esecuzione di una unica prestazione lavorativa può ora verificarsi la presenza di due datori di lavoro uno formale e l'altro sostanziale (c.d. *co-employment*) o, anche, di due o più lavoratori (coobbligati a svolgere lo stesso lavoro).

prestazioni lavorative a orario ridotto⁽¹⁴⁾. Ma a sostegno della “meritevolezza dell'interesse” possono essere richiamati anche l'articolo 4 (diritto di svolgere un lavoro secondo le proprie inclinazioni e possibilità) e l'articolo 35 della Costituzione (tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni).

AMBITO E MODALITA' DI APPLICAZIONE

Salvo che si tratti di un mero espediente congegnato dal contraente più forte al fine di aggirare la normativa inderogabile del diritto del lavoro, la regolamentazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro ripartito è dunque rimessa alla autodeterminazione delle parti, che sono pertanto libere di determinare la misura percentuale e la ripartizione temporale dell'orario di lavoro nel corso del giorno, della settimana, del mese o dell'anno, il numero di lavoratori coobbligati, il regime delle sostituzioni in caso di assenze per malattia o per altro impedimento, le conseguenze dell'inesatto adempimento da parte di uno dei lavoratori coobbligati, il recesso e ogni altro aspetto del rapporto di lavoro.

Come dimostra l'esperienza

¹⁴ Ci si riferisce alla nota sentenza della Corte Costituzionale n. 210/1992 (in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II, p. 731 e ss., con nota di P. Ichino) in materia di clausole elastiche nel lavoro a tempo parziale.

comparata, le forme di organizzazione del lavoro sono le più disparate e variano elasticamente a seconda delle diverse intese tra le parti contrattuali ⁽¹⁵⁾. In alcune ipotesi i lavoratori svolgono alternativamente la prestazione lavorativa al mattino e al pomeriggio; in altri casi lavorano ciascuno due giorni e mezzo la settimana a tempo pieno; in altri ancora lavorano alternativamente per una settimana, un mese o anche per periodi superiori

Nel quadro teorico-normativo tracciato dalla Circolare n. 43/1998, e fatta salva una diversa pattuizione tra le parti del contratto, è peraltro concessa ai lavoratori la facoltà di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, sostituzioni tra di loro nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

¹⁵ Decisamente più rigida, a questo proposito, è la disciplina ipotizzata dai principali disegni di legge sin qui presentati (v. *supra*, nota 5), che, normalmente, prevedono la possibilità di convenire una modificazione della misura percentuale e della collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale soltanto di anno in anno e/o previa autorizzazione del datore di lavoro. Una volta ricondotto il *job sharing* allo schema del lavoro atipico, la gestione del tempo di lavoro è invece rimessa in linea di principio agli stessi lavoratori coobbligati, che, salvo patto contrario, sono liberi di distribuirsi tra di loro la quantità di lavoro e i rispettivi orari, anche secondo modalità giorno per giorno diverse.

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

Per evitare sospetti di elusione della normativa inderogabile del diritto del lavoro, pare in ogni caso preferibile indicare nel contratto la misura percentuale e l'articolazione effettiva dell'orario di lavoro, che potrà poi di volta in volta essere consensualmente modificata dai lavoratori coobbligati. Sarà peraltro cura dei lavoratori comunicare all'azienda le eventuali modificazioni dell'orario di lavoro: circostanza questa rilevante per determinare il trattamento retributivo e previdenziale in caso di malattia o di altro impedimento legittimo (v. *infra*).

Resta inteso che la retribuzione sarà proporzionale al lavoro effettivamente prestato da ciascun lavoratore. Proporzionate al lavoro svolto saranno inoltre le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.

Una certa assimilazione al lavoro a tempo parziale è prevista soltanto ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione

previdenziale ed assistenziale. In questo caso, tuttavia, il calcolo delle prestazioni e dei contributi non potrà che essere effettuato a seguito dello svolgimento della prestazione lavorativa (e non preventivamente, come nel caso del lavoro a tempo parziale), con eventuali conguagli a fine anno.

Con riferimento all'ambito di applicazione della fattispecie, l'esperienza di altri Paesi mostra come tutte le posizioni lavorative possano essere condivise tra due lavoratori, comprese le posizioni dirigenziali, anche se è presumibile che nel nostro ordinamento, almeno in attesa di una più articolata tipizzazione ad opera della contrattazione collettiva, vengano interessate posizioni lavorative piuttosto peculiari e comunque con esclusivo riferimento a quei lavori dove l'elemento fiduciario, tipico della fattispecie, è più facilmente realizzabile. In questa prima fase di "sperimentazione", interessate a tale schema contrattuale potrebbero essere, in particolare, alcune figure professionali riconducibili all'area del lavoro subordinato quali: segretarie, impiegati amministrativi, portieri, domestici, baby-sitter, venditori porta a porta o propagandisti di prodotti medicinali, insegnanti di scuole private, personale medico e paramedico di cliniche private, ambulatori, etc.

IMPOSSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, INADEMPIMENTO E RECESSO

La Circolare n. 43/1998 non ha peraltro chiarito — né invero poteva farlo, una volta scelta la strada della atipicità contrattuale — tutti i dubbi relativi alla disciplina del *job sharing*.

Uno dei profili più delicati nella regolamentazione del contratto di lavoro ripartito riguarda indubbiamente l'impossibilità della prestazione da parte di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati. Ma problemi non indifferenti possono presentarsi anche con riferimento all'esercizio del potere disciplinare e alla risoluzione del contratto per inadempimento.

Riconosciuta l'applicabilità della normativa generale del lavoro subordinato per quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro *de quo*, tutti i profili non espressamente disciplinati dalla legislazione del diritto del lavoro potranno essere risolti dalle stesse parti contrattuali al momento della conclusione del contratto.

Eventuali lacune nell'assetto di interessi realizzato dalle parti dovranno invece essere risolte caso per caso, mediante l'applicazione delle regole di diritto comune in materia di contratti e obbligazioni (Libro IV del Codice Civile).

Alla stregua del diritto comune, in caso di

impedimento da parte di uno dei lavoratori coobbligati il datore di lavoro potrà pertanto legittimamente pretendere l'adempimento dell'intera prestazione da parte dell'altro (o degli altri, in caso di più di due lavoratori coobbligati), a meno che non si tratti di impedimento non imputabile ai sensi dell'articolo 1218 c.c. In caso di malattia o di altro legittimo impedimento, peraltro, l'obbligo di svolgere la prestazione del lavoratore assente non potrà in ogni caso determinare “uno spostamento a carico della coppia di lavoratori di quel rischio economico inerente alla malattia (od a altro legittimo impedimento) del lavoratore subordinato, che la legge ha posto a carico del datore di lavoro e dell'istituto previdenziale”¹⁶. Per l'esecuzione della prestazione lavorativa “straordinaria” richiesta al lavoratore che subentra a quello assente dovrà pertanto essere attribuito un compenso aggiuntivo proporzionato alla quantità del lavoro svolto; al lavoratore assente verrà

¹⁶ Questa tesi, pienamente condivisibile, è di P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., p. 411. In questo senso dispone peraltro anche la legislazione tedesca, che, proprio per evitare prassi dirette a spostare sui lavoratori il rischio della malattia o del fortuito, prevede la sostituzione del lavoratore assente solo eccezionalmente, in casi di urgenza e necessità (art. 1, § 5, Legge sulla promozione dell'occupazione del 1985). Cfr. Y. Kravaritou-Manitakis, *New Forms of Work*, cit. p. 56.

invece corrisposto il trattamento retributivo e previdenziale proporzionalmente alla misura percentuale e alla collocazione temporale dell'orario di lavoro preventivamente concordata tra le parti e comunicata al datore di lavoro.

L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati comporta di regola la sospensione del rapporto di lavoro. In questo caso dovrebbe infatti trovare applicazione il principio generale secondo cui l'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile, sempre che l'impossibilità sia solo temporanea, nel qual caso, e salvo che venga meno l'interesse del creditore alla sua esecuzione, l'obbligazione rimane in vita (art. 1256 c.c.).

L'esercizio del potere disciplinare e del recesso andranno infine regolamentati in considerazione del particolare legame fiduciario realizzato tra le parti. Salvo diverso accordo, non pare esservi pertanto dubbio che il vincolo di solidarietà attiene alla *esecuzione* dell'intera prestazione lavorativa *ratione temporis*, ma non alle *modalità* concrete di esecuzione della porzione di lavoro che è stata ripartita tra i lavoratori coobbligati. Ciascun lavoratore sarà pertanto responsabile per le assenze ingiustificate, per i

ritardi nell'inizio del lavoro o per l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, a prescindere dalla circostanza che siano imputabili a lui o al suo *partner*, ma non per le infrazioni al codice disciplinare o per comportamenti imputabili esclusivamente all'altro lavoratore ⁽¹⁷⁾. Se per l'infrazione al codice disciplinare la sanzione comminata consiste nella sospensione, pare peraltro ragionevole ritenere che il lavoro debba essere svolto dal lavoratore che non ha subito il provvedimento disciplinare anche se, in questo caso, nessun compenso aggiuntivo dovrà essere corrisposto al lavoratore ⁽¹⁸⁾.

Sempre in considerazione del carattere fiduciario del vincolo negoziale, le dimissioni o il licenziamento

¹⁷ In questo senso cfr. P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., pp. 411-412; P. Ichino, M. Violi, *Job Sharing: un rapporto nuovo tra tempo di lavoro e tempo libero*, cit., p. 99; C. Alessi, *Part-Time e Job Sharing*, cit., pp. 129-130.

¹⁸ In questo caso non pare infatti ragionevole imputare al datore di lavoro i costi dell'inadempimento di uno dei lavoratori, mentre il carattere fiduciario che caratterizza il vincolo contrattuale pare giustificare una ripartizione dei costi in capo ai due lavoratori. *Contra*: P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., p. 412, che tuttavia ipotizza per il caso in esame una "sanzione" in capo ad entrambi i lavoratori, posto che la sospensione dovrà essere scontata contemporaneamente dai due lavoratori coobbligati.

di uno dei contitolari del contratto dovrebbero comportare l'estinzione dell'intero contratto ⁽¹⁹⁾, a meno che il datore non accetti l'ingresso di un altro lavoratore in luogo del dimissionario o del lavoratore licenziato ovvero proponga la conversione del contratto di lavoro ripartito in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno con il lavoratore che è rimasto. In mancanza di una specifica disposizione di legge ⁽²⁰⁾, pare in ogni caso da escludere che il datore di lavoro sia obbligato a proporre al lavoratore rimasto senza *partner* la conversione del contratto ovvero l'indicazione di un sostituto.

CONCLUSIONI

Resta infine da rilevare che, al di là dei pur rilevanti contenuti di dettaglio circa la concreta regolamentazione di questa peculiare forma di lavoro, la Circolare n. 43/1998 assume soprattutto un forte valore simbolico in

¹⁹ Per una diversa impostazione v. ancora P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., p. 412, secondo cui in questi casi l'altro lavoratore resta obbligato per l'intera prestazione, ma con diritto alla retribuzione piena. Una terza ipotesi è prospettata da C. Alessi, secondo cui, in mancanza di una diversa volontà delle parti, il rapporto di lavoro prosegue a tempo parziale con l'altro lavoratore, secondo l'orario preventivamente indicato.

²⁰ In questo senso disponeva l'articolo 20 del Disegno di Legge n. 2764/1996 citato *supra* alla nota 5.

quanto anticipa ampiamente la filosofia dello *Statuto dei nuovi lavori* — da tempo annunciato dal Ministro del lavoro Tiziano Treu ⁽²¹⁾ — che è quella di semplificare la disciplina giuridica rapporti di lavoro e temperare le istanze di tutela dei lavoratori con la salvaguardia della libertà contrattuale delle parti ⁽²²⁾.

Il Ministero del lavoro avrebbe potuto in effetti seguire un percorso più tradizionale e comunque in linea con la tendenza alla tipizzazione dell'intera materia contrattuale tipica della mentalità giuridica europeo-continentale ⁽²³⁾. Non del tutto impraticabile sarebbe stata, in particolare, la strada della assimilazione del contratto di lavoro ripartito al contratto di lavoro a tempo parziale almeno per quanto concerne la disciplina applicabile.

E' vero infatti che la Corte Costituzionale ⁽²⁴⁾ ha categoricamente escluso

²¹ Cfr. T. Treu, *Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell'occupazione: il caso italiano in una prospettiva europea*, in M. Biagi, *Mercati e rapporti di lavoro*, cit., p. 11.

²² Cfr. le considerazioni di M. Biagi riportate in L. Palmerini, *Arriva l'impiego di coppia*, in *Il Sole-24 Ore*, lunedì 6 aprile, p. 27.

²³ In tema, per gli opportuni approfondimenti, cfr. M. Tiraboschi, *Autonomia, subordinazione e contratti di lavoro sui generis: un recente revirement della giurisprudenza inglese?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1996, n. 2, p. 153 e ss. e spec. pp. 166-168.

²⁴ Cfr. la sentenza n. 210 del 4-11 maggio 1992, cit.

l'ammissibilità di un contratto di lavoro a tempo parziale nel quale la distribuzione dell'orario di lavoro non sia stata rigorosamente predeterminata con riferimento ai parametri temporali, con ciò stesso escludendo l'ammissibilità di qualunque clausola di "flessibilità" o "elasticità" dell'orario di lavoro ⁽²⁵⁾. Ma è anche vero che a tale decisione la Corte Costituzionale è pervenuta a garanzia della piena disponibilità da parte del lavoratore del tempo di non lavoro, che rappresenta principio informatore della disciplina del lavoro a tempo parziale. Secondo la Corte Costituzionale, infatti, al lavoratore a tempo parziale non deve semplicemente essere reso impossibile di svolgere e programmare altre occupazioni al fine di consentirgli di conseguire una retribuzione sufficiente in linea con il disposto dell'art. 36 della Costituzione e senza alcun pregiudizio della sua posizione previdenziale e pensionistica, così come prescritto dall'art. 38 della Costituzione.

²⁵ Per una sintesi degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia cfr., da ultimi, A. Bollani, *Nuovi orientamenti della Cassazione in tema di clausole elastiche nel part-time*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1997, II, pp. 750-752; F.M. Putaturo, *Part-time e nullità delle clausole elastiche: una decisione salomonica*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1997, pp. 341-362. In tema cfr. anche quanto rilevato dallo stesso Ministero del lavoro nella Circolare n. 37/1993

Alla stregua di quanto statuito dalla Corte Costituzionale nel 1992 — e ancor più oggi alla luce dei recenti orientamenti della Corte di Cassazione ⁽²⁶⁾ — si dovrebbero pertanto ritenere illegittime soltanto quelle clausole di flessibilità dell'orario di lavoro previste nell'esclusivo interesse del datore dei lavoro e non invece, come nel caso del *job sharing*, quelle clausole di "elasticità" dell'orario di lavoro stabilite soprattutto nell'interesse del lavoratore, che proprio attraverso alla gestione flessibile dell'orario di lavoro intende meglio gestire il suo tempo di vita e di non lavoro ⁽²⁷⁾.

La volontà di affrancarsi dalla tecnica della tipizzazione contrattuale, manifestata dalla rinuncia ad un non indispensabile intervento definitorio, in uno con il riconoscimento della possibilità di dedurre prestazioni di lavoro subordinato in uno schema contrattuale atipico (ex art. 1322 c.c.) fanno insomma della Circolare n. 43/1998 un caso paradigmatico del nuovo

atteggiamento dell'ordinamento verso la disciplina dei rapporti di lavoro. Con questa circolare, infatti, è stato dimostrato che non è necessario attendere i tempi lunghi di una legge o procedere a grossolane quanto fuorvianti tipizzazioni di ipotesi di lavoro subordinato realmente anomale o *sui generis* per rendere operativa una nuova modalità di organizzazione del lavoro, ma è sufficiente un intervento amministrativo che ne chiarisca i contorni e le regole essenziali, rinviando alla contrattazione collettiva e alle stesse parti del rapporto di lavoro il compito fornirne una più compiuta e dettagliata regolamentazione.

²⁶ Per gli orientamenti più recenti della Cassazione, che ribadiscono la nullità delle clausole "elastiche" pur negando l'automatica conversione del contratto di lavoro a tempo parziale nullo in un contratto *full time* ovvero la nullità dell'intero contratto, v. Cassazione 17 marzo 1997, n. 2340 e Cassazione 26 marzo 1997, n. 2691, in *Riv. It. Dir. Lav.*, , pp. 749-766, con nota di A. Bollani, cit.

²⁷ Si tratta peraltro di una tesi sostenuta da una recente dottrina: v. C. Alessi, *Part-time e Job Sharing*, cit., spec. p. 129.

SINTESI

Con la Circolare n. 43/1998 del 7 aprile 1998 il Ministero del lavoro e della Previdenza sociale ha chiarito alcuni rilevanti dubbi interpretativi circa la disciplina giuridica del contratto di lavoro ripartito o job sharing riconoscendone la piena legittimità anche nel nostro ordinamento.

Sorto negli Stati Uniti sul finire degli anni Sessanta e ora espressamente riconosciuto dalla legislazione dei principali Paesi europei, il job-sharing è riconducibile a una più generale tendenza alla modernizzazione della normativa vigente in materia di contratto di lavoro. Questa peculiare forma di lavoro — non assimilabile alla pura e semplice suddivisione di un posto di lavoro a tempo pieno in due contratti di lavoro a tempo parziale — si presenta infatti come uno strumento di flessibilizzazione del rapporto di lavoro particolarmente vantaggioso sia per le imprese, posto che garantisce normalmente una maggiore intensità e produttività del lavoro e riduce l'assenteismo per malattia, sia per gli stessi lavoratori, a cui viene contrattualmente garantita la possibilità di una migliore gestione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Nel chiarire la disciplina sostanziale e previdenziale applicabile al contratto di lavoro ripartito — inquadrato alla stregua di un contratto atipico di lavoro subordinato ex articolo 1322 c.c. — la Circolare n. 43/1998 dovrebbe ora contribuire alla diffusione di questa ipotesi contrattuale anche nel nostro Paese, in attesa di un pur auspicabile intervento di regolamentazione ad opera della contrattazione collettiva e, eventualmente, dello stesso legislatore in sede di ridefinizione normativa dei tempi di vita e di lavoro.

Al di là dei pur rilevanti contenuti di dettaglio circa la concreta regolamentazione di questa peculiare forma di lavoro, il significato della Circolare n. 43/1998 pare tuttavia soprattutto simbolico in quanto anticipa la filosofia dello Statuto dei nuovi lavori — da tempo annunciato dal Ministro del lavoro Tiziano Treu — che è quella di semplificare la disciplina giuridica rapporti di lavoro e contemperare le istanze di tutela dei lavoratori con la salvaguardia della libertà contrattuale delle parti. Con questa circolare, in particolare, è stato dimostrato che non è necessario attendere i tempi lunghi di una legge o procedere a grossolane quanto fuorvianti tipizzazioni di ipotesi di lavoro sui generis per rendere operativa una nuova modalità di organizzazione del lavoro, ma è sufficiente un intervento amministrativo che ne chiarisca i contorni e le regole essenziali, rinviando alla contrattazione collettiva e alle stesse parti del rapporto di lavoro il compito fornirne una più compiuta e dettagliata regolamentazione.