

Lavoro ripartito (job sharing)

Linee guida per l'attuazione del riproporzionamento di cui all'art. 8, comma 4 del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

Al fine di delineare i contorni di utilizzabilità dell'istituto del lavoro ripartito nel settore, le parti sociali firmatarie del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico intendono porre alcune linee guida.

Modificazioni della collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro: ai lavoratori ripartiti è data facoltà di variare in qualsiasi momento, purché consensualmente tra loro, la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro rispetto a quanto indicato nel contratto di lavoro da stipularsi in forma scritta. I lavoratori non sono tenuti ad informare preventivamente il datore di lavoro delle succitate variazioni. E' onere del datore di lavoro rilevare l'effettiva presenza di ciascun lavoratore sul posto di lavoro.

Rischio impossibilità della prestazione lavorativa: nell'eventualità in cui uno dei lavoratori coobbligati sia impossibilitato a rendere la prestazione lavorativa, a titolo esemplificativo e non esaustivo per malattia, infortunio o maternità, i restanti lavoratori coobbligati saranno tenuti, salvo diversi accordi tra le parti, ad adempiere all'intera obbligazione lavorativa.

In tali ipotesi il datore di lavoro dovrà sostenere, oltre all'intero onere retributivo e contributivo derivante dal rapporto di lavoro ripartito, anche gli eventuali maggiori oneri previsti dalla vigente normativa e/o dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, per le tutele del lavoratore assente, riproporzionati in ragione delle prestazioni rese dal medesimo nel corso dell'anno solare antecedente all'assenza stessa. Nell'eventualità in cui in corso d'anno l'entità delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori ripartiti sia variata, al fine della quantificazione del valore economico delle tutele previste per l'assenza, la media aritmetica dovrà essere calcolata sulla base delle prestazioni effettivamente rese da ciascuno lavoratore in corso d'anno solare. Se il periodo di vigenza contrattuale è inferiore all'anno la citata media aritmetica andrà calcolata sull'intera durata del rapporto in essere.

Modalità di godimento dei periodi di ferie o dell'indennità economica sostitutiva delle medesime: durante i periodi di godimento delle ferie da parte del lavoratore ripartito, i lavoratori coobbligati che non usufruiscano anch'essi contemporaneamente di un periodo feriale, saranno tenuti ad adempiere all'intera obbligazione lavorativa.

In tali ipotesi il datore di lavoro dovrà corrispondere la retribuzione sia ai lavoratori coobbligati svolgenti la prestazione lavorativa che a colui il quale sta usufruendo del periodo feriale.

Ai fini della quantificazione della retribuzione dovuta al lavoratore assente per ferie si procederà ad un riproporzionamento in ragione delle prestazioni rese da quest'ultimo nel corso dell'anno solare antecedente all'assenza. Nell'eventualità in cui in corso d'anno l'entità delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori coobbligati sia variata, al fine della quantificazione del valore economico della retribuzione dovuta per i periodi feriali, dovrà essere calcolata la media aritmetica sulla base delle prestazioni effettivamente rese da ciascuno lavoratore in corso d'anno solare. Se il periodo di vigenza contrattuale è inferiore all'anno la citata media aritmetica andrà calcolata sull'intera durata del rapporto in essere.

Trattamento delle festività: nell'ipotesi in cui i lavoratori ripartiti godano delle festività di cui all'art. 17 C.C.N.L. hanno diritto al pagamento della retribuzione riproporzionata in ragione delle prestazioni effettivamente rese da ciascun lavoratore coobbligato nel corso del mese antecedente a quello in cui cade la festività goduta. Nell'ipotesi in cui i lavoratori ripartiti non godano delle

festività di cui all'art 17 C.C.N.L. hanno diritto, oltre al pagamento della retribuzione, così come sopra quantificata, al pagamento delle maggiorazioni di cui all'art. 17, comma 2 C.C.N.L., riproporzionate in ragione delle ore di effettivo lavoro rese nel giorno coincidente con la festività. Nell'ipotesi di festività infrasettimanale coincidente con la domenica i lavoratori ripartiti hanno diritto al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile, riproporzionata in ragione delle prestazioni effettivamente rese da ciascun lavoratore coobbligato nel corso del mese antecedente a quello in cui cade la festività.

Riposo settimanale: ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto al godimento per intero del riposo settimanale di cui all'art. 14 C.C.N.L.

Permessi: i lavoratori ripartiti hanno diritto al monte ore annuo previsto per i permessi di cui agli artt. 9 e 20 C.C.N.L. riproporzionato in ragione delle prestazioni lavorative effettivamente rese nel corso dell'anno di maturazione del medesimo. Nell'eventualità in cui in corso d'anno l'entità delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori ripartiti sia variata, al fine della quantificazione del monte ore a ciascuno lavoratore ripartito spettante, dovrà essere calcolata la media aritmetica sulla base delle prestazioni effettivamente rese da ciascuno lavoratore in corso d'anno. Se il periodo di vigenza contrattuale è inferiore all'anno la citata media aritmetica andrà effettuata sull'intera durata del rapporto in essere.

Congedo matrimoniale: i lavoratori ripartiti hanno diritto al congedo per matrimonio retribuito di cui all'art. 23 CCNL riproporzionato in ragione delle prestazioni lavorative effettivamente rese nel corso dell'anno solare antecedente alla maturazione del medesimo. Nell'eventualità in cui in corso d'anno l'entità delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori ripartiti sia variata, al fine della quantificazione dell'entità economica del congedo matrimoniale spettante, dovrà essere calcolata la media aritmetica sulla base delle prestazioni effettivamente rese in corso d'anno. Se il periodo di vigenza contrattuale è inferiore all'anno la citata media aritmetica andrà calcolata sull'intera durata del rapporto in essere.

Risoluzione del rapporto: le dimissioni rese da uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diverso accordo tra i rimanenti contraenti. Nell'ipotesi in cui le dimissioni vengano rese da tutti i lavoratori coobbligati senza il rispetto dei termini di preavviso contrattualmente previsti, l'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 38 C.C.N.L. sarà dovuta da tutti i lavoratori coobbligati riproporzionata in ragione delle prestazioni rese da ciascun coobbligato nel corso dell'anno solare antecedente all'atto risolutivo. Nell'eventualità in cui in corso d'anno l'entità delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori ripartiti sia variata, al fine della quantificazione dell'indennità di mancato preavviso dovuta da ciascuno, dovrà essere calcolata la media aritmetica sulla base delle prestazioni effettivamente rese in corso d'anno. Se il periodo di vigenza contrattuale è inferiore all'anno la citata media aritmetica andrà calcolata sull'intera durata del rapporto in essere.

Nell'ipotesi in cui le dimissioni siano rese da uno solo dei coobbligati senza il rispetto dei termini di preavviso e ciò comporti l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, l'indennità di mancato preavviso sarà dovuta per intero dal lavoratore coobbligato dimissionario che ha dato origine all'atto risolutivo del rapporto.

Nell'ipotesi in cui le dimissioni rese da uno solo dei coobbligati, seppur senza il rispetto dei termini di preavviso, non comportino, per volontà dei rimanenti contraenti dell'originario rapporto di lavoro ripartito, l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, non sarà dovuta dal lavoratore coobbligato dimissionario alcuna indennità di mancato preavviso. A tal fine si presume non estinto il vincolo, qualunque sia la tipologia contrattuale instaurata tra i rimanenti contraenti, purchè ciò avvenga temporalmente senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Anche il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diverso accordo tra i rimanenti contraenti.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento comporti l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale e sia stato disposto senza il rispetto dei termini di preavviso contrattualmente previsti, il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione in favore di tutti i lavoratori coobbligati dell'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 38 C.C.N.L. riproporzionata in ragione delle prestazioni rese da ciascun coobbligato nel corso dell'anno solare antecedente all'atto risolutivo.

Nell'eventualità in cui in corso d'anno l'entità delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori ripartiti sia variata, al fine della quantificazione dell'indennità di mancato preavviso dovuta a ciascun lavoratore coobbligato, dovrà essere calcolata la media aritmetica sulla base delle prestazioni effettivamente rese in corso d'anno. Se il periodo di vigenza contrattuale è inferiore all'anno la citata media aritmetica andrà calcolata sull'intera durata del rapporto in essere.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento di un coobbligato non comporti l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale per specifica volontà dei rimanenti contraenti l'indennità di mancato preavviso, riproporzionata in ragione delle prestazioni rese nel corso dell'anno solare antecedente all'atto risolutivo, sarà dovuta al solo coobbligato con il quale si risolve il rapporto di lavoro.