RIFORMA BIAGI Dalle previsioni contrattuali alla compilazione della busta paga

Ccnl Tessili Confindustria e Confapi: la disciplina del lavoro ripartito

di **Imerio Moneta**
Responsabile Studi e Normativa del lavoro ACCENTURE HR Services
e **Sergio Lombardi**
Dottore commercialista in Roma

Il lavoro ripartito (*job sharing*), tipologia contrattuale sorta negli Stati Uniti verso la fine degli anni 60 e in seguito oggetto di tipizzazione da parte della legislazione di alcuni paesi europei, ha avuto anche in Italia la propria disciplina legale, contenuta negli articoli 41 e seguenti del Dlgs n. 276/2003.
La previsione legislativa definisce il contratto di lavoro ripartito quale speciale contratto di lavoro con il quale due lavoratori assumono un'unica e identica obbligazione lavorativa del cui integrale adempimento ciascun lavoratore è personalmente e direttamente responsabile.
Il vincolo di solidarietà che stringe i due lavoratori è assai marcato, tanto che le dimissioni o il licenziamento di uno di essi comporta normalmente l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale (*simul stabunt, simul cadent*).
Ampio spazio è attribuito dal legislatore alla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello), alla quale è demandata la regolamentazione del contratto nel rispetto delle previsioni legali minime: tra esse, principalmente, quella di non discriminazione, che materialmente si traduce nel diritto dell'esecutore dello *shared job* a ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente non meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte (con il conseguente riproporzionamento del trattamento in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita).

Il settore tessile

Anche i contratti dei tessili (articolo 42 dell'accordo di rinnovo del 24 aprile 2004 per l'industria; articolo 36-*bis* dell'accordo di rinnovo del 4 maggio 2004 per la piccola e media industria), nel disciplinare la materia, si calano nell'alveo della normativa legale stabilendo le seguenti principali previsioni:

- stipula per iscritto del contratto, con espressa indicazione dei nominativi dei lavoratori interessati di cui si deve rilevare il consenso a tale tipologia contrattuale;
- indicazione della misura percentuale e della collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile, annuale *che si prevede* venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati;
- possibilità della determinazione discrezionale, in qualsiasi momento, della sostituzione o della modifica consensuale (fra di loro) della distribuzione dell'orario di lavoro da parte dei coobbligati osservando il preavviso indicato;
- obbligo di sostituzione del lavoratore assente (anche per sospensione disciplinare) o impedito da parte del coobbligato senza interruzioni dell'attività condivisa (salva la tolleranza di un giorno per il caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro per la quale l'assente non sia stato in grado di avvisare tempestivamente il partner);
- obbligo di effettuare l'intera prestazione lavorativa che incombe al secondo lavoratore anche nel caso in cui il rapporto del primo si sia risolto per qualunque motivo; è fatta salva in tal caso la possibilità di concordare la trasformazione del rapporto a tempo pieno ovvero la cooptazione di un altro coobbligato scelto di comune accordo dal datore di lavoro e dal lavoratore "residuo". ■

TESSILI E NON SOLO... IL RECEPIMENTO NEI CCNL

Ccnl Tessile abbigliamento moda - Confapi	**4.5.2004**
Ccnl Tessile abbigliamento moda - Confindustria	**24.4.2004**
Ccnl Pmi Alimentari - Unionalimentari	6.5.2004
Ccnl Industria calzature - Confindustria	**18.5.2004**
Ccnl Assoscrittura Assospazzole	8.6.2004
Ccnl Industria filiera ittica e dei retifici	15.6.2004
Ccnl Industria ombrelli e ombrelloni	2.7.2004
Ccnl Commercio Confcommercio	2.7.2004
Ccnl Confesercenti	6.7.2004
Ccnl Autoferrotranvieri	14.12.2004
Ccnl Industria tessile, abbigliamento moda - Confartigianato	**21.2.2005**
Ccnl Federculture	1.3.2005
Ccnl settore industria (aziende alimentari, chimica, legno, metalmeccaniche, pulimento e multiservizi, **tessili**) e settore artigianato (aziende alimentari, chimica, lavanderie e tintoria, legno, metalmeccaniche, odontotecniche, artigiane orafe, parrucchieri ed estetica, pulimento e multiservizi, tessili) - Confederazione Unionquadri, Conflavoratori - Confterziario	4.3.2005
Ccnl farmacie private - Federfarma	5.5.2005
Ccnl enti previdenziali privati	6.5.2005

Inps e Inail definiscono il quadro previdenziale e il regime assicurativo

Contitolari assimilati ai part time

L'Inps, con circolare n. 18 del 2005, si limita a richiamare testualmente le previsioni di legge (art. 45 Dlgs n. 276): "ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, dell'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", rammentando che "quindi la prestazione pensionistica spettante a ciascun lavoratore è riconosciuta sulla base della contribuzione dovuta, versata o accreditata con riferimento alla prestazione lavorativa svolta dal medesimo e calcolata secondo i criteri vigenti per i lavoratori a tempo parziale" (che permangono immutati anche dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 del 2003).
Giova ricordare che l'art. 9 Dlgs n. 61 del 2000 (disciplina del part time) dispone che la retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero ex art. 7 Dl n. 463/1983 (legge n. 638 del 1983), e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal Ccnl di categoria per i lavoratori a tempo pieno
Per quanto riguarda gli aspetti assicurativi l'Inail, con nota 10 giugno 2005, ha avuto modo di precisare che "il rischio cui sono esposti i lavoratori contitolari del contratto è… unico, come del resto unico è il premio che verrà determinato in base alle ore complessive retribuite, a prescindere dalla ripartizione oraria percentuale: quanto alla base imponibile utile per il calcolo delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale (Dlgs n. 276/2003, art. 45). Ai fini descritti, dunque, si terrà conto della retribuzione convenzionale oraria moltiplicata per la totalità delle ore effettivamente prestate nel periodo assicurativo dai contitolari del contratto di lavoro". ■

■ ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE
Gli assegni per il nucleo familiare spettano per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata

■ MODELLO DM 10
In merito alle modalità di compilazione del Dm10, non sono state ad oggi emanate istruzioni, né emessi nuovi codici. Nella prassi, in assenza di codici specifici, i datori di lavoro adottano di fatto i codici propri del rapporto di lavoro part time.

ISTRUZIONI PER L'INSERIMENTO NEL SOFTWARE PAGHE E STESURA DEL CEDOLINO

VOCI RETRIBUTIVE SPECIFICHE DEL LAVORO RIPARTITO

ORE NON LAVORATE

Funzionamento
Trattenuta calcolata secondo la formula prevista dall'art. 79 del Ccnl industria tessile:

retribuzione mensile / ore lavorative del mese *

* Le ore che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale del lavoratore (70h)

RETRIBUZIONE ADDIZIONALE LAVORO RIPARTITO

Funzionamento
Competenza calcolata in base alla quota di retribuzione lavorata in sostituzione del lavoratore in job sharing coobbligato (40%)

Le due voci adottate nel prospetto paga concorrono (in aggiunta ovvero in diminuzione) a formare l'imponibile ai fini sia contributivi che fiscali, oltre ad essere utili ai fini dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto.

Operaio livello 2° - Ccnl Industria Tessile
Lavoro ripartito 60% - Ore mensili: 106

Elem. retr. nazionale	1.119,64				
Compenso collettivo	56,0336				
				Totale 1.175,6736	
Descrizione voce		gg/h/%	dato base	ritenute	competenze
Retr. ordinaria		26	27,2337		708,08
Retr. add.le lav. ripartito		3	18,0873		54,26
Lavoro a squadra		106	0,0911		9,66
Tot. lordo soggetto a contr.			771,9997		
Imp.le prev.le arr.			914,00		
Contributo IVS		9,19%		84,00	
Imp.le fisc. lordo no tax area			688,00		
Reddito presunto	8.522,39				
Deduzione no tax area			554,27		
Imp.le fisc. netto mese			133,7331		
Imposta codice 1001				30,76	
			Totali	**114,76**	**772,00**
Arrotondamento					-0,24
				Netto in busta	**657,00**
Accantonamento Tfr					
Imponibile	772,00	Contr. 0,5%	4,57	Tfr accantonato	52,62

Si riportano a lato due prospetti di paga, relativi al mese di settembre 2005, elaborati ipotizzando la seguente situazione: i due lavoratori in esame sono entrambi inquadrati come operai di 2° livello del Ccnl dell'industria tessile; il contratto di job sharing prevede una prestazione rispettivamente ripartita per il 60% sul primo e per il 40% sul secondo; ambedue i lavoratori operano in modalità lavoro a squadra.
Si ipotizza che, con effetto nel mese di agosto 2005, ad esito di provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore al 40%, sia stato adottato il provvedimento della sospensione dal lavoro per la durata di 3 giorni. In assenza di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro (tenuto ordinariamente a prestare attività lavorativa per il 60% del normale orario di lavoro) lo sostituisce: avendo lavorato dal 22 al 24 agosto assicurando l'intera prestazione lavorativa percepirà in settembre la residua quota di retribuzione (40%), per 3 giorni. ■

Operaio livello 2° - Ccnl Industria Tessile
Lavoro ripartito 40% - Ore mensili: 70

Elem. retr. nazionale	1.119,64					
Compenso collettivo	56,0336					
					Totale	**1.175,6736**
Descrizione voce	gg/h/%	dato base			ritenute	competenze
Retr. ordinaria	26	17,9845				467,5975
Lavoro a squadra	60,4	0,0911				5,5053
Ore non lavorate	9,6	6,6800			64,1277	
Tot. lordo soggetto a contr.		408,9751				
Imp.le prev.le arr.		410,00				
Contributo IVS	9,19%				37,68	
Imp.le fisc. lordo no tax area		371,30				
Reddito presunto						
Deduzione no tax area		371,30				
Imp.le fisc. netto mese		0,00				
Imposta codice 1001					0,00	
			Totali		**101,81**	**473,10**
Arrotondamento						-0,30
				Netto in busta		**371,00**
Accantonamento Tfr						
Imponibile	408,98	Contr. 0,5%	2,05	Tfr accantonato		28,24