Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF

Ufficio federale del personale UFPER

Condivisione del posto di lavoro (jobsharing)

Perché condividere il posto di lavoro?
L'incoraggiamento del tempo parziale a ogni livello gerarchico permetterà di migliorare le pari opportunità tra donne e uomini e di consentire l'accesso a posizioni gerarchiche superiori ed esigenti a coloro che attribuiscono grande importanza alla conciliazione tra la loro vita professionale e quella privata. Ciò permetterà specialmente alla donne di poter accedere a posti gerarchici superiori mentre fra gli uomini aumenterà l'attrattiva dell'impiego a tempo parziale.
Inoltre, grazie alla condivisione della funzione, il tempo parziale diverrà possibile anche per gli impieghi che attualmente presuppongono un lavoro a tempo pieno.
La condivisione del posto presenta anche dei vantaggi in riferimento alla gestione delle conoscenze. Questa forma di lavoro non permette solo di valorizzare le competenze dei collaboratori ma garantisce inoltre il trasferimento delle conoscenze.

Che cos'è la condivisione del posto di lavoro?
La condivisione del lavoro si riferisce a due o più dipendenti che si suddividono un impiego caratterizzato da attività interdipendenti e da una responsabilità comune. La condivisione del posto tra due o più persone permette di aumentare il capitale di esperienza dell'impresa e le competenze; inoltre facilita le supplenze. Non bisogna però dimenticare che questa forma di lavoro richiede un'elevata flessibilità e va di pari passo con un accresciuto onere di coordinamento e organizzazione da parte dei dipendenti e dei superiori gerarchici.

Esiste un obbligo del datore di lavoro di concedere la condivisione del posto?
Non sussiste alcun diritto a questa forma di lavoro. L'autorità competente decide e si assume la responsabilità di autorizzare la condivisione di un posto.

Chi è adatto per questa forma di lavoro?
I collaboratori che soddisfano tutte le esigenze in materia di prestazioni e di comportamento. Essi devono essere in grado di svolgere i compiti in maniera affidabile e strutturata nonché essere dotati di spirito di iniziativa. È essenziale che le concezioni e le idee dei partner che condividono il posto siano compatibili.

Quali sono i vantaggi di una tale forma di lavoro?
Questa forma permette, a donne e uomini, di conciliare meglio vita professionale e vita privata e il datore di lavoro può beneficiare di diversi vantaggi competitivi legati al lavoro condiviso.

Questa forma è più impegnativa da gestire per il superiore diretto?
Questa forma di lavoro implica esigenze maggiori in materia di capacità di gestione (ad es. coordinamento, comunicazione, attitudine a delegare).

Qual è la differenza tra un posto condiviso con o senza gestione del personale?
In un lavoro condiviso con gestione del personale, i colleghi partner hanno la responsabilità comune di un settore (ad es. divisione, sezione, comparto), compresa la gestione del personale. Bisogna prestare attenzione a un modo di condurre uniforme.
Per i posti senza gestione del personale, i colleghi partner condividono la responsabilità dei compiti legati alla specifica funzione. Ciò non esclude che, qualora necessario, in entrambi i casi si assegni la responsabilità e il ruolo di interlocutore per dossier specifici o compiti a uno solo dei partner che condivide il posto.
Tutto deve essere comunicato in maniera chiara, in quanto il datore di lavoro e i collaboratori devono potersi rivolgere all'uno o all'altro collega partner.

Com'è regolata la supplenza?
La supplenza è garantita dai partner che condividono il posto. Di conseguenza, la classe di stipendio non viene modificata a seguito della supplenza. Non si può delegare la supplenza a terzi. La supplenza reciproca dei colleghi partner è regolata durante le assenze prevedibili (ad es. vacanze, formazioni, giorni di assenza previsti).

Vi è condivisione del posto se i colleghi partner hanno gli stessi orari di lavoro?
La presenza contemporanea dei colleghi partner sul posto di lavoro si limita al tempo per la presa di decisioni comuni e lo scambio di informazioni indispensabili rilevanti per la funzione. I giorni di presenza e i momenti di presenza contemporanea (ad es. sedute, formazioni, riunioni di clausura) devono essere regolati e conosciuti sia all'esterno che all'interno. I colleghi partner, in accordo con il superiore, regolano la ripartizione del tasso di occupazione e definiscono le responsabilità comuni.
Il modello di condivisione del posto di lavoro giustifica al massimo un 20 per cento di posto supplementare. Questa percentuale è riservata a garantire la supplenza, la presa di decisioni comuni e lo scambio di informazioni. Il limite assoluto per una funzione con posto condiviso è quindi del 120 per cento.

Come è determinata la classe di stipendio di una funzione con posto condiviso?
Il profilo della funzione è uguale per tutti e viene valutato dall'autorità competente in base ai compiti, alle competenze e alle responsabilità. La responsabilità del posto non dipende dal numero di persone che occupano il posto condiviso, bensì dal tipo di funzione e non influenza il valore della funzione. Che il posto a tempo pieno sia occupato da una sola o da più persone non giustifica una rivalutazione della funzione.
Per contro i profili personali dei colleghi partner riguardo alla formazione e all'esperienza professionale rilevante per la funzione possono variare e questo si ripercuote, nella fase di avanzamento, sull'evoluzione individuale delle remunerazioni che avviene in rapporto all'ammontare massimo della classe di stipendio stabilita contrattualmente.

I colleghi partner sono valutati individualmente o assieme?
La valutazione degli obiettivi comuni e individuali in materia di prestazioni e comportamento dei colleghi partner che condividono il posto si effettua individualmente in occasione della valutazione del personale annuale.

Cosa succede se uno dei colleghi partner rescinde il suo contratto di lavoro?
È essenziale che le conseguenze della rescissione del contratto da parte di uno dei due colleghi partner siano regolate già al momento dell'assunzione con una particolare clausola nel contratto di lavoro.
La condivisione di un posto lega il datore di lavoro e gli impiegati attraverso contratti di lavoro individuali. Quando uno dei colleghi partner scioglie il suo contratto di lavoro e la persona rimasta non desidera aumentare il suo tasso di occupazione e la ricerca di un nuovo collega è infruttuosa, l'unità amministrativa cerca di trovare una soluzione interna per la persona che resta (ad es. un nuovo impiego, una nuova ripartizione dei compiti) e di conseguenza deve modificare il suo contratto di lavoro. La/e persona/e rimasta/e non ha/hanno diritto a questa forma di lavoro. È l'autorità competente che decide in merito al rinnovo della condivisione del posto.

Dove si possono trovare maggiori informazioni?
I responsabili delle risorse umane e il servizio Diversity Management (UFPER) forniscono la loro consulenza in occasione della valutazione e dell'attuazione della forma di lavoro scelta.

Maggio 2015