



La cessione dei riposi e delle ferie secondo l'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 299/2016

© Roberto Voza 2016
Università degli Studi di Bari
r.voza@libero.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



La cessione dei riposi e delle ferie secondo l'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015^α

Roberto Voza
Università di Bari

1. Il modello di riferimento: la <i>Loi Mathys</i> e le differenze rispetto alla norma italiana.	2
2. La configurazione giuridica dell'atto di cessione e la posizione del datore di lavoro.	4
3. Le esigenze del cessionario.	7
4. Il rinvio all'autonomia collettiva.	10
Riferimenti bibliografici	13

^α Il contributo sarà pubblicato in *Semplificazioni - Sanzioni - Ispezioni nel Jobs Act 2*, a cura di E. Ghera e D. Garofalo, Cacucci, Bari, 2016.

1. Il modello di riferimento: la *Loi Mathys* e le differenze rispetto alla norma italiana.

Tra le novità della l. 10 dicembre 2014, n. 183, vi è stato il riconoscimento (sia pure come «eventuale» e «compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite») della «possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute» [art. 1, c. 9, lett. e)].

In attuazione della delega, l'art. 24, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ha disposto che, «fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro».

La previsione è facilmente accostabile alla legge adottata in Francia il 9 maggio 2014, n. 459, nota come *Loi Mathys* (legata ad un commovente caso di cronaca¹), che ha introdotto e regolato la fattispecie del «don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade».

In particolare, la norma francese dispone che «un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un

¹ Si tratta della vicenda di Mathys Germain, morto a 10 anni per un tumore al fegato. Prima della sua scomparsa, il padre Christophe, impiegato nello stabilimento Badoit di Saint-Galmier, per restare al suo fianco, dopo aver esaurito i giorni di ferie e di riposo, iniziò a chiedere congedi per malattia, finché non gli furono ovviamente negati, poiché non era lui ad essere ammalato. A quel punto, i suoi colleghi avviarono una sorta di 'colletta di ore' tra il personale dello stabilimento, riuscendo a raccogliere in 15 giorni ben 170 giorni di riposo. La direzione aziendale ne approvò la fruizione da parte del signor Germain, il quale riuscì così vegliare il piccolo Mathys fino alla morte, avvenuta il 31 dicembre 2009. Il complesso iter che ha condotto all'approvazione della legge del 2014 è illustrato in <http://www.dunpapiillonauneetoile.fr>. In Italia, una vicenda simile è accaduta nel 2013 nella CTT Nord, azienda di trasporto pubblico delle province di Pisa, Livorno e Lucca (ove un'autista di bus gravemente malata ha ricevuto in dono da oltre 250 colleghi un giorno di ferie/permessi ciascuno): v., in proposito, <http://iltirreno.gelocal.it/livorno/cronaca/2014/09/06/news/>.

accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants».

La stessa norma specifica che «le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables» e che «le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence». Tale periodo di assenza «est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté»; inoltre, «le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence». Infine, allo scopo di attestare «la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident», nonché «le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants», è necessario «un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident».

Rispetto all'art. 24, d.lgs. n. 151/2015, la norma francese contiene alcune significative differenze.

Innanzitutto, la legge *Mathys* esige che vi sia un «accord avec l'employeur», mentre la norma italiana non dispone in tal senso: in Francia, dunque, il datore di lavoro potrebbe opporsi alla cessione dei riposi, mentre nel nostro ordinamento tale diniego sarebbe illegittimo, in presenza dei presupposti di legge (sul punto, v. *infra*, § 2).

Di contro, la norma italiana è leggermente più restrittiva per ciò che concerne l'età anagrafica del figlio di colui (o colei) che beneficia della cessione: mentre in Francia si tratta «d'un enfant âgé de moins de vingt ans», in Italia il figlio deve essere minorenne (pertanto, la soglia temporale è inferiore di due anni).

Inoltre, secondo il testo francese la rinuncia ai riposi, oltre ad essere «sans contrepartie», è esercitata «anonymement», mentre la norma italiana non fa alcun riferimento alla necessità che la cessione avvenga in forma anonima.

Si può osservare, pure, che la *Loi Mathys* specifica maggiormente – attraverso il riferimento alle nozioni di *maladie*, *handicap* o *accident d'une particulière gravité* – quelle che il legislatore italiano indica semplicemente come «particolari condizioni di salute».

Ma la differenza principale è tutta nell'immediata operatività dell'istituto introdotto dalla norma francese, che non ha bisogno di alcun intervento da parte della contrattazione collettiva, a cui – invece – il nostro legislatore demanda il compito di stabilire la misura, le condizioni e le modalità della cessione dei riposi e delle ferie (v. *infra*, § 4). Infatti, nella legge *Mathys* sono precisati sia il limite invalicabile alla cessione (nel senso che il lavoratore non può disporre delle ferie, nella misura di 24

giorni all'anno), sia il trattamento normativo del periodo di assenza del beneficiario della cessione, equiparato ad un periodo di lavoro effettivo ai fini dell'anzianità di servizio e della conservazione dei vantaggi acquisiti.

2. La configurazione giuridica dell'atto di cessione e la posizione del datore di lavoro.

Come detto, l'art. 24, d.lgs. n. 151/2015 non esige il consenso del datore di lavoro alla cessione di riposi/ferie fra dipendenti. Pertanto, quest'ultima sembra configurarsi come un'operazione negoziale bilaterale tra cedente e cessionario, alla quale lo stesso datore di lavoro risulta estraneo, semplicemente perché non può opporsi allo scambio. Infatti, il negozio di cessione è stato reputato come «un vero e proprio schema di donazione in senso civilistico»², anche se il legislatore non ne fornisce né una qualificazione giuridica, né una compiuta regolamentazione, rinviando quest'ultima all'autonomia (privata) collettiva.

Effettivamente, un'affinità è innegabile, in quanto la donazione è «il contratto col quale, per spirito di liberalità, una parte arricchisce l'altra, disponendo a favore di questa di un suo diritto o assumendo verso la stessa un'obbligazione» (art. 769 c.c.).

Su un piano extragiuridico, il meccanismo delle ferie donate non appare censurabile, evocando altre consolidate (anche se non troppo diffuse) esperienze di mutualismo civico, come quella delle *Banche del Tempo*. L'unica differenza riguarda la particolare qualità dei partecipanti, che, nel nostro caso, non sono – genericamente – cittadini, bensì colleghi di lavoro.

Quanto all'oggetto della cessione, non si tratta – evidentemente – di beni mobili od immobili, ma del proprio tempo, anzi del diritto di astenersi dal lavoro, che viene messo a disposizione di un collega, attraverso la conversione dei propri riposi/ferie in riposi/ferie altrui, fermi restando i diritti di cui al d.lgs. n. 66/2003. Il rinvio a tale provvedimento legislativo serve a delimitare l'area dei riposi/ferie cedibili: essa inizia lì dove risultano garantiti i diritti sanciti dalla legge, i quali sono preordinati a ritemprare le energie psico-fisiche del lavoratore, realizzando così un interesse pubblico, prevalente anche sulla meritevole intenzione di aiutare il prossimo.

Anche a voler considerare la cessione delle ferie o dei riposi come un contratto atipico, perché privo di «una disciplina particolare» (art. 1322, c. 2, c.c.), la sua ammissibilità non è in discussione, in quanto è lo stesso legislatore ad aver tipizzato come meritevole di tutela (e, quindi, lecito) l'interesse perseguito dalle parti.

² Molendini, 2015, 44.

Comunque, sia che si tratti di un vero e proprio contratto di donazione, sia che si tratti di negozio atipico di liberalità, non si potrà applicare alla cessione ex art. 24, d.lgs. n. 151/2015 l'integrale disciplina in materia di donazioni, contenuta nel Libro II, Titolo V, del codice civile. Ad esempio, certo non si potrà esigere che la cessione sia fatta per atto pubblico (art. 782, c. 1, c.c.), né potranno trovare applicazione tutte quelle norme chiaramente riferibili alla donazione di cose, ossia di beni materiali (si pensi alla garanzia per evizione ex art. 797 c.c.).

Nella scarna disciplina posta dall'art. 24, d.lgs. n. 151/2015 è – comunque – presente un requisito legale che condiziona e limita l'autonomia privata (individuale e collettiva), ossia il riferimento alla *gratuità* della cessione, che – per la verità – mancava nel testo della delega. Ciò esclude la validità di qualsiasi accordo che preveda una contropartita economica in favore del cedente, anche se di modico valore. Rimane il problema, però, di vigilare sulla connotazione realmente oblativa della cessione, al fine di evitare «una deprecabile mercificazione tra i dipendenti coinvolti»³. La soluzione è tutt'altro che semplice: del resto, il rischio che la donazione sia solo simulata (e nasconda la dazione di un corrispettivo) evoca – *mutatis mutandis* – situazioni miserevoli come quella della falsa donazione di sangue o – peggio ancora – di organi.

Al massimo, v'è da chiedersi se tra i lavoratori (cedente e cessionario) possa essere concordata una clausola di reciprocità, ossia un impegno in capo al cessionario a ricambiare in futuro il dono ricevuto, nel caso in cui il cedente dovesse trovarsi in quella stessa condizione di bisogno, che il legislatore individua teleologicamente come presupposto della cessione.

In tal caso, l'*animus donandi* rimarrebbe integro e – al massimo – si potrebbe accostare tale operazione alla fattispecie della donazione modale regolata dall'art. 793 c.c., secondo cui «la donazione può essere gravata da un onere».

Più precisamente, l'impegno a garantire la reciprocità della cessione – in presenza dei presupposti di legge – incorpora nella struttura del negozio un doppio elemento accidentale: vi è un peso modale, all'adempimento del quale l'onere (ossia il primo cessionario) sarà tenuto solo in caso di avveramento della condizione, ossia qualora il primo cedente si troverà in analoga situazione di bisogno (evento futuro e incerto). Come è noto, nel caso in cui risulti illecito o impossibile, l'onere si considera non apposto, a meno che non abbia costituito il solo motivo determinante (nel qual caso la donazione risulta nulla).

³ Lamonaca, 2015, 512.

Nell'esempio ipotizzato, il predetto impegno in sé non sembra configurare un onere illecito (né – tantomeno – impossibile): infatti, se e quando la posizione delle parti dovesse invertirsi, la restituzione (in tutto o in parte) delle ferie o dei riposi ceduti non sarebbe altro che l'adempimento dell'onere a cui il donatario è tenuto «entro i limiti del valore della cosa donata» (art. 793, c. 2, c.c.).

Chiarita la natura oblativa dello scambio di ferie/riposi tra lavoratori, resta da appurare quale sia la posizione giuridica del datore di lavoro. Come si è detto, questi non può impedire il perfezionamento della fattispecie, opponendosi alla cessione di ferie/riposi tra dipendenti (ma sul punto, v. *infra*, § 3). Anzi, una volta avvenuto lo scambio, che gli deve essere – evidentemente – comunicato, il datore di lavoro dovrà garantire il soddisfacimento del diritto alla fruizione di ferie e/o riposi acquisite dal cessionario, assumendo l'obbligo di cooperazione conseguente alla sua posizione di soggetto obbligato.

Anzi, pensando alla *ratio* della norma, si deve ipotizzare un aggravamento della posizione debitoria del datore di lavoro funzionale al soddisfacimento delle esigenze che sorreggono l'istituto delle ferie solidali.

Sappiamo che, in generale, l'attuazione del diritto alle ferie rimane «subordinata ad un atto determinativo del datore di lavoro»⁴, quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa. Infatti, secondo l'art. 2109, c. 2, c.c., il periodo annuale di ferie a cui il lavoratore ha diritto è «possibilmente continuativo», ma è stabilito dall'imprenditore, «tenuto conto delle esigenze delle impresa e degli interessi del prestatore di lavoro». A ciò si è aggiunto, l'art. 10, c. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, ove è disposto che, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, il periodo feriale «va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione».

Orbene, è evidente che solo sottraendo completamente al datore di lavoro il potere di fissare il tempo di fruizione delle ferie, il lavoratore beneficiario della cessione potrà dedicarsi alla funzione di cura a cui il nuovo istituto è preordinato.

In altri termini, se il datore di lavoro potesse rinviare o diluire la concessione delle ferie richieste dal lavoratore in forma cumulativa oppure – viceversa – imporre la fruizione cumulativa di ferie che il lavoratore ha chiesto in forma diluita (perché magari si alterna con altre

⁴ Del Punta, 2004, 382. Per una ricostruzione della giurisprudenza in tema di limiti al potere datoriale di assegnazione delle ferie, v., pure, Renzi, *Bellumat*, 2007, 1183-1185.

persone nell'esercizio della funzione di cura), la *ratio* dell'istituto risulterebbe fortemente pregiudicata, se non del tutto compromessa.

In definitiva, la cessione di ferie/riposi non è completamente indolore – almeno potenzialmente – per il datore di lavoro: infatti, se è vero che sul piano quantitativo, l'operazione è a somma zero (nel senso che il monte ore/giornate complessivo è il medesimo, benché diversamente distribuito fra due o più lavoratori), non si può escludere che – in ragione delle concrete ed insindacabili modalità di fruizione delle ferie da parte del lavoratore cessionario – il datore di lavoro subisca un aggravio organizzativo proprio per effetto della cessione.

Sempre osservandolo dal lato del datore di lavoro, l'atto di cessione non appare come una rinuncia, perché non avvantaggia il soggetto obbligato. In altri termini, il diritto alle ferie o ai riposi, nella misura in cui forma oggetto di cessione, non si disperde, perché la sua titolarità passa da un lavoratore all'altro ed il datore di lavoro conserva la propria posizione debitoria. Dunque, non di un vero e proprio atto di disposizione si tratta, bensì di una particolare modalità di esercizio del diritto alle ferie o ai riposi: anziché fruirne personalmente, il richiedente dichiara di volere che a fruirne sia un proprio collega.

È pur vero che, dal lato del lavoratore cedente, la cessione di giorni di ferie, riconosciuti dal contratto collettivo in eccedenza rispetto alla soglia legale, determina la privazione di un diritto posto da norma inderogabile (ad opera dell'autonomia privata individuale). Tuttavia, siccome a beneficiarne non è il datore di lavoro, bensì un altro lavoratore, non possono essere evocate le ragioni poste a fondamento del regime di invalidità delineato dalla norma codicistica. Il pericolo che la volontà dismissiva del lavoratore possa essere influenzata dalla posizione di forza contrattuale del datore di lavoro non sussiste ed è per questo che il negozio di cessione non potrà essere impugnato ai sensi dell'art. 2113, c. 1, c.c.

3. Le esigenze del cessionario.

Il legislatore collega la cessione di riposi/ferie ad uno specifico «scopo»⁵, ossia quello di «assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti».

Dunque, nella logica della conciliazione vita/lavoro la norma si mostra particolarmente selettiva, circoscrivendo le finalità della cessione alla sola sfera del *childcare*, anzi – più in particolare – all'assistenza del figlio minore gravemente malato (tanto da avere bisogno di cure costanti). La scelta legislativa circa il campo soggettivo di applicazione

⁵ Massi, 2015.

della fattispecie è stata criticata «specie in considerazione della geriatrizzazione della società civile»: l'auspicio (che potrebbe essere accolto in caso di un'eventuale revisione della norma⁶) è quello di estendere la previsione «anche all'assistenza dei familiari di primo grado, posti nelle stesse condizioni dei figli, secondo un auspicabile modello di *elders care* (assistenza agli anziani) tutto da inventare»⁷.

Dunque, nel testo vigente, da un lato è escluso qualsiasi altro familiare, compreso il coniuge (e, a maggior ragione, il convivente), dall'altro è necessario che il figlio si trovi in una specifica condizione di bisogno, ossia la necessità di cure costanti, che – però – non si identifica nello stato di disabilità: ciò consente di «tamponare situazioni anche non gravi, suscettibili di approfondimento clinico»⁸.

Sorvolando sul significato tecnico di tale condizione (che dovrà – evidentemente – essere oggetto di apposita certificazione medica), è bene chiarire quale sia la sua esatta valenza nel contesto della norma in esame.

In effetti, una volta configurata la cessione di ferie o riposi come un negozio bilaterale fra cedente e cessionario, mosso da spirito di liberalità, l'esigenza a cui quest'ultimo dovrà fronte potrebbe apparire indifferente ai fini della validità della donazione in quanto tale. Siccome, però, il soddisfacimento del diritto alla fruizione delle ferie e dei riposi presuppone la cooperazione del datore di lavoro (v. *supra*, § 2), è quest'ultimo a poter sindacare la motivazione addotta a supporto della richiesta di ferie formulata dal cessionario.

Se non sarà addotta (e documentata mediante idonea certificazione) l'esigenza di accudire il figlio minorenne gravemente malato e bisognoso di costanti cure, il datore di lavoro potrà legittimamente negare la concessione delle ferie o dei riposi ceduti, i quali torneranno nella disponibilità del cedente. Questi, infatti, non ne ha disposto in favore del datore di lavoro, ma del suo collega di lavoro: ne consegue che il datore di lavoro non può certo appropriarsi di una donazione ad altri destinata.

Resta da appurare se il datore di lavoro sia libero di accogliere la richiesta di cessione, qualora essa sia motivata da finalità distinte da

⁶ Si rammenti che, ai sensi dell'art. 1, c. 13, l. n. 183/2014, «entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse».

⁷ Lamonaca, 2015, 511, il quale giunge ad ipotizzare l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, D.lgs. n. 151/2015, per violazione degli artt. 2, 3, 29, 32, 35, 38 e 118, c. 4, Cost.

⁸ Lamonaca, 2015, 512.

quelle indicate dalla legge. Naturalmente, il discorso va circoscritto all'area del lavoro privato, ove il costo dell'assenza dal lavoro non è posto a carico della collettività.

Una volta rispettato l'interesse pubblico alla tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, mediante il riconoscimento dei congedi annuali, settimanali e giornalieri prescritti inderogabilmente dalla legge, nessun dubbio sorge sulla validità dell'atto di cessione degli ulteriori periodi di ferie o di riposo *aggiunti* dall'autonomia privata (collettiva ed individuale), finché il beneficiario non sia il datore di lavoro, ma un altro lavoratore (v. *supra*, § 2). Conseguentemente, nessun dubbio può sorgere sulla possibilità che il datore di lavoro accetti il mutamento di titolarità del diritto a ferie/riposi per effetto della cessione, anche qualora essa non miri a soddisfare le esigenze individuate dalla norma in commento.

Piuttosto, il vero limite del meccanismo predisposto dal legislatore risiede nell'affidare alla solidarietà fra lavoratori la realizzazione dell'obiettivo perseguito, ossia la finalità di assistenza del figlio gravemente malato, la quale potrebbe risultare frustrata per il semplice fatto che la solidarietà non si manifesta o si manifesta in misura insufficiente⁹. Qualcuno teme, addirittura, che la nuova norma possa «rivelarsi controproducente, lasciando passare il messaggio per cui la possibilità di prendersi cura di un familiare malato non costituisce un diritto garantito dall'ordinamento ma una condizione che si verifica grazie alla solidarietà fra lavoratori»¹⁰.

L'unico possibile antidoto, in grado di rafforzare le potenzialità del nuovo istituto, è affidato ad una distribuzione della solidarietà fra una platea quanto più ampia possibile di lavoratori. In parole povere, se l'intero personale di un'azienda manifestasse la volontà di cedere anche solo una piccola fetta del proprio tempo, l'entità del beneficio crescerebbe esponenzialmente, esattamente come è avvenuto nelle vicende di cronaca ricordate (*supra*, nt. 1). È evidente, allora, che solo incanalando la generosità individuale in una dimensione collettiva, magari attraverso la costituzione di un apposito fondo aziendale di

⁹ Sul punto, non sono mancate considerazioni critiche. Ad esempio, secondo Calafà, 2014, 156, «un confronto tra questa proposta e le regole modificate dal collegato lavoro nel 2010 sull'assistenza ai disabili rende evidente una contraddizione enorme del legislatore di fronte al bisogno legato alla cura e alla non autosufficienza: lotta ferocemente contro l'opportunismo dei diritti quando lo Stato è soggetto passivo delle tutele; si commuove chiamando a concorrere alla tutela del bisogno i colleghi di lavoro di chi, sprovvisto dei mezzi per vivere senza lavorare, deve prendersi cura dei figli anche gravemente ammalati. Non possiamo non chiedersi se lo Stato, dopo questa presa d'atto, possa rimanere indifferente se in casi gravi la solidarietà tra colleghi non arriva».

¹⁰ Fenoglio, 2015, 26-27.

raccolta del tempo donato, il mutualismo fra lavoratori può diventare un effettivo strumento di conciliazione vita/lavoro.

Si comprende, allora, la scelta del legislatore di devolvere alle parti sociali l'implementazione del nuovo istituto (v. *infra*, § 4).

4. Il rinvio all'autonomia collettiva.

Come accennato, l'art. 24, d.lgs. n. 151/2015 rimette all'autonomia collettiva il compito di stabilire la «misura», le «condizioni» e le «modalità» della cessione dei riposi e delle ferie. In assenza di tali indicazioni, il meccanismo prefigurato dal legislatore non è attivabile e, quindi, l'imprenditore non è tenuto a dar corso alla richiesta del lavoratore di fruire di permessi o di ferie a cui, eventualmente, altri dipendenti abbiano dichiarato di rinunciare in favore del loro collega.

Spetta alle parti sociali, dunque, autorizzare il ricorso ad una misura di flessibilità che non si pone a vantaggio dell'imprenditore, bensì dello stesso lavoratore beneficiario della cessione.

La previsione normativa fuoriesce dalle consuete dinamiche del rapporto legge/autonomia collettiva, poiché in questo caso l'integrazione del precetto legale (eventualmente) operata dalla fonte negoziale non è ascrivibile al tradizionale modello del *favor* (inderogabilità *in peius*/derogabilità *in melius*), ma neppure al suo contrario (derogabilità peggiorativa), semplicemente perché la distribuzione dei vantaggi e degli svantaggi avviene tra gli stessi lavoratori, anche se – come detto *supra*, § 2 – può esservi un aggravio organizzativo per il datore di lavoro, ma solo come indiretta ed eventuale conseguenza della cessione.

Secondo una tecnica normativa ormai consolidata, il rinvio legale opera in favore dei «contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro»: ¹¹ nessuna opzione, dunque, si registra in favore dell'uno o dell'altro livello negoziale ¹².

L'istituto delle ferie (o permessi) solidali non è del tutto sconosciuto alla contrattazione collettiva.

¹¹ In generale, sull'interpretazione dell'espressione «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», oggetto di numerosi rinvii legali, si segnala la recente risposta del Ministero del Lavoro ad un interpello (n. 27 del 15 dicembre 2015), in cui sono riepilogati gli «indici sintomatici cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività», ossia il numero complessivo dei lavoratori occupati; il numero complessivo delle imprese associate, la diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali), il numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

¹² Sul punto, vi è chi ha osservato che «trattandosi, genericamente, di contrattazione collettiva, saranno probabilmente i contratti collettivi aziendali lo strumento più idoneo a disciplinare una materia così delicata e, nel contempo, così portatrice di solidarietà fra i lavoratori» (Gheido, Casotti, 2015, 2240).

Già prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015 (ma successivamente all'emanazione della l. n. 183/2014) si segnala il contratto collettivo aziendale Busitalia (sottoscritto dalle organizzazioni territoriali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL), il quale – nella parte VII dedicata al Welfare aziendale – contiene una disposizione emblematicamente intitolata *Solidarietà tra lavoratori* (art. 88). Essa consente – compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite – la possibilità della cessione fra lavoratori di «tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili, in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni e dopo aver utilizzato tutte le possibilità a sua disposizione» (c. 1).

L'*iter* procedurale prevede la presentazione di una documentata richiesta all'Azienda – anche per il tramite della competente R.S.U. e/o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato – la quale, nel rispetto della vigente normativa in materia di *privacy*, espone contestualmente un apposito comunicato ai lavoratori indicando anche le modalità operative ed i termini entro i quali è possibile effettuare tale cessione.

La cessione può contemplare solo giornate intere, le quali confluiscono in un *Monte giornate permessi emergenza*, utilizzabili ben oltre il perimetro attualmente delineato dall'art. 24, d.lgs. n. 151/2015, ossia in caso di «malattia grave del lavoratore» e di «assistenza o malattia dei familiari di 1° grado conviventi». È inoltre necessario che il lavoratore richiedente abbia già fruito di tutto il periodo di malattia che non gli comporti una riduzione della retribuzione.

La richiesta deve essere valutata dalla competente commissione bilaterale e paritetica appositamente costituita a livello territoriale.

Merita attenzione pure il contratto collettivo aziendale della Lardini s.r.l.¹³ (sottoscritto in data 30 marzo 2015 dalla r.s.u. e dalle organizzazioni territoriali di categoria di CGIL e CISL), ove «per gravi e comprovati motivi documentabili, viene istituito un meccanismo di solidarietà tra lavoratori, da attivarsi attraverso la cessione volontaria degli istituti contrattuali denominati "Permessi" e "Rol", per poter aiutare un collega dell'azienda che, a causa delle suddette motivazioni, abbia terminato la propria dotazione contrattuale».

Dunque, qui il presupposto causale che giustifica la cessione dei permessi solidali è più ampio rispetto a quanto previsto dall'art. 24, d.lgs. n. 151/2015, comprendendo qualunque grave e comprovato motivo documentabile (e non solo, quindi, l'assistenza del figlio minore bisognoso

¹³ Azienda tessile con sede in Filottrano (AN), che occupa circa 300 dipendenti.

di cure costanti).

Oltre a ribadire il carattere del tutto volontario della cessione¹⁴, il contratto si preoccupa di garantire che la donazione sia «effettuata in forma anonima» (prevedendo, altresì, la predisposizione di «una modulistica che terrà conto del rispetto della normativa sulla *privacy*»).

Il valore aggiunto dell'accordo risiede non solo nell'ampliamento del presupposto di accesso all'istituto dei permessi solidali, ma soprattutto nell'impegno del datore di lavoro a contribuire in proprio all'esigenze di conciliazione vita/lavoro, con un riconoscimento aggiuntivo di permessi: infatti, «si conviene che l'Azienda, per ogni ora donata interverrà in ugual misura nella suddetta catena solidale». In tal modo, si realizza esattamente un raddoppio del tempo donato a beneficio del lavoratore in difficoltà.

Successivamente all'approvazione del d.lgs. n. 151/2015, è intervenuto l'Accordo di rinnovo del CCNL 2016-2018 per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl (15 ottobre 2015), sottoscritto – per le organizzazioni dei lavoratori – da FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, UGL-Chimici, FAILC-CONFAL e FIALC-CISAL, ove è stato riprodotto il testo dell'art. 24, specificando altresì che la cessione di ferie o riposi deve avvenire «previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore e a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta». Inoltre, nell'accordo si chiama la contrattazione aziendale a «disciplinare misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore».

A livello aziendale, si segnala l'Accordo Luxottica del 30 marzo 2016 sottoscritto dalle organizzazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL, ove è prevista l'istituzione della Banca Ore Etica, in cui i lavoratori potranno far confluire le proprie ferie aggiuntive e i permessi maturati, cedibili gratuitamente e volontariamente a favore di colleghi che versino in particolari situazioni di grave necessità. Per ogni donazione effettuata, l'Azienda si impegna a donare un pari numero di quote orarie. L'accordo funge da "regolamento tecnico attuativo" della Banca Ore Etica, disciplinando le modalità della cessione, la gestione delle richieste e i beneficiari, individuati nei dipendenti che abbiano bisogno di assistere (per gravi ragioni di salute) non solo i figli, ma anche il coniuge (o persona convivente di fatto) o i genitori.

¹⁴ «La donazione di ore dovrà essere volontaria, le ore da donare saranno decise in piena libertà da ogni lavoratore».

Riferimenti bibliografici

- Calafà L. (2014), *La delega alla conciliazione dei genitori al tempo dell'austerità*, in Carinci F. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto II*, ADAPT Labour Studies e-book series n. 32, 145 ss.
- Del Punta R. (2004), *La nuova disciplina delle ferie*, in Leccese V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, IPSOA, Milano, 378 ss.
- Fenoglio A. (2015), *Il filo rosa intessuto nel diritto del lavoro: un'analisi gender sensitive degli interventi legislativi dell'ultimo triennio*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT -
- Gheido M.R., Casotti A. (2015), *La solidarietà in azienda*, in DPL, 2235 ss.
- Lamonaca V. (2015), *Le novità in materia di congedi genitoriali*, in Ghera E., Garofalo D., *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 489 ss.
- Massi E. (2015), *La cessione delle ferie ai colleghi*, in dottrinalavoro.it
- Molendini S. (2015), *I congedi di maternità, paternità e parentali nel quadro europeo: analisi della normativa di alcuni Paesi*, in *Work Life Balance in Europa tra nuove norme e buone pratiche. Come migliorare occupazione (femminile) e produttività*, in consparitapuglia.it/studi-e-ricerche.
- Renzi T., Bellumat S. (2007), *I riposi*, in Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, vol. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, tomo I, Utet, Torino, 1090 ss.