



Storie di azione e contrattazione collettiva – La cessione solidale dei riposi prende vita nei contratti aziendali

di Carlo Zandel

Tag: #donazioneriposi #solidarietà #contrattazionecollettiva #welfareaziendale #conciliazionevitalavoro

L'articolo 24 del d.lgs 151/2015 prevede che i lavoratori possano donare i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi, per consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Tale opportunità dev'essere attivata nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi, sia essi di livello nazionale che di prossimità.

Questa previsione ricalca quella introdotta nel 2014 in Francia attraverso la c.d. “Loi Mathys” (L. 459/2014), così intitolata dal nome del bambino il cui caso ispirò l'iniziativa legislativa. Il padre di Mathys aveva esaurito tutte le ferie ed i permessi disponibili per assistere il figlio undicenne affetto da un cancro al fegato in stadio terminale. I colleghi donarono quindi al padre 170 giorni di ferie che gli consentirono di rimanere accanto al figlio morente sino alla fine.

Se a livello di CCNL le esperienze di regolazione di dettaglio di questo istituto sono molto poche (ad esempio il “CCNL per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e dell'installazione di impianti” sottoscritto il 22 luglio 2016 da Confimi Impresa Meccanica per la parte datoriale e FIM-CISL e UILM-UIL per la parte sindacale), ponendosi perlopiù in un ruolo di rimando alla contrattazione di secondo livello, **è nella contrattazione aziendale** (già dal 2014, quindi in anticipo rispetto la citata previsione legislativa) **che si trovano numerosi accordi disciplinanti la cessione solidale di ferie e permessi.**

Prendendo a riferimento alcuni accordi sottoscritti nel corso del 2017, **si vuole dare ora una panoramica su come le parti hanno regolato la cessione solidale dei riposi.**

Diversi accordi prevedono un allargamento dell'ipotesi legale per cui è possibile richiedere la fruizione dei permessi solidali, ad esempio nei casi di malattia grave del lavoratore stesso (es. Busitalia Sita Nord), nei casi in cui i familiari di 1° grado si trovino nella necessità di cure costanti (es. Busitalia Sita Nord, Enav, Fater) oppure nei casi di una più generica condizione di grave e reale difficoltà del lavoratore (es. Huntsman). Alcuni accordi prevedono un **limite alle ore/giornate donabili** (es. Comune di Cagliari, Fondazione Marzotto, Huntsman), altri un **numero minimo di ore/giornate donabili** (es.

Fater, Vodafone Automotive), mentre molto più comune è l'introduzione di un **limite massimo dei giorni richiedibili o di istanze presentabili dal lavoratore**.

L'accordo Fater prevede inoltre che i dirigenti possano contribuire donando una quota parte della propria retribuzione corrispondente ad una o più giornate lavorative, riconvertite, ai fini della cessione solidale, in giornate di ferie.

Per quanto riguarda le modalità di raccolta delle ore donate, gli accordi prevedono due modalità differenti: una che prevede di indire una raccolta ore ogni qualvolta giunga una richiesta di fruizione di permessi solidali (es. Comune di Cagliari, Enav, Vodafone Automotive), un'altra che invece istituisce un "fondo" che conservi tutte le ore donate, a cui attingere poi in caso di richiesta (es. Eni, Fater).

In un'ottica di partecipazione dell'azienda alla catena solidale, alcuni accordi prevedono **un'integrazione da parte dell'azienda delle ore donate** (es. Busitalia Sita Nord, Fater).

Dal lato della gestione delle richieste, si sono previste due modalità di vaglio delle stesse, una che coinvolge la sola direzione del personale (es. Comune di Cagliari, Enav), l'altra che prevede l'istituzione di un organismo paritetico (es. Busitalia Sita Nord, Eni, Fater, Vodafone Automotive).

Dal punto di vista della fruizione effettiva delle ore accreditate, gli accordi seguono due strade: alcuni prevedono che il non utilizzo delle stesse implichi il ritorno di queste nella disponibilità di chi le aveva maturate (es. Comune di Cagliari), altri invece che le ore accreditate restino, in ogni caso, nella disponibilità di chi le aveva richieste (es. Fater, Fondazione Marzotto).

Sul versante *payroll*, **alcuni accordi evidenziano come le ore donate si considerino fruito ad ogni titolo da parte del donante** (es. Enav, Fater) mentre un solo accordo (Vodafone Automotive) prevede che, forse snaturando in parte l'idea di solidarietà che vi è dietro questo istituto, **il richiedente assuma su di sé l'obbligazione contributiva e fiscale delle ore ricevute**.

Fater prevede inoltre che le ore accantonate nel fondo, costituito al fine di contenere i riposi donati, **possano essere utilizzate per consentire ai lavoratori di svolgere attività di volontariato in caso di calamità naturali** che colpiscano la Regione Abruzzo, sede legale dell'azienda.

Infine, molti accordi (es. Busitalia Sita Nord, Comune di Cagliari, Enav, Fater, Vodafone Automotive) **prevedono misure di privacy e anonimato** sia verso il richiedente che verso il donante, misure che sono esplicitamente richieste dalla *Loi Mathys* ma non dalla normativa italiana.

Genesi particolare lo ha l'accordo Fondazione Marzotto, che nasce appositamente per venire incontro alle esigenze di una dipendente venutasi a trovare in un tragico evento luttuoso che l'ha costretta ad un'intensa attività di assistenza familiare. L'accordo prevede comunque l'estensione dell'istituto della cessione solidale dei permessi anche ad altri dipendenti che si trovassero in situazioni di grave difficoltà.


Questo istituto, capace di sintetizzare e favorire una serie di esigenze, come il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro, lo spirito solidale e la partecipazione dei lavoratori, rientra appieno nel c.d. secondo welfare, quello che si colloca, appunto, accanto

al primo – quello statale –; secondo welfare sempre più centrale nel contesto della grande trasformazione del lavoro che imprese e lavoratori stanno vivendo.

Inoltre è presumibile che l’implementazione di istituti di welfare aziendale, tra cui, *in primis*, quello relativo alla cessione solidale dei permessi, subirà un’accelerazione nel prossimo anno: il decreto Interministeriale del 12 settembre 2017 prevede infatti sgravi contributivi a chi, nel 2017 o nel 2018, ha definito o definirà, mediante accordi collettivi aziendali, misure di conciliazione vita-lavoro.

Carlo Zandel

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo – ADAPT

 *@CarloZandel*