



## **Redazione di un accordo aziendale in materia di cessione ferie e riposi: la Banca ore solidale nella contrattazione di secondo livello FBK**

di Federica De Luca

**Tag:** #contrattazione #aziendale #bancaore #solidale #ferie #permessi #cessione #tecnica #redazionale

**In data 14 giugno 2019 la Fondazione Bruno Kessler di Trento ha firmato un [accordo aziendale](#) per l'attivazione di una Banca ore solidale in materia di cessione ferie e riposi.** L'istituto era già stato previsto dall'articolo 35 bis del "Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14", disposizione che rinviava alla contrattazione collettiva di secondo livello per la disciplina delle relative modalità di applicazione e condizioni di accesso.

**La cessione dei riposi e delle ferie è stata introdotta dalla normativa nazionale (art. 24 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151), con espresso richiamo alla disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 attuativo delle direttive europee sull'organizzazione dell'orario di lavoro.** In particolare, l'articolo 10 di quest'ultimo stabilisce un periodo minimo di quattro settimane di ferie, non monetizzabili salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. La cessione di ferie e riposi può dunque avvenire, ai sensi del Jobs Act, per quanto maturato oltre tale limite legale ed espressamente laddove essa venga disposta a favore di dipendenti dello stesso datore di lavoro che necessitino di assistere, con costanza di cure, figli minori affetti da particolari condizioni di salute. Da notare che l'articolo 35 bis del summenzionato CCPL dispone la possibilità di fruire dell'istituto, in ottica di conciliazione vita – lavoro, per "gravi motivi personali o familiari", ampliando l'ambito di applicazione soggettivo previsto dalla legislazione nazionale.

**Il contratto aziendale in esame si struttura in maniera organica e con consequenzialità logica, in modo da rendere quanto più possibile leggibile la disciplina di un istituto che presenta, nei propri risvolti applicativi, profili di indefinitezza.** Esso si apre con una sezione in premessa che costituisce "parte integrante, sostanziale e inscindibile dell'accordo" e, nel primo articolo, afferma la conformità dello stesso alla normativa richiamata. A seguire vengono delineati i soggetti legittimati attivi e passivi, vale a dire coloro che possono rispettivamente disporre e fruire della cessione. La disposizione successiva si occupa dell'oggetto e dei relativi criteri di quantificazione, specificando come avviene la donazione e quando essa debba essere programmata. La quantità di ferie/permessi donati – a titolo esclusivamente gratuito e volontario – viene parametrata alla retribuzione lorda individuale; si procede inoltre ad un'esemplificazione pratica per chiarire le modalità di alimentazione della Banca ore. Tale esemplificazione consente di definire esaustivamente, a priori, le condizioni secondo cui si verifica l'attivazione

dell'istituto evitando così ogni possibile equivoco interpretativo in fase applicativa. È interessante notare come il “tempo” ceduto venga equiparato alla retribuzione: la contrattazione collettiva di secondo livello alimenta in qualche modo la dialettica inerente alla qualificazione del tempo come componente retributiva, rimarcando la tendenza dei nuovi sistemi di *welfare* ad introdurre la conciliazione vita – lavoro come componente del compenso, oltre che in ottica di tutela. Altrettanto importante risulta la calendarizzazione delle tempistiche per la cessione e la definizione puntuale del periodo di maturazione da considerare per le ferie. Ciò consente, infatti, di allineare il processo di donazione a quello operativo svolto dal gestionale di rilevazione presenze, il quale riveste un ruolo fondamentale a livello di amministrazione del personale nella funzione HR di un ente di medio – grandi dimensioni.

**Definite le variabili del “cosa”, “come”, “quando” e “quanto”, l'accordo procede con la specificazione dell'elemento costitutivo del “perché”, circoscrivendo i casi in cui risulta possibile usufruire della Banca ore.** A tale riguardo, come si accennava sopra, la platea dei legittimati passivi si allarga – rispetto a quanto normativamente previsto – al coniuge e ai parenti di primo grado che siano affetti da “grave patologia” (secondo quanto disposto dalla legge n. 53/2000) o da “malattia grave certificata e documentata”. Costoro dovranno presentare l'ulteriore requisito (negativo) di esaurimento della dotazione di ferie e permessi previsti dal contratto collettivo. Sempre nella stessa disposizione viene stabilito un criterio cronologico di evasione delle domande e prevista l'assegnazione, in caso di impossibilità di esaudimento della totalità delle richieste, secondo il principio di equità: anche questa precisazione solleva da eventuali dubbi e contrasti interpretativi sulla gestione operativa dell'istituto.

**Vengono poi chiarificate le modalità di fruizione.** L'oggetto della richiesta deve corrispondere all'“equivalente dell'orario teorico giornaliero per un massimo di cinque giornate”, con possibilità di reiterazione nel tempo. Viene inoltre posto un termine per la fruizione, allo scadere del quale le ore cedute rientrano nella disponibilità della Banca: una sorta di condizione sospensiva in relazione ai requisiti di operatività della stessa. Risulta in ogni caso esclusa la monetizzazione delle ferie e delle ore concesse, coerentemente alla *ratio* dell'istituto che risponde, come sopra precisato, a ben determinate esigenze conciliative al verificarsi di condizioni predefinite. Del resto, come si specifica nella medesima disposizione, le ore fruite entrano nella titolarità e nella sfera economica del cessionario, configurandosi come oggetto di un diritto disponibile da parte del cedente.

**L'accordo appare fortemente orientato al pragmatismo in quanto, come già accennato, molti aspetti operativi della gestione del personale vengono in esso esplicitamente menzionati in connessione all'attuazione dello strumento.** Ad esempio, viene specificato come l'elaborazione del cedolino paga rifletterà, in termini di retribuzione oraria individuale percepita, l'eventuale cessione. Inoltre la chiusura del contratto, inerente a pubblicità, decorrenza e durata, rimarca l'esigenza di raccordo con il sistema operativo (“La validità del presente accordo decorrerà dall'operatività del sistema gestionale (...)” e viene stabilito un termine essenziale che garantisca tale allineamento (“entro e non oltre”). Anche il sistema di pubblicità è tarato su tempistiche idonee ad una corretta ed agevole gestione delle risorse umane (cadenze annuali di monitoraggio della Banca e trimestrali per il censimento della disponibilità ore).

**Se l'utilizzo della contrattazione collettiva di secondo livello appare idoneo a dettagliare la disciplina della cessione di ferie e riposi consentendo un adeguamento al contesto produttivo di riferimento (anche per il tramite di deroghe migliorative), i risvolti applicativi**

**dell'istituto presentano non poche criticità.** In primo luogo permangono alcuni dubbi in relazione all'insorgere dell'obbligo contributivo in caso di cessione ferie. La legge infatti non si pronuncia espressamente, rimettendo la disciplina di misura, condizioni e modalità delle ferie solidali alla contrattazione collettiva. Secondo la prevalente linea interpretativa, trattandosi di un diritto disponibile rispetto al quale vengono meno titolarità ed effetti, l'obbligo contributivo non sussisterebbe pena la soggezione dell'impresa a doppia imposizione in relazione a due soggetti diversi (il cessionario per le ferie cedute, il cedente per quelle "non godute"). Ciò non osta tuttavia alla previsione, da parte della contrattazione collettiva, di disposizioni di miglior favore, equiparando la cessione all'ipotesi di ferie non godute.

**In conclusione, al fine di evitare il proliferare di una deregolamentazione incontrollata per il tramite degli accordi aziendali, non sembra potersi prescindere da un'adeguata formulazione normativa.** In questo modo si potranno rendere possibili interpretazioni coerenti e basate su una solida argomentazione giuridica, al fine di consentire l'effettività in punto di tutela e di diritti.

*Federica De Luca*

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

 @0FedericaDeLuca