



RP Legal & Tax

Guida alle cessione delle ferie: domande e risposte

A cura di Line Gaston



Cresce l'interesse nei confronti delle c.d. ferie solidali. Spirito di solidarietà tra lavoratori o sensibilità dei datori di lavoro, i motivi sono molteplici; tutte le volte, però, è il "gruppo azienda" che ne trae beneficio, rafforzandosi e diventando più coeso.

Ciò nonostante, quando si tratta di verificare come concretamente implementare l'istituto, ci accorgiamo che le indicazioni contenute nel D. Lgs. 151/2015 sono poco dettagliate: le modalità operative sono infatti semplicemente rimandate alla contrattazione collettiva. Se, da un lato, l'azienda gode di maggiore libertà nella realizzazione dei propri obiettivi, è anche vero che, da un altro lato, gli operatori coinvolti sono costretti a prestare un'attenzione maggiore nel disegnare la disciplina concreta. Il vuoto normativo non deve infatti tradursi in un rischio di contestazioni o sanzioni.

- L Come destreggiarsi quindi per attuare la cessione solidale di ferie e permessi nella propria azienda?
- L Quali sono gli accorgimenti che permettono di minimizzare il rischio di contestazione?

Come deve essere formalizzata la regolamentazione dell'istituto?

La contrattazione collettiva

La norma di riferimento indica che misura, condizioni e modalità devono essere *"stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"*.

Ad oggi, a livello nazionale, pochi settori hanno recepito e dettagliato l'istituto nei rispettivi CCNL; la maggior parte delle aziende dovrà quindi attivarsi per dotarsi di un proprio accordo collettivo, coinvolgendo le organizzazioni sindacali.

Quali organizzazioni sindacali devono essere coinvolte?

Alla luce del dettato normativo, sarà opportuno coinvolgere almeno due organizzazioni sindacali di categoria, firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva interessata (o dalle RSA/RSU delegate a tal fine).

La ratifica dell'accordo da parte delle RSA o RSU potrebbe rivelarsi opportuna per ridurre il rischio di successive modifiche o integrazioni da parte degli operatori sindacali che non lo abbiano condiviso.

Le modalità di attuazione

Quali diritti possono essere ceduti? Può contribuire anche l'azienda?

Quanto alle ferie, la normativa indica che non possono essere oggetto di cessione le 4 settimane/anno di ferie (diritto al riposo garantito), ma solo le ferie aggiuntive definite da accordi collettivi o dalla regolamentazione aziendale.

Quanto ai riposi, occorrerà anche in questo caso rispettare l'esigenza di ristoro psico-fisico garantito ai lavoratori. Si deduce quindi che potranno essere ceduti i permessi aventi natura contrattuale e quindi suscettibili di rinunce da parte dei lavoratori: le Riduzioni di orario (c.d. Rol) e i permessi per ex festività.

Anche il datore di lavoro può decidere di contribuire alla dinamica solidale, ad esempio riconoscendo delle giornate di permesso retribuito, commisurando o meno la propria contribuzione a quanto donato ai dipendenti.

È possibile creare accantonamenti aperti con rinvio alla successiva identificazione dei destinatari o è necessario identificare preventivamente i nominativi dei beneficiari?

La norma di riferimento non fornisce indicazioni sul punto. Non sono quindi vietati le soluzioni che prevedono accantonamenti aperti con successiva identificazione dei destinatari. Questo approccio apre però la porta a potenziali contestazioni (si pensa, in particolare, al caso in cui la scelta del beneficiario della misura, effettuata dall'azienda, non sia condivisa dai lavoratori).

Pertanto, è consigliabile definire, preventivamente e direttamente nell'accordo siglato con le organizzazioni sindacali, i soggetti coinvolti:

- L Quanto ai soggetti che possono cedere ferie e permessi: le aziende potranno decidere di limitare tale possibilità ad alcune categorie di lavoratori; l'importante sarà che sia rispettato la volontarietà della cessione e la sua gratuità;
- L Quanto ai soggetti beneficiari: nell'accordo collettivo, sarà sufficiente indicare i requisiti richiesti per poter usufruire delle ferie e permessi ceduti (ad esempio, indicando la documentazione da fornire per giustificare il motivo, condizionando il diritto all'aver esaurito le ferie e permessi previsti dal CCNL...).

Riguardo l'ultimo punto, è consigliato riflettere anche sui criteri con cui le domande potranno essere accolte, in particolare nel caso in cui, con il monte ferie e permessi ceduti, non sia possibile accogliere tutte le domande pervenute.

Altro aspetto da non sottovalutare: il rispetto della normativa in tema di tutela dei dati personali e la corretta raccolta del consenso degli interessati.

È possibile modulare l'ambito di applicazione dell'istituto in base alle concrete esigenze?

L'art. 24 D.Lgs. 151/2015 precisa che la possibilità di usufruire della cessione solidale di ferie e permessi deve essere giustificata da una necessità di assistenza ai figli minori che implichi *"cure costanti"* per *"particolari condizioni di salute"*; sembrerebbe quindi riguardare situazioni limitate.

Tuttavia, prendendo spunto dalla contrattazione collettiva che ha già disciplinato l'istituto in alcuni settori, appare possibile estendere l'ambito di applicazione ad altre situazioni di assistenza prestata per situazioni di minore gravità o ancora a favore di soggetti diversi dai figli minori, fino ad arrivare ad esigenze solidaristiche non correlate ad attività di assistenza (ad esempio, il CCNL Metalmeccanica prevede che la banca delle ore solidali *"può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati"*; o ancora, il Contratto collettivo Provinciale per il personale delle Fondazioni legge prov. 14/2005 dispone che l'istituto può essere utilizzato in ottica di conciliazione vita-lavoro, per gravi motivi personali o familiari). Ultimamente, infatti, l'istituto è stato molto utilizzato per tutelare lavoratori che eseguono attività sospese per le misure anti-contagio o ancora per aiutare lavoratori in quarantena.

Il consiglio è comunque di valutare con attenzione lo scopo prefissato e, in particolare, la sussistenza di una finalità solidaristica dalla quale non si potrà fare a meno ai fini della conformità di quanto implementato con quanto stabilito dalla normativa di riferimento.

Come funziona concretamente la donazione di ferie e permessi? Cosa succede se lavoratore cedente e lavoratore beneficiario hanno retribuzioni diverse?

Ferie e permessi confluiscono in un fondo comune (per il CCNL Metalmeccanici, la Banca ore solidali). Per individuare la consistenza di questo fondo occorrerà indubbiamente prevedere termini per la cessione e tempistiche per la fruizione. Si tratta di elementi essenziali anche al fine di permettere una corretta valutazione delle posizioni dei singoli lavoratori in termini di ferie maturate/residue.

Inoltre, ferie e permessi sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta da ciascuno lavoratore. La massa monetaria del fondo/banca ore sarà quindi determinata sulla base della retribuzione oraria del lavoratore cedente al momento della cessione e sarà successivamente divisa sulla base della retribuzione oraria del lavoratore fruitore (concretamente, se il lavoratore cedente ha una retribuzione maggiore rispetto al lavoratore beneficiario, quest'ultimo avrà a disposizione un maggior numero di ferie e permessi).

Quali sono le implicazioni contributive?

Qualora le quote retributive orarie abbiano un valore diverso tra quelle del lavoratore cedente e quelle del lavoratore beneficiario, la cessione implica la modifica dell'importo contributivo effettivamente versato dal lavoratore beneficiario per le ore di ferie/permessi cedutegli. Può derivarne, rispetto al versamento potenziale che avrebbe effettuato il lavoratore cedente, un incremento/decremento dell'importo percepito dall'Inps.

Per tale motivo, è consigliato individuare un termine entro il quale devono essere effettuate le cessioni e limitare la possibilità ai diritti per i quali non sia stata già versata la contribuzione. In questo modo, il versamento contributivo sarà dovuto sulle ore godute dal beneficiario e non più su quelle cedute.

È altresì consigliato prevedere il termine entro il quale le ferie/permessi ceduti devono essere goduti e individuare una soluzione per la gestione di eventuali residui di ore non fruiti; in mancanza di una regolamentazione di tali aspetti, gli eventuali residui rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente a quanto ceduto.

Raccomandazioni conclusive

Come visto, è indispensabile effettuare una verifica concreta di ogni aspetto e/o implicazione in base a come si intende concretizzare l'istituto. Ogni azienda dovrà quindi curare nei minimi dettagli la redazione dell'accordo da sottoporre al vaglio delle organizzazioni sindacali.

Ciò detto, oltre a curare la redazione dell'accordo collettivo, occorrerà anche considerare:

- L Le implicazioni in termini di trattamento dei dati, che renderanno necessario un confronto con un consulente specializzato in materia di privacy;
- L Le implicazioni in termini di gestione HR, elaborazione dei cedolini paga, versamento dei contributi, che implicheranno un'analisi della disciplina da parte di un Consulente del Lavoro;
- L Infine, qualora si intenda implementare una soluzione del tutto innovativa che possa discostarsi dalle previsioni generali fornite dalla norma di riferimento, potrà essere opportuno sottoporre la propria analisi ad una verifica di legittimità da parte dell'INPS o dell'ITL.



Line Gaston
Associate

line.gaston@rplt.it

Sede di Milano

Piazzale Luigi Cadorna, 4
20123 Milano – Italy
T. +39 02 873131
F. +39 02 87313322
milano@rplt.it

TORINO
MILANO
ROMA
BOLOGNA
BUSTO ARSIZIO
AOSTA