

Le modalità per consentire la cessione di giorni a chi si trova ad affrontare la malattia grave di un figlio

Donare ai colleghi ferie o riposi

MARIA ELISABETTA MAPELLI

Gli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti e, più in generale, molti enti del mondo non profit si trovano spesso a gestire importanti attività, avvalendosi non solo di personale volontario, ma anche di lavoratori dipendenti. Il diritto del lavoro è, come noto, in continua evoluzione, pertanto occorre sempre monitorare con grande attenzione tutte le novità legislative, al fine di inquadrare e gestire correttamente i rapporti di lavoro.

Oggi si intende presentare un nuovo istituto, particolare e virtuoso, disciplinato dal Legislatore qualche anno fa, ma che solo ultimamente inizia ad essere rilevante: la cessione dei riposi e delle ferie, il cui scopo è quello di offrire una specifica tutela a quei lavoratori che, in particolari momenti della loro vita, si trovino a dover affrontare la malattia grave di un figlio, incentivando al contempo un innovativo sistema di solidarietà fra colleghi.

L'art. 24 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 prevede che «fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8

3) le condizioni di salute del figlio devono essere tali da impedire «cure costanti» (la Legge delega n. 183/2014, art. 1 comma 9 lett. e, riportava anche quale ulteriore elemento la «presenza fisica del genitore», indicazione poi sparita nel testo pubblicato in Gazzetta);

4) la disciplina deve essere attuata attraverso i contratti collettivi nazionali.

Partiamo, innanzitutto, dall'analisi del primo punto, al fine di comprendere quali giorni siano realmente cedibili ai colleghi.

La Costituzione all'art. 36 prevede il diritto del lavoratore al «riposo settimanale e a ferie annuali retribuite» ai quali il lavoratore stesso non può rinunciare, mentre il Codice Civile all'art. 2109 garantisce «un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica», nonché «un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro».

Ne deriva che ogni lavoratore ha diritto a periodi di riposo e di ferie indisponibili: la stessa Cassazione ritiene che l'effettivo godi-

La cessione, si ribadisce, è gratuita e volontaria.

Passiamo al secondo requisito, relativo al soggetto che potremmo considerare il vero fruitore finale del gesto di solidarietà: il figlio malato del dipendente. Il Legislatore precisa puntualmente:

- il grado di parentela - deve trattarsi del figlio,

- i requisiti anagrafici - deve avere un'età inferiore ai diciotto anni (a differenza della legge francese, dove è previsto il limite dei venti anni).

A tale proposito, non pare sia vietato stabilire, in sede di accordo, migliori condizioni di favore rispetto a quanto previsto dalla norma: a titolo esemplificativo si potrebbe estendere l'istituto a favore di altri parenti del dipendente, ad esempio il coniuge malato, oppure garantire la cessione anche a favore di chi abbia un figlio maggiorenne, malato gravemente, superando

quelli con i quali si è più in sintonia, penalizzando magari colui che è malvisto dai colleghi o, semplicemente, meno conosciuto. Ciò che, invece, deve sostenere questo gesto di solidarietà è il desiderio di aiutare un bambino malato, a prescindere dal tipo di rapporto personale fra i due colleghi, cioè chi dona e chi riceve.

Veniamo ora alla terza condizione, che pare essere la più problematica: l'articolo in esame non offre una casistica, cioè una elencazione di casi che meritino questa particolare tutela e in tal senso si ritiene che la contrattazione collettiva possa avere un ruolo decisivo nella definizione dei confini della cessione.

Sono senz'altro da includere tutte le malattie particolarmente aggressive (ad esempio quelle oncologiche) oppure quelle che prevedano ricoveri ospedalieri; più delicato, invece, è valutare l'applicazione dell'istituto in

to, cioè la necessità che tutto venga recepito e attuato attraverso la contrattazione collettiva, si tenga presente che i CCNL che hanno fatto da "apripista" sono quelli del settore farmaceutico e chimico, nonché i metalmeccanici e le banche.

Ci si chiede, a tal proposito, se sia possibile recepire l'istituto della cessione di ferie e riposi attraverso un accordo aziendale/di secondo livello: si potrebbe immaginare una risposta positiva, tenendo conto che, a mente dell'art. 51 del Decreto Legislativo 81/2015, ove il Legislatore utilizza la definizione contratti collettivi, in essa vadano ricompresi, oltre ai contratti collettivi nazionali, anche quelli «territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria».

In tale sede si auspica la previsione di condizioni migliorate rispetto alla legge, che possa non estendere la platea dei beneficiari, specificare le condizioni di fruizione, garantire l'anomi-



aprire 2005, 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 disciplina trae spunto da una legge francese - n. 459 del 9 maggio 2014 - meglio nota come la *Loi Mathys*, dal nome di un ragazzino di 11 anni, gravemente ammalato e in fase terminale, che non poteva più essere assistito dal padre, poiché questi aveva esaurito ferie e permessi: i colleghi del padre, in un'azienda nella regione della Loira, decisero di mettere spontaneamente a disposizione, in forma anonima, parte delle proprie ferie e permessi, attraverso una colletta solidale. Il tutto venne formalizzato in un accordo aziendale, che successivamente ispirò l'iniziativa legislativa.

Tornando alla disciplina italiana, l'articolo 24 citato precisa alcune condizioni di seguito elencate:

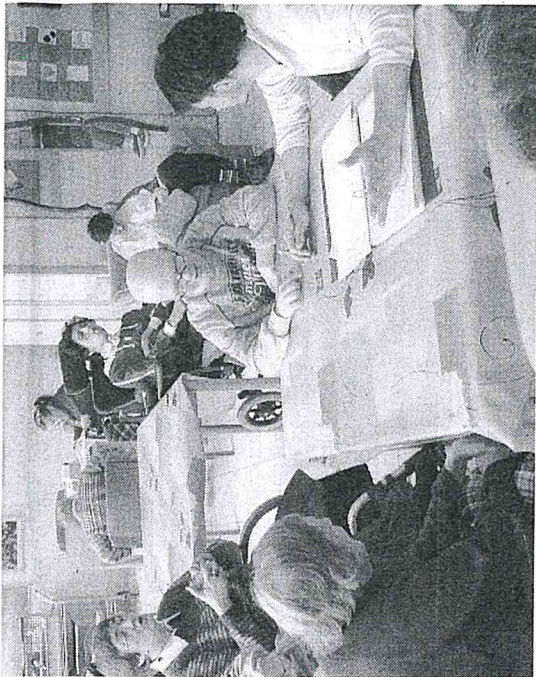
1) la cessione può avere ad oggetto solo ferie e riposi disponibili, tenendo conto di quanto previsto sul tema dalla Costituzione, dal Codice Civile e dal Decreto Legislativo n. 66/2003 in tema di orario di lavoro;

2) il soggetto fruitore deve avere figli minori;

mento di ferie e permessi sia necessario per tutelare la sicurezza e la salute del lavoratore, consentendo allo stesso di reintegrare le energie psico-fisiche.

A ciò si aggiunge quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 66/2003 in tema di organizzazione dell'orario di lavoro, che agli articoli 7, 9 e 10 disciplina il riposo giornaliero (il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore), i riposi settimanali (il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero) e le ferie annuali (il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane: tale periodo va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione, mentre le restanti ferie nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione).

In tale quadro normativo, al fine di bilanciare il diritto del lavoratore alle ferie con i principi di solidarietà sociale e familiare, si ritiene che la cessione possa avere ad oggetto solo i giorni di ferie disponibili, ovvero quelli previsti dal CCNL o dalla contrattazione di secondo livello in aggiunta al periodo minimo legale di ferie pari a quattro settimane; quanto ai riposi citati dall'art. 24, sono cedibili solo quelli ulteriori rispetto ai riposi di cui al Decreto Legislativo 66/2003 (si veda il CCNL applicato e l'eventuale contratto integrativo aziendale).



così il limite d'età imposto.

La normativa italiana presenta, peraltro, un'ulteriore differenza rispetto a quella francese: nulla dispone rispetto all'ammalato, che offrirebbe indubbiamente parecchi vantaggi. Ammettere una cessione solo in forma anonima potrebbe, infatti, tutelare maggiormente il minorenne bisognoso di cure e favorire lo spirito di solidarietà nei luoghi di lavoro, prescindendo da quelle dinamiche relazionali che inevitabilmente si sviluppano fra colleghi. In buona sostanza, la scelta francese privilegia realmente ciò che conta, cioè l'assistenza al figlio malato, indipendentemente da chi sia il genitore/lavoratore: la mancanza dell'anonimato rischia, invece, di favorire la cessione unicamente a favore dei colleghi simpatici,

mato e, laddove possibile, coinvolgere anche il datore di lavoro che desidera partecipare concretamente a questo gesto di solidarietà.

In alcuni casi è stata addirittura prevista la creazione della "banca delle ore solidali", un vero e proprio sistema virtuoso che, nel rispetto della normativa citata e tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento Europeo in tema di privacy, consente di creare un "monte ore" al quale accedere in caso di necessità.

In tale ipotesi, l'accordo aziendale deve ulteriormente disciplinare:

- il periodo entro cui manifestare la propria volontà di effettuare la cessione;

- la quantità di ore cedibili;

- l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;

- le modalità e il periodo entro cui il beneficiario può godere;

- la gestione degli eventuali rischi non fruiti al termine dell'anno.

In conclusione, è auspicabile che questo istituto trovi larga diffusione, al fine di tutelare davvero chi si trovi in momenti particolarmente difficili della propria vita e non sappia come conciliare il rapporto famiglia/lavoro.

Certamente la gravità della fattispecie che la norma intende tutelare ci obbliga a domandarci se sia sufficiente un sistema esclusivamente volontaristico oppure se non si debba auspicare e costruire un sistema statale di maggiori garanzie a tutela dei lavoratori, a prescindere dalla generosità dei propri colleghi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

esame a mere condizioni di invalidità temporanea. Come comportarsi nel caso di un genitore/lavoratore che debba accudire un figlio malato e abbia terminato tutte le ferie e i permessi a disposizione? Occorre riferirsi solo a «*gravi malattie*», oppure si deve guardare alla prognosi, intesa anche come durata? Una malattia infettiva, ad esempio, che come noto obblighi un bambino all'isolamento per 10/15 giorni, potrebbe giustificare l'utilizzo di ferie solidali? Difficile dare risposte certe; in ogni caso, non pare possibile prescindere da un preventivo accertamento della patologia del minore, certificata dal medico di base, dallo specialista ovvero da una struttura sanitaria ospedaliera.

Quanto, infine, all'ultimo pun-