

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****La donazione di ferie e permessi ai tempi del coronavirus**

Il D.Lgs. 151/2015 ha introdotto l'istituto delle ferie solidali che, anche nell'emergenza Covid, è uno strumento per aiutare i lavoratori più bisognosi. La contrattazione collettiva e aziendale riveste un ruolo cruciale.

L'istituto delle ferie solidali è stato introdotto dall'art. 24, D.Lgs. 151/2015 che prevede la possibilità per un lavoratore di donare a titolo gratuito **riposi e ferie**, maturate nel corso del rapporto di lavoro, a un altro lavoratore dipendente del medesimo datore di lavoro. La norma fa riferimento alla donazione di riposi e ferie; tuttavia, appare poco chiaro il concetto di riposo inserito in questo contesto. Il legislatore ha voluto richiamare l'obbligo del riposo giornaliero e settimanale sancito dal D.Lgs. 66/2003, ma risulta difficile nella pratica contestualizzare il significato di " *donare i riposi* "; a parere di chi scrive, con il termine " *riposi* " il legislatore ha voluto intendere la **possibilità di donare anche i permessi, ovvero permessi ex festività e rol/par**.

Con riferimento alle ferie, non è possibile cedere la totalità delle ferie, ma esclusivamente **quelle eccedenti le 4 settimane previste** dall'art. 10, D.Lgs. 66/2003, che individua il periodo minimo a cui il lavoratore non può rinunciare. A tal proposito occorre ribadire il principio di irrinunciabilità delle ferie che, entro il limite legale pari a 4 settimane, devono essere godute nei tempi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e non possono essere né cedute, né monetizzate. **Gli altri permessi**, ex festività e rol/par, sono invece **cedibili senza limit** i purché riferiti ad anni precedenti o non ancora liquidati, in quanto la disciplina legale non prevede il godimento di alcun periodo minimo obbligatorio.

Il lavoratore ricevente deve trovarsi in una **situazione di bisogno**, legata alla necessità di assistere i figli minori in particolari condizioni di salute che necessitano di cure costanti. Questo vincolo restringe il campo di applicazione della disposizione. Inoltre, la relazione illustrativa del D.Lgs. 151/2015 prevede che la donazione debba avvenire **tra lavoratori di pari livello e categoria**.

La **contrattazione collettiva**, anche aziendale, svolge un ruolo cruciale in quanto non solo ha il compito di individuare la misura, le condizioni e le modalità per poter fruire dell'istituto delle ferie solidali, ma può anche derogare alla disciplina dell'art. 24 ampliando la platea dei lavoratori beneficiari e prevedendo la donazione anche tra lavoratori di livello e categoria differenti. Nel contesto attuale, le aziende potrebbero **sottoscrivere con le rappresentanze sindacali accordi con validità condizionata all'emergenza epidemiologica Covid-19**, prevedendo per esempio la possibilità di cedere ferie oltre le 4 settimane e permessi in favore di lavoratori con figli maggiorenni disabili, lavoratori affetti da patologie oncologiche o più in generale lavoratori in difficoltà, a prescindere da livello e categoria. Una delle difficoltà applicative più rilevanti riguarda la **cessione di riposi e ferie tra lavoratori con retribuzione differente**. Lo " *scambio* " deve essere equo, anche con riferimento all'assoggettamento previdenziale e fiscale in capo al ricevente; pertanto, si consiglia di donare l'importo corrispondente alle ferie cedute, che corrisponderà a sua volta a un quantitativo di ferie diverso in capo al lavoratore ricevente. La donazione di giorni di ferie tra lavoratori con diversa retribuzione richiede una valutazione sull'impatto contributivo e fiscale.

L'istituto delle ferie solidali è uno strumento interessante per aiutare lavoratori in difficoltà e per stimolare la solidarietà tra colleghi, per un ambiente di lavoro più coeso, armonioso e positivo.