



SCHEDA DI ANALISI e COMMENTO

Razionalizzazione e semplificazione È D.lgs.151 del 24 settembre 2015 Articolo 24, Cessione dei riposi e delle ferie

a cura di Silvia Stefanovichj

L'articolo 24 del D.lgs.151/2015 disciplina la possibilità per i lavoratori dipendenti, fermi restando i diritti di cui al d.lgs. n. 66/2003, di 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.

L'articolo 36 della Costituzione sancisce il diritto del lavoratore al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite, con l'impossibilità a rinunziarvi. Eppure non individua il numero minimo di giorni di ferie e di riposo ai quali il lavoratore non può rinunciare, rimettendo implicitamente tale determinazione al legislatore ordinario. Dobbiamo dunque fare riferimento al d.lgs. n. 66/2003, emanato in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE e citato dallo stesso Decreto, per dedurre che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

Di conseguenza, oggetto della cessione potranno essere:

- Le giornate di ferie ulteriori (rispetto alle quattro settimane), maturate dal lavoratore e definite dalla contrattazione collettiva;
- I permessi di genesi contrattuale.

È indicato, opportunamente, che le ulteriori limitazioni e modalità di cessione e conseguente godimento siano disciplinate dalla contrattazione collettiva.

Rileva ricordare in proposito che la contrattazione collettiva è già intervenuta in materia (cfr. ad esempio il Contratto Collettivo Aziendale con BUSITALIA-Sita Nord S.r.l. del Febbraio u.s.) e che non sarebbe stato necessario un intervento legislativo di cornice per rendere pienamente operativo il dettato contrattuale, se non per definire con maggiore dettaglio gli aspetti contributivi e fiscali.

I limiti indicati dal Decreto (la cessione può essere a favore di colleghi esclusivamente per la cura di figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti) non sono di per sé vincolanti per la contrattazione, che può prevederne di diversi superando il dettato legislativo ad esempio a favore di cure rivolte al coniuge o figlio oltre la maggiore età, e con certificazioni di handicap/invalidità riconosciute dalle commissioni competenti.

Il vincolo di destinazione della cessione a impiegati in mansioni di pari livello e categoria è invece stato espunto dal testo, in sede di conversione a Decreto.

In particolare, innovativi casi di contrattazione collettiva sono stati indirizzati alla costituzione di un ~~Monte~~ ^{Monte} ore+, regolamentato dalla contrattazione collettiva stessa, per favorire meccanismi solidaristici collettivi e non una cessione diretta con alto rischio di stigma.

Roma, 25 Settembre 2015