



**Assemblea Nazionale dei
Contrattualisti Sociali Cisl
Roma, 7 luglio 2015**

SCHEDE DI LETTURA CISL

***Schema di decreto – Razionalizzazione e semplificazione – AG n. 176
in tema di politiche per il lavoro per le persone con disabilità***



SCHEMA DI ANALISI, COMMENTO E PROPOSTE DI MODIFICA

Schema di decreto È Razionalizzazione e semplificazione - AG n.176 Titolo I Capo I È Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità

a cura di Silvia Stefanovichj

Lo Schema di Decreto Semplificazione AG n.176, uno degli ultimi quattro decreti attuativi del Jobs Act, interviene al Capo I in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità, modificando in più punti la disciplina della legge n.68/99.

Gli interventi proposti nello Schema di Decreto recepiscono in larga parte gli indirizzi che la CISL, insieme alla FISH e alla FAND (le due grandi Federazioni che aggregano le associazioni delle persone con disabilità e dei loro familiari), ha presentato all'interno della discussione tenutasi a Febbraio in seno all'Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle Persone con Disabilità.

In tale occasione, in vista dell'esercizio della Delega contenuta nel Jobs Act, avevamo indicato alcune difficoltà di applicazione dell'impianto del diritto al lavoro delle persone disabili, frutto anche di una normativa amministrativa non sempre coerente, e avevamo formulato puntuali proposte di intervento e modifica, raccolte anche nel Documento Cisl del 9 Febbraio u.s..

Il Ministro Poletti è nei mesi seguenti più volte tornato, nelle diverse sedi, a ragguagliare circa l'andamento dell'elaborazione del testo normativo da parte governativa, mostrando alta considerazione per le indicazioni ricevute e garantendo il loro recepimento.

Lo Schema di Decreto Semplificazione risponde dunque alle aspettative, contenendo al proprio interno numerose disposizioni condivise in tale percorso, con particolare riferimento a:

- l'istituzione della Banca Dati del collocamento mirato, che consente di raccogliere e incrociare numerose informazioni di flusso sul lavoro delle persone disabili;
- la definizione di Linee Guida per il collocamento mirato, con la declinazione operativa di numerosi indirizzi della Convenzione ONU;
- la modifica del sistema degli incentivi, con una particolare attenzione alla loro durata prolungata nel tempo e a quelli rivolti ai lavoratori con disabilità psichica o intellettiva;
- l'introduzione del finanziamento forfettario parziale di tutti quegli "accomodamenti ragionevoli", previsti dalla Convenzione ONU, che consentano la valorizzazione del lavoro delle persone disabili senza comportare oneri sproporzionati alle imprese.

Permangono alcune criticità in merito ad alcune indicazioni non accolte nello Schema di Decreto, a partire dalla necessità di circoscrivere con maggiore puntualità gli ambiti oggetto di esclusione dal computo e di inserire un criterio di proporzionalità nelle procedure di sospensione in caso di crisi.

Il dettato normativo presenta inoltre alcune lacune che necessitano di ulteriore intervento, come ad esempio:

- la mancata previsione di un raccordo tra l'analisi dei posti di lavoro da parte dei servizi competenti e l'azione degli organismi bilaterali interni ai luoghi di lavoro, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli;
- la definizione del responsabile dell'inserimento non come una figura manageriale ma come un organismo a presenza bilaterale di derivazione contrattuale, in coerenza con il Programma d'azione biennale vigente (DPR 4 ottobre 2013);
- la possibilità per le parti sociali di accedere ai dati della Banca dati del collocamento mirato, con l'intento di consentire una loro valorizzazione nella direzione di attivazione di politiche attive per l'inserimento.

Infine, desta molte perplessità la definizione dell'assunzione diretta tra le modalità di inserimento di lavoratori disabili, in quanto l'assenza di interlocuzione con i servizi competenti del territorio risulta essere una scelta difficilmente comprensibile, molto lontana dalle esperienze e dalle esigenze reali di persone, imprese e servizi.

Ora, durante questa fase in cui ci vengono chiesti i pareri parlamentari, in vista dell'approvazione del 2 Luglio in Conferenza Stato-Regioni e dell'approvazione definitiva in Consiglio dei Ministri, sarà importante mantenere alta l'attenzione e la pressione, congiuntamente a FISH e FAND, per raggiungere pienamente gli obiettivi posti.

Nello specifico, lo Schema di Decreto è così delineato:

Linee Guida in materia di collocamento mirato (Art.1)

Entro 180 giorni, un Decreto del Ministero del lavoro, previa intesa in Conferenza Unificata, definirà la Linee Guida in materia di collocamento mirato sulla base dei seguenti principi:

- a) promozione di una rete integrata con i servizi del territorio e l'INAIL per favorire l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali e dei datori comparativamente più rappresentative, le cooperative sociali, le associazioni di persone con disabilità e loro familiari, il terzo settore al fine di favorire l'inserimento lavorativo;
- c) applicazione dell'ottica bio-psico-sociale alla valutazione della disabilità e alla progettazione dell'inserimento lavorativo;
- d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli;
- e) promozione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- f) individuazione di buone pratiche.

Molto utile la definizione di Linee Guida per il collocamento mirato, ma va inserito il vincolo dell'ascolto delle parti sociali nella definizione del Decreto Ministeriale. Le indicazioni contenute vanno esattamente nelle direzioni indicate dal Documento Cisl del 9 Febbraio u.s., ma molto delicata sarà la stesura del Decreto che dovrà porre attenzione alle complessità esistenti e necessariamente coinvolgere le parti sociali.

Apprezzabile il riferimento agli accomodamenti ragionevoli previsti dalla Convenzione ONU, ma va inserito un raccordo tra l'analisi dei posti di lavoro e l'azione degli organismi a presenza bilaterale di derivazione contrattuale che possono applicare accomodamenti ragionevoli lungo tutta la durata del rapporto di lavoro della persona disabile.

Inoltre il riferimento ad un *l'responsabile dell'inserimento* deve essere convertito in un *organismo a presenza bilaterale previsto dalla contrattazione collettiva*, come indirizzato anche dal *Programma di azione biennale vigente (DPR 4 ottobre 2013)*.

Estensione dei destinatari del collocamento mirato (Art.2)

Il collocamento mirato si applicherà anche ai percettori dell'assegno ordinario di invalidità, e cioè agli invalidi la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.

*La previsione semplifica opportunamente le procedure per i percettori di assegno ordinario di invalidità, che non dovranno più richiedere l'accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile. Il punto dovrà però essere ricordato con il dettato della legge n.68/99 che, all'articolo 1, prevede che lo stato di disabilità venga valutato dalle commissioni ASL (art 4 della legge 104/92) attraverso l'approccio della diagnosi funzionale della persona (DPCM 13 gennaio 2000) mentre, nel caso della legge 222/84, la certificazione viene emessa da una commissione INPS. **Si dovranno trovare le modalità di allineamento tra queste due procedure, per non avere disparità di situazione tra persone in possesso di valutazione funzionale delle capacità lavorative (conosciuta come relazione conclusiva) e persone prive.***

Applicazione degli obblighi del collocamento mirato alle imprese con 15-35 dipendenti (Art.3)

La limitazione dell'applicazione degli obblighi previsti dalla legge n.68/99 esclusivamente al caso di nuove assunzioni per le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti, e per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione viene abrogata, con effetto dal 1 gennaio 2017.

La limitazione alle nuove assunzioni, prevista in via transitoria come regime di gradualità, viene a distanza di quasi 18 anni superata.

Inserimento nel computo di lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro (Art. 4)

I lavoratori disabili assunti, anche non attraverso il collocamento obbligatorio, possono essere computati nelle quote d'obbligo in caso abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di pensioni di guerra, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

Il computo dei lavoratori disabili al 60% nelle quote d'obbligo è prassi già disciplinata con circolare ministeriale n.66 del 10 luglio 2001. Ora viene ampliata estendendo la possibilità alle persone con disabilità di carattere psichico al 45%.

Esonero oneroso per imprese con tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille (Art. 5, comma 1 lettera a e b, comma 2)

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici non economici con addetti impegnati in lavorazioni che comportano un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille non potranno più escludere tali lavoratori dalla base di computo, ma potranno autocertificare l'esonero relativamente agli addetti stessi in modo oneroso, versando al

Fondo Nazionale un contributo pari a "30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, con modalità definite da un successivo Decreto Ministeriale.

Si interviene opportunamente per modificare l'articolo 5 della legge n.68/99, come precedentemente fatto dal comma 2-ter dell'art.6 del DL n.70/2011, il quale, oltre a contenere riferimenti palesemente errati (60 per cento al posto di 60 per mille), aveva reso dubbio se la procedura fosse ascrivibile all'esonero o all'esclusione dalla base di computo. Ora il provvedimento esplicita la possibilità di autocertificare l'esonero, precisando contestualmente che non si tratta di esclusione dalla base di computo, e definendo l'obbligo al versamento del contributo, pari a quanto previsto per l'esonero parziale.

*L'intervento va nella direzione indicata dalla Cisl nel Documento del 9 Febbraio, in coerenza con il dettato della legge n.68/99 e della Convenzione ONU: le imprese che non sono nelle condizioni di assolvere gli obblighi di assunzione, contribuiscono ai vincoli di responsabilità sociale ad essa sottesi in forma diversa, attraverso il pagamento di una quota esonerativa che supporti le politiche attive in tema. **Edun principio che, come già proposto dalla Cisl anche nel Documento del 9 Febbraio u.s., potrebbe essere esteso anche alle esclusioni.***

Obbligo di invio del prospetto per i datori pubblici, in caso di compensazione intra-regionale (Art. 5, comma 1 lettera c)

I datori di lavoro pubblici potranno assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore agli obblighi, portando le eccedenze a compenso di minori assunzioni in altre unità produttive della medesima regione. Non dovranno più chiedere autorizzazione preventiva, ma saranno tenuti all'invio del prospetto informativo per via telematica agli uffici competenti.

Si estende al settore pubblico il meccanismo della compensazione territoriale già attivo nel settore privato, limitandolo in questo caso al solo livello regionale. Il superamento dell'autorizzazione preventiva, previsto sino ad oggi, era amministrativamente già superato dalla nota n.15653 del 3 aprile 2013 della Funzione Pubblica, che già indicava la strada di una sostanziale auto-autorizzazione degli enti.

La pubblicità delle compensazioni nel settore pubblico è altamente auspicata, in ottica di trasparenza e al fine di agevolare l'assolvimento degli obblighi.

Estensione della possibilità di chiamata nominativa (Art. 6, comma 1 lettera a)

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici non economici, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, potranno assumere mediante chiamata nominativa, senza ulteriori limitazioni, o attraverso la stipula di convenzioni ex articolo 11.

Sino ad oggi le richieste nominative si applicavano alle imprese con 15-35 dipendenti, ai partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali e enti da essi promossi, per il 50% alle imprese con 36-50 dipendenti e per il 60% per le imprese con più di 50 dipendenti. Dall'altro canto le imprese, stipulando convenzioni ex articolo 11, potevano già prevedere l'applicazione della totalità della chiamata nominativa.

La modifica è coerente con il dato che le modalità di avviamento al lavoro maggiormente utilizzate negli ultimi anni si sono confermate essere la convenzione ex articolo 11 con 8.252 avviamenti nel 2013 e la richiesta nominativa con 7.594 avviamenti; la chiamata numerica ha visto solamente 1.111 avviamenti nel medesimo anno (Dati dalla VII Relazione al Parlamento).

La stessa Relazione afferma: «due istituti che hanno rappresentato in maniera più completa il portato fortemente innovativo della riforma, rispetto alla normativa precedente (cioè la richiesta nominativa e lo strumento della convenzione)» +

Si tratta di un intervento che prende atto dei limiti applicativi dell'avviamento di carattere numerico, e si configura quindi come un intervento che offre certezza normativa e semplificazione, partendo da esperienze concrete e generalmente funzionanti.

Assunzione diretta e avvio immediato (Art. 6, comma 1 lettera b)

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici non economici possono procedere all'assunzione diretta di lavoratori disabili entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, accedendo contestualmente agli incentivi.

In caso di mancata assunzione, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificatamente concordata con il datore sulla base delle qualifiche disponibili. Viene prevista, sia per selezionare i candidati da sottoporre a selezione e scelta nominativa, sia per individuare l'avente diritto all'avviamento numerico da graduatoria, la possibilità di ricorrere a avvisi pubblici con liste limitate ai soli aderenti alla specifica occasione di lavoro.

Non è condivisibile l'inserimento dell'assunzione diretta tra le modalità di inserimento di lavoratori disabili, in quanto l'assenza di interlocuzione con i servizi competenti del territorio risulta essere una scelta difficilmente comprensibile, molto lontana dalle esperienze e dalle esigenze reali di persone, imprese e servizi.

Tutti coloro che operano nell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità sanno che chi ha maggiori difficoltà all'integrazione lavorativa beneficia di percorsi di inserimento attraverso servizi di politica attiva, cioè quei servizi che la legge 68/99 identifica nel quadro del collocamento mirato. Questi percorsi necessitano che la persona sia conosciuta dai servizi competenti (iscrizione) e di tempi e programmazione con il datore di lavoro (convenzioni).

D'altra parte, l'introduzione di questa nuova modalità di assunzione comporterà l'approntamento di appositi strumenti di monitoraggio e di verifica ex post delle caratteristiche delle persone assunte. Un inutile aggravio di confusione per i datori di lavoro e di attività amministrativa per i servizi competenti, presumibilmente superflua vista la scarsa incidenza numerica che ci si può attendere da tali assunzioni. Si nota inoltre una palese contraddizione con quanto previsto dall'art. 9 comma 4: «disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11» +

Si interviene, inoltre, in questo caso opportunamente, per agevolare l'inserimento di lavoratori disabili, qualora le imprese non ottemperino, attraverso l'avviamento numerico da parte degli uffici, limitando la possibilità di escamotage per aggirare l'obbligo (come ad esempio l'avvio di lavoratori con qualifiche simili, previo addestramento o tirocinio e quindi con dilazionamento dei tempi).

Iscrizione negli elenchi (Art. 7)

Gli elenchi delle persone disabili disoccupate che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative sono tenuti dai servizi per il collocamento mirato dell'ambito territoriale in cui si trova la residenza dell'interessato, e non più dagli uffici competenti. È fatta salva la facoltà di iscriversi nell'elenco di altro territorio, previa cancellazione dal primo.

Tale disposizione dovrebbe aiutare nella definizione di elenchi maggiormente aderenti alla realtà, senza duplicazioni di iscrizioni.

La Banca dati del collocamento mirato (Art.8)

Ai fini della raccolta sistematica dei dati, ma anche della semplificazione degli adempimenti e della possibilità di rafforzamento dei controlli, all'interno della Banca dati politiche attive e passive istituita dalla legge n.99/2013 è istituita la Banca dati del collocamento mirato.

La Banca dati raccoglie i prospetti telematici delle imprese e le informazioni sugli accomodamenti ragionevoli adottati; le comunicazioni obbligatorie ex Legge n.608/1996 relative ai lavoratori disabili assunti ai sensi della legge n.68/99; le informazioni sulle sospensioni, sugli esoneri e sulle convenzioni ex artt.11, 12 e 12-bis della legge n.68/99 e ex art.14 del D.lgs.276/2003 forniti dagli uffici competenti; le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le relative schede e gli avviamenti effettuati; le informazioni relative agli incentivi del Fondo Nazionale fornite dall'INPS; le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e integrazione per i disabili da lavoro fornite dall'INAIL; le informazioni su incentivi e agevolazioni erogate su base di disposizioni regionali o in base al Fondo regionale fornite da regioni e province autonome. A fini statistici, di ricerca e studio le informazioni della Banca dati possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, e poi rese anonime.

Le informazioni sono rese disponibili agli enti pubblici responsabili del collocamento mirato e all'INAIL.

Un Decreto ministeriale disciplinerà entro 180 giorni le modalità attuative.

La disposizione risponde puntualmente alla richiesta CISL di avere maggiori informazioni e costanza di flussi informativi circa gli avviamenti delle persone disabili, all'interno del più generale contesto dell'occupazione di un determinato territorio. Solamente la conoscenza, l'aggiornamento e il coordinamento di tali informazioni può infatti consentire di sviluppare politiche di inserimento lavorativo calibrate sulla realtà e analizzare puntualmente l'efficacia delle diverse misure adottate.

Sarebbe utile l'integrazione con altre informazioni ad oggi non citate nella proposta di modifica, in primo luogo la dimensione occupazionale, dato fornibile da parte dell'INPS e incrociabile con la quello presentato nel prospetto Informativo.

Sarà fondamentale dall'altro canto prevedere la possibilità di accedere ai dati, in forma anonima, da parte delle parti sociali sia a livello nazionale che territoriale.

Riforma degli incentivi del Fondo Nazionale (Art. 10)

Si incrementa dal 60% al 70% della retribuzione mensile lorda (prima costo salariale) l'incentivo previsto all'interno del Fondo Nazionale per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di un lavoratore disabile con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazione della prima e terza categoria per le pensioni di guerra, per un periodo di 36 mesi. Si incrementa inoltre dal 25% al 35% l'incentivo per una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte alla quarta e sesta categoria. Si definisce l'incentivo del 70% della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, per assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

L'incentivo avviene mediante conguaglio delle denunce contributive mensili. Le comunicazioni telematiche e l'obbligo di assunzione avvengono entro brevi termini perentori.

Nei limiti del 5% del Fondo Nazionale, si prevede la possibilità di finanziare sperimentazioni da parte del Ministero del Lavoro.

Le risorse del Fondo Nazionale a decorrere dal 2016 saranno trasferite all'INPS.

La modifica del sistema degli incentivi, finanziati con il Fondo Nazionale, va esattamente nella direzione indicata dalla Cisl con il Documento del 9 Febbraio.

L'allungamento significativo della durata del beneficio (che passa da uno a tre anni, che diventano cinque per le disabilità intellettive e psichiche) favorirà la riduzione del turn over e la stabilità occupazionale dei lavoratori con disabilità. La proposta Cisl mirava alla definizione di un sistema di contributi, anche di minore entità sul singolo anno, ma certi e di più lunga durata, idealmente garantiti per tutta la durata del rapporto di lavoro; pur non rispondendo pienamente all'indirizzo, la riforma del sistema degli incentivi va certamente nella medesima direzione.

Inoltre la modifica radicale del sistema di riconoscimento al datore di lavoro, che diviene automatico ed entro termini perentori, interviene per semplificare nettamente la procedura e limitare i tempi di accesso, favorendo presumibilmente nuovi inserimenti nel mondo del lavoro.

Importante l'incremento degli incentivi, con particolare riguardo a quelli rivolti ai disabili psichici e intellettivi. Più marginali la restante parte di incrementi, che interviene innalzando le percentuali ma circoscrive la applicazione alla sola retribuzione lorda imponibile.

Permane il vincolo alla capienza del Fondo Nazionale, che dall'altro canto con la Legge di Stabilità 2015, su forte richiesta anche della Cisl, ha ottenuto una stabilità di finanziamento negli anni a venire, con un importo pari a 20 milioni annui. Nel caso dell'auspicato incremento significativo degli avviamenti, sarà necessario prevedere stanziamenti aggiuntivi, per non generare effetti contrattivi sulla portata della norma al termine delle disponibilità del Fondo.

Finanziamento degli accomodamenti ragionevoli (Art. 11)

Sono previsti contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per l'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore di lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche, nonché per istituire un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro. I contributi sono a valere sul Fondo Regionale per l'occupazione.

Importante l'inclusione degli accomodamenti ragionevoli tra le azioni che possono godere dell'incentivo, ma andranno maggiormente definiti limiti e modalità, che non possono essere differenziati tra le diverse regioni. Il responsabile dell'inserimento deve essere convertito con un'organismo a presenza bilaterale previsto dalla contrattazione collettiva, come previsto anche dal Programma d'azione biennale vigente.

Soppressione dell'Albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista (Art.12)

L'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista viene soppresso.

Iscrizione agli elenchi dei privi della vista (Art. 13)

Si modifica la legge n.113/1985, prevedendo che i privi della vista disoccupati si debbano iscrivere nell'elenco del territorio di residenza e possano iscriversi nell'elenco di un unico altro servizio nel territorio dello Stato.

Tale previsione modifica la disciplina introdotta con la recente circolare ministeriale n.13 del 09-04-2015, consentendo una maggiore coerenza territoriale con le iscrizioni ed evitando duplicazioni.

Roma, 01 Luglio 2015



SCHEDA DI LETTURA

Schema di decreto È Razionalizzazione e semplificazione - AG n.176 Articolo 24, Cessione dei riposi e delle ferie

a cura di Silvia Stefanovichj

L'articolo 24 dello Schema di Decreto disciplina la possibilità per i lavoratori dipendenti di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro impiegati in mansioni di pari livello e categoria, 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 rinziarvi. 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 del 2003, emanato in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE e citato dallo stesso Schema di 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.

Le ulteriori limitazioni e modalità di cessione e conseguente godimento sono disciplinati 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 è necessario un intervento legislativo di cornice per rendere pienamente operativo il dettato contrattuale. In particolare, la contrattazione collettiva ha già normato in maniera innovativa nella direzione di non consentire la cessione di permessi e ferie da collega a collega, modalità che potrebbe essere fonte di stigmatizzazione con rischi sottesi di mercificazione degli istituti stessi, ma di costituire un monte ore+ disciplinato attraverso la contrattazione collettiva stessa.

I limiti indicati dallo Schema di Decreto (mansioni di pari livello e categoria, riservati alla cura esclusivamente di figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti . senza riferimento alla condizione di handicap) pur non essendo vincolanti per la contrattazione, che può agevolmente prevederne di diversi superando il dettato legislativo, rischiano di fornire comunque un orientamento per le parti in sede di contrattazione.

Roma, 1 Luglio 2015