

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del **Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia**. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 19 aprile 2021, n. 14

Parti firmatarie, oggetto e contesto dell'accordo

In data 26 marzo 2021 Fincantieri S.p.A. ha sottoscritto assieme alle Organizzazioni Sindacali Nazionali e l'Esecutivo del Coordinamento Sindacale Nazionale un accordo sperimentale della validità di 12 mesi in materia di Ferie Solidali.

Tale istituto ha conosciuto una notevole diffusione a seguito dell'introduzione nel 2014 in Francia della c.d. "Loi Mathys" (L. 459/2014) e nel nostro ordinamento è **disciplinato dall'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 151/2015** che consente ai lavoratori, fermo restando i diritti previsti dal D.lgs. 66/2003, di cedere volontariamente, a titolo gratuito, i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi che necessitano di assistere con cure costanti i figli minori per le loro particolari condizioni di salute, 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.

Il rimando alla contrattazione collettiva era stato infatti recepito dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti del 26 novembre 2016** che, alla Dichiarazione Comune dell'Art. 5, Sezione IV, Titolo III - Orario di Lavoro, considera tale previsione uno strumento da valorizzare e promuovere. Successivamente, con il **Verbale di Intesa del 26 marzo 2018**, Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm avevano dato seguito a quanto condiviso nel CCNL 26 novembre 2016, prevedendo delle Linee Guida di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale, ampliando la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti anche ad altre situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria.

Punti qualificanti ed elementi di innovazione

L'Azienda aveva fatto ricorso a tale strumento per alcuni casi specifici a livello di sito e, attraverso l'accordo in esame, le Parti si pongono **l'obiettivo di promuovere un sistema solidale e di supporto reciproco tra colleghi, creando un senso di responsabilizzazione collettiva nella creazione di un clima aziendale positivo e solidaristico anche nel perseguimento di una maggiore conciliazione della vita lavorativa con le esigenze e necessità personali.**

Nel dettaglio, all'interno dell'accordo, Azienda e Organizzazioni Sindacali individuano la tipologia di dipendenti che possono richiedere la fruizione dell'Istituto, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato compresi gli apprendisti e i part time, e **amplia la fattispecie legale** di cui all'art.24 D.lgs. 151/2015 dell'assistenza ai figli minori che necessitano cure costanti, **prevedendone la possibilità di utilizzo anche per eguali situazioni di grave necessità riguardanti figli maggiorenni conviventi nonché per il medesimo dipendente gravemente ammalato/o che abbia esaurito il periodo di comporta.**

Le Ferie Solidali possono essere richieste altresì dalle **donne vittime di violenza**, inserendo quindi nell'accordo quanto introdotto dal recente rinnovo del settore della meccanica del 5 febbraio 2021.

Le Ferie Solidali saranno concesse in presenza di alcune **patologie specifiche**, quali patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, oncologica, infettiva, dismetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

La cessione è effettuata esclusivamente su base volontaria ed a titolo gratuito e riguarda le quote di ferie maturate negli anni precedenti e non ancora usufruite - comunque eccedenti la misura di 160 ore minime annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente fruire - fino ad un massimo di 16

ore complessive. Potrà essere ceduta volontariamente anche una quota di PAR maturata negli anni precedenti e non ancora fruite e accantonate in Conto Ore, sempre fino ad un massimo di 16 ore complessive.

La fruizione da parte del dipendente richiedente, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, è vincolata al preventivo esaurimento di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione nazionale ed aziendale.

Il dipendente che si trova nelle condizioni di necessità richiederà all'Ufficio del Personale del proprio Stabilimento, anche per il tramite della RSU, la fruizione di ferie solidali, per i giorni necessari attraverso la compilazione di un apposito modulo che dovrà essere accompagnato da documentazione rilasciata da idonea struttura sanitaria che certifichi la gravità dello stato di malattia.

La richiesta potrà essere presentata per non più di due volte l'anno e per un periodo massimo complessivo pari a 30 giorni lavorativi. Le ore di ferie/PAR cedute dovranno essere utilizzate entro i successivi tre mesi dalla messa a disposizione. Ove ciò non avvenisse, esse ritorneranno proporzionalmente nella disponibilità di tutti gli offerenti.

Le Parti concordano che il riconoscimento di tale diritto avverrà a seguito della verifica della sussistenza dei requisiti da parte della **Direzione del Personale di Sito e del medico competente, previo esame con la RSU.** Effettuate le verifiche necessarie, la Società comunicherà al personale dipendente del sito di appartenenza del lavoratore destinatario dell'intervento l'esigenza di utilizzo delle Ferie Solidali, nel pieno rispetto della tutela della privacy sia del dipendente richiedente che del donatario.

Nel caso in cui il numero di ore offerte superi il numero massimo di ore teoriche utilizzabili dal richiedente, tali ore torneranno proporzionalmente - nel mese successivo all'attivazione

dell'intervento delle Ferie Solidali - nella disponibilità di tutti gli offerenti.

Si prevede inoltre la possibilità di valutare, da parte della Direzione HR di sito e previo esame congiunto con la RSU, di derogare alle disposizioni stabilite nell'accordo qualora dovessero presentarsi ulteriori casi eccezionali di particolare gravità.

La Società si impegna a livello di sito, a valle della quantificazione delle ore di ferie e PAR cedute dai lavoratori, a valutare la partecipazione, previo esame congiunto con la RSU, all'iniziativa solidale.

Valutazione d'insieme

Azienda e Organizzazioni Sindacali introducono dunque un importante strumento, volto a fronteggiare delicate situazioni ed esigenze di carattere personale e familiare che incidono sul benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro, andando a incrementare lo spirito solidale e la partecipazione dei lavoratori attraverso modelli di welfare sempre più vicini alla cura della persona, all'interno di un modello di lavoro e di gestione dell'impresa profondamente rinnovato.

Valeria Piccari

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@PiccariValeria