

87

Edizione n. 11/2025
08 settembre 2025



WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: I PERMESSI E LE FERIE SOLIDALI

a cura di
Lucrezia **BALDASSARRA**

Componente Centro Studi ANCL U.P. di Bari "Francesco & Vincenzo Leggiadro"

Introduzione

Questo breve Vademecum è stato pensato quale strumento di ausilio ed orientamento per quanti si trovino ad affrontare, direttamente o indirettamente, tutte quelle situazioni di *Caregiving* dovute a non autosufficienza per morbilità o disabilità, di propri congiunti a cui si debba fornire assistenza in maniera continuativa e costante.

Il focus è quello sui “PERMESSI E FERIE SOLIDALI”, denominati anche ferie e permessi condivisi, istituti ancora poco conosciuti e ancor meno utilizzati in azienda, per una serie di limitazioni, normative e procedurali; la normativa vigente offre già diverse soluzioni, inclusi permessi e congedi speciali, ed è proprio su questi ultimi due istituti che ci si soffermerà più diffusamente nei prossimi paragrafi.

In Italia, la legge già riconosce alcuni diritti e agevolazioni per i Caregiver, familiari di persone con disabilità grave quali, i permessi lavorativi, il congedo straordinario ma anche i bonus e contributi economici, dedicati a chi assiste familiari non autosufficienti.

Diversi interventi si stanno invece concretizzando su queste tematiche in questi ultimi anni, stante anche la sensibilizzazione che, da più fronti, è stata portata nelle sedi opportune, con la previsione e la promessa di ulteriori aiuti concreti.

Qualche contratto collettivo nazionale ma anche altri contratti aziendali hanno, difatti, esteso la platea di beneficiari anche a casi di grave malattia del lavoratore stesso o di assistenza a un familiare non autosufficiente, situazioni con risvolti sulla dimensione sociale, assistenziale e, non ultimo, economica dell'intera famiglia contemperando anche la necessità di non venga compromessa la loro posizione lavorativa e il loro reddito.

Recentemente proprio con la pubblicazione della **Legge n. 106/2025*** sono state introdotte, per tutelare anche ed ulteriormente i lavoratori affetti da malattie oncologiche, specifiche disposizioni per la conservazione del posto di lavoro e permessi retribuiti per esami e cure mediche.

*** LEGGE 18 luglio 2025, n. 106**

Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche. (25G00114) (GU Serie Generale n.171 del 25-07-2025)

Tutele legislative previste nei vari articoli: Congedi straordinari retribuiti; Congedi per cure; Permessi retribuiti aggiuntivi; Tutela contro il licenziamento; Permessi Legge 104/92; Trasformazione del rapporto di lavoro; Divieto di lavoro notturno; Ferie e riposi solidali; Priorità nella scelta della sede di lavoro.

NORMATIVA ITALIANA

L'art 36 della Costituzione statuisce il diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale e alle ferie spettanti retribuite, la cui finalità è, al contempo, il recupero psico-fisico e il dedicare tempo alla famiglia, al tempo libero e alle relazioni sociali, periodi questi, tutti coperti da retribuzione e contributi. Nel 2003, con l'emanazione del D. Lgs. n. 66, si stabiliva il diritto del lavoratore a un periodo annuale di ferie retribuite di almeno quattro settimane, di cui, almeno due settimane, da godersi nell'anno di maturazione (o anche consecutivamente, su richiesta del dipendente) e le altre due entro i 18 mesi successivi. Di contro il Datore di Lavoro ha quale preciso obbligo quello di organizzare le ferie in modo da permettere al lavoratore di riposare adeguatamente e di non compromettere le attività aziendali; a fronte di un mancato godimento delle ferie obbligatorie, potranno esserci sanzioni per i D.L. inadempienti.

Un nuovo istituto normativo: I Permessi e le Ferie Solidali

Un nuovo approccio al Welfare Aziendale e alla Conciliazione dei tempi di lavoro, si è concretizzato nel 2015 attraverso la previsione di "Ferie e Permessi Solidali", normativa introdotta dall'articolo 24* del Jobs Act (Decreto legislativo n. 151/2015), che consente ai lavoratori dipendenti della stessa azienda di cedere volontariamente e gratuitamente i propri giorni di ferie e riposi a un collega che necessita di tempo aggiuntivo per assistere un figlio minore affetto da particolari condizioni di salute.

Tale importante strumento di Welfare Aziendale, costituisce una forma di solidarietà non obbligatoria, ma concretamente può giocare un ruolo importante nella gestione delle ferie dei dipendenti, offrendo strumenti e benefit che migliorano il loro benessere complessivo.

**Art 24 D. Lgs. 151/2015 "Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, 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 possibilità che ogni lavoratore possa cedere la propria quota di ferie annuali che eccedono le quattro settimane obbligatorie per legge è una forma vincente di welfare aziendale, che attua l'aiuto reciproco tra colleghi.

La disciplina fa rimando però alla contrattazione collettiva (nazionale ed aziendale di contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) circa le modalità e condizioni di cessione, stabilendo regole e limiti massimi per la "donazione" dei giorni di riposo o permessi non goduti (al netto di quelli spettanti per periodo minimo garantito dalla legge).

Le finalità di questo particolare tipo di Welfare aziendale sono molto precise e puntuali:

Solidarietà e il sostegno reciproco tra colleghi in situazioni di difficoltà familiare.

Soggetti coinvolti: Donatore e richiedente

Il Donatore è il lavoratore che spontaneamente decide di cedere gratuitamente e volontariamente una parte dei propri giorni di riposo o permessi non goduti, ad un collega per consentirgli la curatela del figlio minore ammalato o non autosufficiente.

Il Richiedente è quel lavoratore che ha bisogno di assistere un figlio gravemente ammalato e, avendo esaurito tutti i suoi permessi a disposizione, beneficerebbe di una donazione da parte di un collega della stessa azienda.

Si avvia pertanto una procedura ad hoc di “sostegno” o “solidarietà” da parte dei colleghi, motivando l’istanza con la documentazione medica che attesti la malattia del figlio (o di un altro familiare se contemplata dal contratto applicato).

Il datore di lavoro però potrebbe rifiutare la richiesta fatta, qualora dimostri che sia pregiudizievole per la produttività e le esigenze organizzative aziendali.

Limiti soggettivi: Volontarietà, Gratuità.

Limiti oggettivi: verifica preventiva del grado di Compatibilità.

I dipendenti devono appartenere alla stessa azienda o sede aziendale, o che abbiano mansioni simili o analoghe.

Al momento i CCNL che prevedono tali istituti sono: Metalmeccanico; Chimico e Farmaceutico; Credito e Banche; Telecomunicazioni; Pubblico Impiego (Sanità); Università ed Enti di Ricerca.

Condivisione pianificata dei periodi feriali mediante il Piano Ferie

L’approccio ad un Piano Ferie condiviso e conoscibile con largo anticipo da tutti i dipendenti potrebbe, a prima vista, non sembrare rientrare tra le misure di Welfare e Conciliazione, ben potendo il potere organizzativo del Datore di Lavoro, imporre ferie collettive o chiusure aziendali.

In realtà già il Decreto Legislativo 66/2003 aveva stabilito una nuova regolamentazione del diritto ai riposi del lavoratore, rendendo di fatto tale potere più “compresso”. In combinato disposto poi con l’art 24 del Jobs Act del 2015, nel caso specifico che stiamo esaminando di richiesta assistenza continuativa, anche il canonico Piano Ferie, diverrebbe un validissimo strumento per:

1. gestire con largo anticipo e in modo ottimale sia i riposi di legge, sia quelli aggiuntivi “SOLIDALI” (permessi e ferie) dei dipendenti, di cui ai contratti aziendali;
2. migliorare il work-life balance, permettendo un ottimale equilibrio tra vita professionale e personale dei lavoratori;
3. aumentare la motivazione e la fidelizzazione dei dipendenti.

Attraverso l’uso di strumenti digitali condivisi, che possano dialogare anche con software aziendali (es: calendari integrati per gestione presenze), sarebbe garantita una equilibrata distribuzione delle assenze, evitando problemi sia nell’ organico aziendale, sia di incorrere da parte del Management, in sanzioni a causa del mancato rispetto dei termini previsti dalle varie regolamentazioni applicabili.

Pertanto, un ruolo di primo piano nella policy aziendale lo assume proprio la Contrattazione Aziendale, che a ben vedere potrebbe disciplinare, tra le svariate possibilità, anche la gestione del “Time Management” (*orari di lavoro, permessi e ferie. Vedasi ad esempio il Verbale integrativo di Accordo sulle condizioni di fruizione dei permessi “Banca del Tempo 2021” ...”smart working e ferie solidali” SOGIN; Fonte: Banca dati CNEL*)

Conclusioni

Una opzione efficace ed efficiente di Welfare aziendale può certamente essere rappresentata dalle Ferie Solidali, con la previsione contrattuale della Banca Ore Solidali, strumento utile a migliorare la gestione di permessi e ferie, offrendo ai dipendenti la possibilità di godere appieno dei loro periodi di riposo, con vantaggi sia per loro stessi che per l'azienda.

La previsione di "Ferie e Permessi Condivisi" può estrinsecarsi in una duplice opzione; coniugare un atto di solidarietà tra colleghi con la conciliazione dei tempi di lavoro, e mediante una modalità di gestione collettiva delle ferie e permessi (pianificazione condivisa) per ottimizzare le risorse umane, garantendo al contempo, un corretto funzionamento dell'azienda.

Ne consegue che verrebbe ulteriormente promosso un clima di collaborazione reciproca tra i dipendenti, oltre ad alimentare la fiducia nel Management aziendale.

Al momento però queste misure costituiscono una soluzione residuale rispetto ad esigenze di concrete problematiche del personale dipendente appartenente sia al settore Pubblico sia a quello Privato.

L'auspicio è quello di previsioni normative che diventino al più presto strutturali, alla stregua di quanto statuito recentemente con la L. 106/2025, al fine di garantire tutele certe per chi necessita di cure ed assistenza continuativa.

MODULO RICHIESTA PERMESSI/ FERIE SOLIDALI

Il sottoscritto/a	_____	data assunz.	_____
nata/o il	_____	Cod. fisc	_____
e-mail/cell.	_____	qualifica	_____
sede di servizio	_____	tel.	_____

CONSAPEVOLE

- che per ciascuna domanda potranno essere richiesti un numero di giorni pari o inferiore a 30;
- di decadere dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera qualora da controlli aziendali emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione (artt. 71 e 75 D.P.R. 28.12.2000, n. 445);
- di essere soggetto a sanzioni previste dal c. p. e dalle leggi speciali in materia qualora rilasci dichiarazioni mendaci, formi o faccia uso di atti falsi od esibisca atti contenenti dati non più rispondenti a verità (articolo 76 del D.P.R. 445/2000);

CHIEDE

di fruire di n. giorni di ferie e/o festività soppresse solidali ai sensi dell'art del CCNLapplicato in azienda.

DICHIARA

1. di dover prestare assistenza al/alla figlio/a minore:

Cognome _____ Nome _____ Nato/a il _____

che necessita di cure costanti, (v.si documentazione medica allegata).

2. di aver esaurito le giornate di ferie, di festività soppressa, nonché i permessi per particolari motivi personali e/o familiari e i riposi compensativi maturati.

Data _____

Firma _____

Ai sensi del Decreto Legislativo n.196 del 2003 e sue successive modifiche e integrazioni, nonché del Regolamento UE 679/2016, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy, i dati personali raccolti saranno trattati anche con strumenti informatici, esclusivamente per le finalità per cui sono richiesti.

I dati personali e sensibili inoltre possono essere oggetto di comunicazione ad altre amministrazioni pubbliche (o soggetti privati), nei casi previsti dalla legge e/o qualora queste debbano trattare gli stessi per eventuali procedimenti di propria competenza.

MODULO CESSIONE PERMESSI/FERIE SOLIDALI

I/La sottoscritto/a

In servizio presso _____ reparto _____ dal _____
 qualifica/mansione _____ vista la comunicazione del _____ relativa
 all'utilizzo di ferie solidali da parte del personale della Azienda/ Società _____/ .P.A. , a
 cui viene garantito l'assoluto anonimato,

dichiara di voler cedere su base volontaria e a titolo gratuito

a) n. _____ giornate di riposo per festività sopresse

b) n. _____ giornate di ferie*

a favore dei dipendenti che trovandosi nelle condizioni previste all'art....., del CCNL applicato in
 azienda, hanno formulato la relativa richiesta.

Data

Firma

* Massimo giorni cedibili

GG. LAVOR.SETT.	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
6	n*	n*
5	n*	n*