



Il caso di Mathys Germain, il bimbo francese morto a causa di un tumore al fegato nel 2012, insegna quanto può essere importante un gesto di solidarietà, al di là di una legge, prima di una legge. Christophe, il papà di Mathys si era visto donare dai colleghi giorni di vacanze per assistere il piccolo, un atto meraviglioso che solo successivamente si è trasformato in legge: la legge 2014/459 cosiddetta legge Mathys grazie alla quale i colleghi di lavoro possono donare le proprie ferie per aiutare chi ha bisogno di tempo per curare figli minorenni gravemente malati.

Con l'articolo 24 del Dlgs 151/2015 la **cessione delle ferie** è stata introdotta e regolamentata anche in Italia; la norma prevede che i lavoratori possano cedere, a titolo gratuito, le proprie ferie maturate ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, per consentire l'**assistenza ai figli** minori che necessitano di cure costanti per le particolari condizioni di salute.



La norma non contrasta con il principio di irrinunciabilità delle ferie stesse e con quanto disposto dal decreto sull'orario di lavoro che prevede il diritto, per il dipendente, ad un periodo annuale di ferie retribuite di almeno **4 settimane**, per reintegrare le energie psicofisiche e partecipare alla vita familiare e sociale.

In parole semplici, è possibile cedere soltanto le cosiddette "**ferie monetizzabili**", ossia quelle ulteriori rispetto al minimo annuale irrinunciabile di 4 settimane, oppure i **riposi** previsti dai contratti collettivi in aggiunta ai normali riposi giornalieri e settimanali.

La cessione delle ferie è dunque **gratuita** ed ha una finalità **solidale**, perché volta a consentire l'assistenza di uno o più figli minori del lavoratore (non di altri suoi familiari) bisognosi di cure continuative (è dunque implicito che lo **stato di malattia** o la **disabilità** del minore debbano essere certificate), 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.

Ad oggi, purtroppo, sono ancora pochi i contratti collettivi che hanno regolamentato le ferie solidali

In assenza del contratto collettivo nazionale, diverse realtà hanno regolamentato le ferie solidali del proprio personale con accordi collettivi di **secondo livello o con singoli accordi**.

Nel nostro settore alcuni istituti hanno dato applicazione a questo decreto, attraverso l'introduzione della Banca del tempo.

Nella fattispecie Intesa San Paolo ed Unicredit declinano questo istituto con una serie di iniziative, tra le quali ora ci interessa porre l'accento sulla costruzione di un "contenitore" di permessi retribuiti a disposizione dei colleghi che, per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, hanno bisogno di permessi aggiuntivi. Questo contenitore viene alimentato sia dall'azienda che dai colleghi che volontariamente vi aderiscono.

Nel gruppo Ubi sta iniziando solo adesso l'elaborazione di una una proposta su quest'argomento.

Oggi il termine solidarietà sembra stia scomparendo dal nostro vocabolario, la realtà ci dimostra però che esistono molte persone disposte a donare il proprio tempo e le proprie energie a favore di chi ne ha bisogno.

Queste buone prassi si stanno diffondendo anche nel nostro settore, non solo nell'ambito delle ferie solidali.