

Antonello Orlando
Consulente del Lavoro
Dario Fiori
Consulente del Lavoro
e Dottore Commercialista

Ferie solidali: un fine chiaro, un ordinamento difficile

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha fatto fiorire una molteplicità di iniziative dall'evidente intento solidale, alcune delle quali esplicitamente incentivate dal nostro legislatore.

Si pensi, ad esempio, alle erogazioni liberali a sostegno delle misure di contrasto all'attuale situazione di emergenza epidemiologica che l'articolo 66 del Decreto Cura Italia (D.I. 18/2020) ha reso detraibili al 30% per un massimo di 30.000 euro in favore di persone fisiche ed enti non commerciali e deducibili per soggetti titolari di redditi di impresa. Non può tuttavia essere ignorato come una pluralità di aziende, anche sulla spinta di una rinnovata vivacità della contrattazione collettiva, ha disegnato iniziative di cessione e donazione delle ferie a favore di lavoratori colpiti non tanto direttamente dal virus, quanto dalla riduzione del proprio potere di acquisto causato dalla cassa integrazione guadagni. Se infatti il decreto Cura Italia, con le misure previste dagli articoli da 19 a 22, ha messo in campo una prima riserva di ammortizzatori sociali nella misura massima di 9 settimane distribuite dal 23 febbraio al 31 agosto di quest'anno, non ha modificato le caratteristiche strutturali delle integrazioni salariali che integrano l'80% della retribuzione globale persa con applicazione di un massimale mensile non superiore a 1.199 euro lordi mensili, comprensivi dei ratei delle mensilità supplementari e con azzeramento della maturazione delle ferie (salva la pattuizione di condizione di miglior favore) nei casi di sospensione a zero ore. Sulla base delle indicazioni

Le modalità concrete, sia sindacali che operative, e le ricadute dal punto di vista fiscale e contributivo della donazione di giornate di ferie e di permessi già maturati, specie da parte di lavoratori con forte accantonamento relativo agli anni pregressi

dei provvedimenti tempo per tempo apparsi nell'acuirsi della crisi determinata dal diffondersi del Covid-19, come l'art. 1 c. 7 lett. b) del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020^[1] o, ancora, seppur in via residuale il punto 8^[2] del Protocollo condiviso dal Governo e dalle parti sociali del 14 marzo 2020, rinnovato il 24 aprile scorso, è apparso che uno degli strumenti di gestione della emergenza sanitaria poteva essere quello delle ferie, dei permessi e dei congedi che consentono, al contrario della cassa integrazione, di preservare al 100% il potere d'acquisto dei lavoratori che non svolgono la prestazione lavorativa. Sulla scorta di questi stimoli da parte della produzione normativa d'urgenza, anche con forte coinvolgimento paritetico da parte dei lavoratori dipendenti, è nato uno stimolo ad aiutare i lavoratori in difficoltà attraverso la donazione non tanto e non solo di erogazioni liberali, ma di giornate di ferie e di permessi già maturati, specie da parte di chi risultava possedere un forte accantonamento relativo agli anni pregressi. Dal momento che tale aspetto è stato salutato con favore anche da parte dei datori di lavoro può risultare opportuno comprendere le modalità concrete, sia sindacali, sia operative sul fronte *payroll* (con la rilevazione delle ricadute dal punto di vista fiscale e contributivo).

1. In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che: b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.

La normativa sulle ferie e sulla loro donazione a fine solidaristico

I presupposti del godimento delle ferie sono contenuti sia nella nostra Carta Costituzionale, sia nel codice civile. In particolare, l'**articolo 36, comma terzo della Costituzione** afferma che «*Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*», sottolineando a pieno titolo l'irrinunciabilità di questo diritto. Il codice civile, all'articolo 2109, pone nelle mani del datore di lavoro la facoltà, esercitabile anche in modo unilaterale, di collocare il periodo di godimento delle ferie tenendo conto delle istanze e delle esigenze del lavoratore, rimandando alla legge, oltre che agli usi e al principio di equità, per la loro durata.

Divieto di monetizzazione delle ferie

La norma italiana di ricezione delle direttive comunitarie (direttive 93/104/CE e 2000/34/CE) è il **D.Lgs. 66/2003**, il quale all'**articolo 10** non si limita solo ad affermare che il periodo minimo di ferie maturato per ogni anno di lavoro è pari a 4 settimane, di cui 2 settimane da fruire nell'anno di maturazione e le altre 2 entro 18 mesi successivi, o secondo diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva.

Lo stesso articolo 10 afferma in modo chiaro il divieto di monetizzare il periodo di ferie corrispondente alle quattro settimane previste dalla legge, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Nella **Circolare n. 8 del 2005, il Ministero del Lavoro** ha tuttavia distinto le 4 settimane feriali di fruizione obbligatoria (non monetizzabili, salvo il caso della cessazione del rapporto di lavoro) e la quota eccedente le 4 settimane (ad es., nel caso dei dirigenti del settore industriale, dove i giorni di ferie annualmente sono 35 con eccedenza di 11 giorni rispetto al periodo minimo), che può essere monetizzata anche prima della cessazione del rapporto di lavoro o, nel caso del CCNL Dirigenti Industria rinnovato a luglio 2019, debbono essere fruiti entro i 2 anni successivi da quello di maturazione, termine oltre cui non possono più essere fruiti, né monetizzati.

Va a latere ricordato come, dal punto di vista contributivo, in ossequio al più generale principio di competenza dei contributi obbligatori Inps^[3], la prassi dell'Istituto ha tradotto il *timing* di godimento delle ferie di cui al citato D.Lgs. 66/2003 stabilendo la scadenza dell'obbligo contributivo sulle ferie, a prescindere dalla effettiva fruizione o erogazione del valore economico delle ferie, al termine dei 18 mesi (o altro termine stabilito dalla contrattazione collettiva) dall'anno di maturazione. Concretamente, i datori di lavoro sono tenuti a sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza del termine previsto dal D.Lgs. 66/2003 (o del CCNL) anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute, anche se non corrisposto al dipendente in quanto ancora in forza. A proposito, invece, dei permessi di fonte contrattuale (RoI, Banca Ore, PAR etc.), va notato come questi non godano, espressamente, della possibilità da parte del datore di lavoro di essere da questi collocati unilateralmente, essendo tale previsione dell'art. 2109 c.c. prevista *apertis verbis* solo per le ferie. L'interpello del Ministero del Lavoro n. 16/2011 e, ancora prima, la nota prot. n. 8489 del 27 giugno 2007 del medesimo dicastero, hanno chiarito come il divieto di monetizzazione statuito dal D.Lgs. 66/2003 nei termini dell'art. 10 non sia applicabile ai permessi per "Riduzione di Orario di Lavoro", in quanto questi istituti sono di previsione meramente contrattuale, dunque la relativa disciplina è rimessa all'accordo delle parti^[4]; resta applicabile, anche in questi tipi di assenze indennizzate, il principio di competenza dell'obbligazione contributiva che fisserà il termine di versamento dei contributi alla scadenza ultima di fruizione dei permessi o al momento della relativa monetizzazione.

Ferie solidali

Rispetto al quadro di normativa e di prassi riferito alle ferie, si è inserita la previsione dell'**articolo 24 del D.Lgs. 151/2015**, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, c. 9, lett. e) della legge n. 183/2014^[5], introducendo la fattispecie delle 'ferie solidali'. Il decreto semplificazione del Jobs Act ha infatti previsto

3. Messaggi Inps n. 79 e 118/2003; 18850/2006. Nota del Ministero del Lavoro n. 5221/2006.

4. Analogamente con riferimento all'istituto delle ex festività o festività soppresse, i permessi trovano la propria regolamentazione nell'ambito della contrattazione collettiva e costituiscono diritti disponibili.

5. La quale prevede "l'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità

una norma 'apripista' proprio per la donazione solidale delle ferie che non ha tuttavia disciplinato alcuni aspetti più gestionali delle ferie "donate". Il testo dell'unico comma dell'art. 24 prevede: «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». Dal momento che la rubrica dell'art. 24 definisce questo istituto come un atto di cessione a titolo gratuito, in tale tipologia di atti il disponente si determina a compiere l'atto non per spirito di liberalità; nei fatti egli riceve una controprestazione, ma essa non è legata alla prestazione del disponente da nesso sinallagmatico e non è significativa sotto il profilo patrimoniale, economico o finanziario. Le ferie solidali, invece, sembrano essere più correttamente inquadrabili come atti di liberalità tra le donazioni di modico valore di cui all'art. 783, c.c. ⁶; in tali casi il disponente vuole arricchire l'altra parte per puro spirito di liberalità e senza ricevere alcun corrispettivo. La norma in esame ha per prima cosa chiarito di non

derogare in alcun modo alle previsioni del D.Lgs. 66/2003, compresa la irrinunciabilità o monetizzazione delle 4 settimane 'obbligatorie' di ferie di derivazione comunitaria, demandando alla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello, secondo quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. 81/2015⁷) le materie della misura delle ferie da donare, delle condizioni (da parte del donatore o del ricevente, nel caso probabile di più beneficiari rispetto alle ferie disponibili) e delle modalità (di donazione delle stesse). L'art. 24 del decreto semplificazione del Jobs Act ha delimitato la platea dei beneficiari di questo istituto all'assistenza dei figli minori che necessitano di presenza sica e cure costanti per le particolari condizioni di salute. Tale scelta potrebbe in futuro essere posta al vaglio della Corte Costituzionale nel caso in cui l'assistito sia un familiare diverso dai figli minori. In passato sono state ripetutamente scrutinate dal giudice delle leggi delle disposizioni similari (quali i congedi per assistere familiari portatori di handicap grave), con numerose sentenze di accoglimento, che hanno ampliato progressivamente l'identikit dei fruitori degli istituti per *care-givers*⁸. Il primo comparto a recepire il dettato normativo è stato quello della Industria Chimico-Farmaceutica⁹, seguito dalla Industria Metalmeccanica¹⁰, con numerosi accordi a livello aziendali che hanno a loro volta tradotto l'istanza di consentire ai lavoratori di donare e godere delle ferie

di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di par minore che necessita di presenza par e cure costanti per le particolari condizioni di salute".

6. *Essa può avere per oggetto sia denaro che beni mobili ed è valida anche in mancanza di atto pubblico. Il modico valore è determinato in base ad un parametro oggettivo (il valore economico del bene) e ad uno soggettivo (la consistenza del patrimonio del donante). Per approfondimenti si veda Cass. civ. n. 11304/1994, n. 7913/2001, n. 16348/2008, n. 3858/2020.*

7. *Il quale equipara, anche se letteralmente solo ai fini del D.Lgs. 81/2015 medesimo, i tre livelli di contrattazione, fatti salvi gli ambiti di materia disposti dalla contrattazione interconfederale di competenza ("per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria").*

8. *Corte Costituzionale, sentenze n. 158/2005, n. 223/2005, n. 19/2009, n. 203/2013.*

9. *L'accordo di rinnovo del 15 ottobre 2015 ribadisce di "consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di Par accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili, costituisca uno strumento da valorizzare e promuovere, si impegnano ad approfondire con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/Par versate in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute".*

10. *Il verbale di intesa del 26 marzo 2018, all'art. 5 del Titolo III specifica che "le parti, ritenendo che la possibilità, prevista dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, dei lavoratori di cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di Par accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili, costituisca uno strumento da valorizzare e promuovere, si impegnano ad approfondire con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/Par versate in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute".*

solidali. Fra questi, in tempi recenti, va ricordato l'accordo attuativo del gruppo Poste Italiane dell'11 settembre 2019 che ha regolamentato analiticamente la più generica previsione di conferimento delle ferie solidali dell'art. 36, c. 12 del CCNL del medesimo gruppo. In questo caso, il CCNL ha allargato il perimetro dei fruitori delle ferie solidali includendo non solo i lavoratori genitori di figli bisognosi di cure, ma anche i residenti o domiciliati in comuni dove viene proclamato lo stato di emergenza.

Alla luce degli esempi di contrattazione collettiva già apparsi, è possibile per accordi collettivi nazionali, territoriali o anche aziendali, purché stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, prevedere la donazione di ferie a fine solidaristico, ad esempio individuando la platea dei beneficiari dei dipendenti in cassa integrazione o, in qualsiasi altro modo colpiti dai disagi derivanti dalla emergenza epidemiologica in atto. Gli accordi dovranno inoltre regolare nel dettaglio la gestione contabile delle ferie donate, che non potranno essere accantonate secondo la metrica giornaliera o oraria, ma necessariamente con una traduzione nel valore monetario con meccanismi, regolati dall'accordo, di conversione secondo i minimi salariali e tutti gli elementi di paga del ricevente, in modo che non possa verificarsi che la donazione di 5 giorni di ferie da parte di un dirigente si traduca nel conferimento di 5 giorni, dal valore economico sensibilmente inferiore, a favore di un lavoratore dalla retribuzione inferiore.

I riflessi sul piano contributivo e fiscale

Maggiori criticità si pongono invece dal punto di vista della regolazione **contributiva** di questo istituto. Infatti, la maturazione di un elemento retributivo, inclusa la retribuzione feriale o la corrispondente indennità retributiva, in capo a un dipendente determina usualmente le conseguenze mappate dall'interpello n. 26/2015 del Ministero del Lavoro. Questo, in tempi recenti, ha ricordato il principio giurisprudenziale secondo cui il lavoratore non può disporre dei profili contributivi che l'ordinamento collega al rapporto di lavoro, determinando che l'obbligo contributivo del datore di lavoro sussiste indipendentemente dal fatto che il lavoratore abbia rinunciato ai suoi diritti, in quanto l'Istituto, titolare del diritto di credito contributivo, non può in alcun modo essere pregiudicato da atti dispositivi di terzi. Dal momento che l'unica norma (art. 24 D.Lgs. 151/2015) non ha in

alcun modo disciplinato gli aspetti contributivi e fiscali della donazione solidale delle ferie, questa, a differenza del cd. *payroll giving*, non si realizzerà con una mera liberalità di emolumenti già sottoposti a prelievo contributivo e fiscale in capo al donante, gli accordi potranno specificare che, analogamente a quanto previsto dall'accordo collettivo dei dirigenti industriali nel caso di ferie oltre il periodo minimo non godute entro i 24 mesi, le ferie 'donate' saranno da intendersi come non più maturate in capo al donante, determinando il venir meno dell'obbligazione contributiva. Va altresì rilevato come solo il principio solidaristico sotteso alla *ratio* stesso della norma del 2015 potrà in qualche modo assorbire e soprattutto giustificare, nel silenzio della legge e della prassi, la 'perdita' in termini di entrate contributive da parte dell'Istituto previdenziale di competenza, come nel caso di minori contributi spettanti per la cessione di ferie o ROL da un operaio a favore di un impiegato cui sia applicata una aliquota di minore importo o, ancora, tra lavoratori con uguale profilo contributivo, ma con regimi pur se temporanei di agevolazione (apprendisti, beneficiari di esoneri contributivi etc.).

Con riferimento agli aspetti **tributari**, nel rispetto del noto principio di cassa allargata, la tassazione IRPEF si applica in capo al lavoratore beneficiario delle ferie e dei permessi solidali. La mancata percezione del reddito di lavoro dipendente da parte del cedente non manifesta alcuna capacità contributiva e, di conseguenza, non rileva alcun presupposto impositivo, in ossequio al principio di capacità contributiva dell'art. 53 della Costituzione e secondo quanto statuito dall'art. 1 del Tuir, in forza del quale «*presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è il possesso di redditi in denaro o in natura rientranti nelle categorie indicate nell'art. 6*». Il presupposto impositivo si realizzerebbe, invece, quando, pur in assenza dell'incasso monetario, la rinuncia al credito vantato sia indirettamente collegata a una controprestazione di qualsiasi natura (in forma di beni o servizi differenti dal denaro), ovvero quando il credito stesso sia utilizzato per estinguere obbligazioni facenti capo al lavoratore. Nel caso della cessione solidale di ferie e permessi per il lavoratore cedente l'operazione, non attribuendo alcun vantaggio economico, è fiscalmente ininfluente. Il credito oggetto di rinuncia ha un valore fiscale nullo, in quanto la fattispecie reddituale sottostante non ha mai concorso a formare la base imponibile del reddito del cedente mentre rileverà ai fini

LA CHECKLIST PER UN CORRETTO ACCORDO DI BANCA ORE/FERIE SOLIDALI

Si propone, alla luce delle considerazioni suesposte, una **checklist** di punti da includere nel testo condiviso con le rappresentanze sindacali per siglare correttamente un accordo, territoriale o aziendale, di banca ore/ferie solidali:

- › i requisiti e le modalità di presentazione della documentazione per poter accedere alla banca ore, i criteri di spettanza del beneficio con eventuali meccanismi di ‘graduatoria’, tempistiche e processo interno da seguire compresa la modalità di richiesta della fruizione delle ferie/banca ore solidali nel rispetto della normativa vigente in tema di privacy;
 - › il parametro della retribuzione lorda individuale percepita dal donatore nel mese della donazione al fine di quantificare il “tempo” donato (ad esempio: retribuzione lorda individuale oraria pari a 20 euro, donazione di 4 ore di ROL da parte di un lavoratore, la banca delle ore solidale sarà alimentata per un ammontare pari a 80 euro);
 - › il periodo di maturazione da considerare per le ferie, in modo da far emergere la donazione all’interno del processo di *payroll* e gestione dei contatori di ferie e permessi;
 - › il momento della cessione delle ferie e/o dei permessi ROL. Ad es.: le ore donate usciranno dalla titolarità e dalla sfera economica del dipendente e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda individuale percepita nel mese;
 - › il momento della fruizione della banca ore solidale. A titolo di esempio: le ore usufruite entreranno nella titolarità e nella sfera economica del cessionario e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda oraria individuale percepita nel mese da quest’ultimo;
 - › un criterio cronologico di evasione delle domande e previsioni per l’assegnazione, in caso di impossibilità di esaudimento della totalità delle richieste, secondo un principio di equità;
 - › le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- le modalità di ritorno nella disponibilità della banca ore solidale e di concessione ad altri lavoratori richiedenti in caso di ore non fruite dal richiedente, entro un determinato periodo dalla data di concessione.

fiscali in capo al beneficiario nel rispetto del principio di cassa allargato. Anche nell’accordo del 26 marzo 2020 “metalmecchanici industria”, al punto 6, si sostiene la predetta tesi affermando che *«le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario»*. La rinuncia a tale reddito da parte del lavoratore non sembra poter rientrare all’interno del perimetro di applicazione del discusso^[11] principio del c.d. “incasso giuridico” introdotto, in via meramente interpretativa dall’Amministrazione finanziaria con la circolare n. 73/E del 27 maggio 1994. In tale documento di prassi si afferma che *«la rinuncia ai crediti correlati a redditi che vanno acquisiti a tassazione per cassa presuppone l’avvenuto incasso giuridico del credito e quindi l’obbligo*

di sottoporre a tassazione il loro ammontare, anche mediante applicazione della ritenuta di imposta». Il predetto principio, a parere di chi scrive, non è applicabile all’istituto in commento in quanto l’oggetto dell’attenzione dell’Amministrazione finanziaria, confermato dalla giurisprudenza di legittimità^[12] è quello di evitare ipotetici “salti d’imposta”, come nel caso della rinuncia da parte dell’amministratore di società del trattamento di fine mandato già dedotto per competenza dalla società. In questa fattispecie i giudici affermano che la rinuncia presuppone, il conseguimento del credito il cui importo, anche se non materialmente incassato, ma comunque “utilizzato” con atto di disposizione avente natura di rinuncia, permette contemporaneamente alla società di beneficiare di accantonamenti fiscalmente dedotti nel corso dei sin-

11. La definizione di “incasso giuridico” continua ad essere ampiamente criticata dalla dottrina alla luce dell’assoluta contrarietà dello stesso ai principi sui cui è fondato l’ordinamento tributario nazionale ed in particolare in ragione del fatto che, aderendo alla tesi introdotta in via interpretativa dall’Amministrazione finanziaria, si giungerebbe all’assurda conclusione di scardinare il principio di capacità contributiva previsto dall’art. 53 della Costituzione.

12. Cass. civ. n. 1335/2016, n. 24532/2017, n. 2057/2020.

goli periodi di imposta che non scontano alcuna imposizione fiscale; tale rinuncia produce l'effetto ultimo di incrementare il valore della partecipazione societaria e perciò di generare reddito, che finirebbe per rimanere esente da imposizione.

Osservazioni conclusive

Visto che gli stessi provvedimenti governativi e collettivi indicano nelle ferie, seppur in diverse modalità, uno strumento di gestione della crisi Covid-19, gli accordi sindacali inerenti alle ferie sindacali potranno svolgere un ruolo sostitutivo o complementare alle integrazioni salariali ordinarie (ad esempio alternando a un numero di giorni di cassa integrazione un altro di ferie in modo da temperare la sofferenza retributiva dei dipendenti sospesi). Idealmente, allo slan-

cio solidaristico dei lavoratori potrà essere accompagnata un'ulteriore forma di welfare da parte delle imprese che potranno conferire ulteriori giorni di permesso retribuito a proprio carico, come recentemente previsto (con accordo sindacale del 16 aprile 2020) da parte della società Cattolica il quale ha previsto un piano di ferie per gestire l'emergenza in luogo dell'assegno ordinario erogabile dal fondo bilaterale assicurativo con i medesimi importi della cassa integrazione, riconoscendo ai lavoratori posti unilateralmente in ferie (con durata variabile a seconda delle ferie ancora non godute) ulteriori giorni di permesso a carico dell'azienda. Questa soluzione, unita a possibili previsioni solidaristiche secondo quanto analizzato nel presente contributo, potrà forse fornire una cura valida ai disagi causati dall'emergenza sanitaria. •