

Pubblico impiego

Il diritto e il “dovere” alle ferie dei dipendenti pubblici

di Mariangela Cistaro - Avvocato, Esperto di diritto fiscale, diritto del lavoro e diritto digitale, Formatore e Speaker aziendale

Il presente articolo esamina l'istituto delle ferie, chiarendo alcune tematiche riguardanti il dovere dell'Amministrazione di predisporre degli adeguati piani ferie, i confini del potere di mettere d'ufficio il personale in ferie (in particolare nella specifica situazione di emergenza epidemiologica da Coronavirus) e le situazioni in cui è possibile rinviarle, oltre ad approfondire, fornendo indicazioni operative, le c.d. ferie solidali.

Il diritto alle ferie

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Si tratta di un diritto irrinunciabile sancito dall'art. 36 Cost., disciplinato dal Codice civile e successive leggi.

Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

I vari CCNL di riferimento hanno previsto un periodo di ferie retribuito differenziando in base alla distribuzione settimanale dei giorni lavorativi.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni (settimana corta), la durata delle ferie è di **28 giorni** lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, ex Legge 23 dicembre 1977, n. 937, cioè le due giornate di riposo. Il dipendente matura 2,66 giorni di ferie al mese pari a 32/12simi (ivi compresi i giorni di festività soppresse).

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di **32 giorni**, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della Legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Ai fini del calcolo delle ferie spettanti ai dipendenti, vengono valutati solamente i giorni lavorativi, con la conseguente estromissione dal computo delle giornate del sabato e della domenica, qualora le stesse ricadano nel periodo richiesto. Ciò significa che in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro

su cinque giorni, due settimane di ferie corrispondono a 10 giorni.

Per i dipendenti assunti per la prima volta in una Pubblica Amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è **rispettivamente di 26 e di 30 giorni** lavorativi, comprensivi delle due giornate citate.

Si tenga presente che la vincita di un pubblico concorso **determina l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, di conseguenza i dipendenti non possono beneficiare delle ferie maturate e non godute nel precedente rapporto di lavoro, anche se appartenenti alla stessa Amministrazione.** Non solo, la nuova Amministrazione, datrice di lavoro, non potrà valutare la pregressa anzianità di servizio ai fini della quantificazione dei giorni di ferie, in quanto queste matureranno proporzionalmente al nuovo periodo di servizio.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare.

La ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, ricadente in giorno lavorativo è da considerarsi giorno festivo.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, il conteggio delle ferie viene effettuato sulla proporzione in dodicesimi del servizio prestato, valutando come mese intero il periodo di mese lavorato a partire dal sedicesimo giorno.

La maturazione delle ferie

La maturazione delle ferie è strettamente collegata allo **svolgimento della prestazione lavorativa.**

Il legislatore ha però individuato alcuni casi in cui si maturano ferie nonostante il lavoratore non svolga l'attività lavorativa. Si hanno, quindi, delle assenze che danno diritto alla maturazione. Queste sono: assenza per malattia, per maternità obbligatoria, per congedo matrimoniale, permessi per donazione del

sangue, permessi sindacali, permessi per lutto, le 150 ore di studio, ecc.

Nelle ipotesi di fruizione da parte del dipendente dei **permessi retribuiti** le ferie continuano a maturare, non avendo tali permessi natura sospensiva.

TIPOLOGIA DI ASSENZA	MATURAZIONE FERIE
Congedo per maternità	SI
Congedo parentale	NO tranne il caso in cui il CCNL di riferimento prevede un trattamento di maggior favore
Congedo matrimoniale	SI
Malattia	SI
Infortunio	SI
Sciopero	NO
Permessi per assistenza disabile	SI
Permessi per sostenere gli esami	SI
Riposi giornalieri per allattamento fino ad un anno	SI

L'aspettativa senza assegni determina una sospensione del rapporto di lavoro e, quindi, dei diritti e dei doveri ad esso relativi. Di conseguenza, le ferie debbono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza.

In osservanza a tale principio, analizzando il caso delle aspettative non retribuite le quali non sono in alcun modo equiparabili al servizio prestato, poiché le ferie rappresentano il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato, non vi sarebbe motivo di riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente.

L'art. 34, D.Lgs. n. 151/2001 stabilisce che i periodi di **congedo parentale** non sono utili ai fini della maturazione delle ferie. Ma alcuni CCNL prevedono dei trattamenti nei confronti dei dipendenti di maggior favore, contemplando, ad esempio il CCNL Scuola e Agenzie, che i primi 30 giorni di congedo vengano retribuiti al 100% e non riducano le ferie.

Le ferie e la gestione della malattia

I vari CCNL prevedono espressamente che il periodo di ferie non venga diminuito per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. Ciò significa chiaramente che le assenze dovute a malattia consentono la maturazione delle ferie e sono interamente

retribuite, utili a tutti gli effetti, inclusa l'anzianità di servizio. Tale disposizione ha una portata generale, per cui anche nei periodi di assenza per malattia in cui vengono applicate le riduzioni del trattamento economico, il dipendente continua a maturare le ferie. Ancora, al dipendente può essere accordato **il diritto a fruire delle ferie consecutivamente, senza soluzione di continuità, ad un periodo di malattia** da parte del proprio dirigente che abbia preventivamente valutato le esigenze del lavoratore *ex art. 2109 Cod. civ.* e gli interessi dell'Amministrazione di appartenenza.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. Il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente l'Amministrazione, al fine di permettere alla stessa di porre in essere tutti gli accertamenti necessari. In tale ipotesi, le ferie vengono sospese e sostituite dall'assenza per malattia.

La pianificazione delle ferie

In base a quanto previsto dai vari CCNL, le ferie vanno fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio.

L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel

rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane consecutive nel **periodo 1° giugno - 30 settembre**. Tale consecutività dovrebbe assicurare un idoneo recupero psico-fisico della persona previsto per un anno solare. Alcune Amministrazioni si muovono verso la pianificazione di **tre settimane consecutive** nel suddetto periodo per favorire la tutela della salute, il benessere e lo sviluppo della personalità dei lavoratori.

Abbiamo detto che le ferie sono deliberate dal datore di lavoro, il quale è tenuto a contemperare gli interessi della Pubblica Amministrazione e le esigenze del

lavoratore. Di conseguenza non sembra possibile attribuire al lavoratore il **“diritto di revoca”** delle ferie, una volta comunicato e accordato il periodo di fruizione delle ferie, in base anche a quanto disposto dall'art. 2109 Cod. civ. Infatti, un simile riconoscimento, significherebbe riconoscere al dipendente il diritto di decidere autonomamente il periodo di fruizione delle ferie senza tener conto delle esigenze organizzative della Pubblica Amministrazione. Tale ammissione, inoltre, risulterebbe contraria alle previste previsioni normative. Si tenga presente che il dirigente è comunque libero di soddisfare le esigenze del dipendente, rientrando tale decisione nel suo ampio potere decisorio.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	DIPENDENTE
Deve assicurare il godimento delle ferie attraverso predisposizione del piano ferie	Godimento di tutte ferie nel rispetto delle scadenze contrattuali
Contemperare le esigenze organizzative con quelle personali del dipendente	Richiedere almeno due settimane consecutive nel periodo 1° giugno-30 settembre

Il periodo di fruizione delle ferie e l'eventuale rinvio del loro godimento

I vari CCNL di riferimento prevedono espressamente **due casi** in cui la fruizione delle ferie può essere rinviata.

Nel primo caso, qualora siano presenti **indifferibili esigenze di servizio** che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo, cioè non oltre in 30 giugno di tale anno. Il soggetto tenuto a dimostrare la sussistenza delle indifferibili esigenze di servizio che non hanno reso possibile la fruizione delle ferie nell'anno è il responsabile della struttura (sia di livello dirigenziale, che non dirigenziale) presso la quale presta servizio il dipendente. Egli deve anche predisporre un piano ferie che permetta al lavoratore di fruire delle ferie nel primo semestre dell'anno successivo, tenendo in debita considerazione le esigenze del dipendente.

Nel secondo caso, si prendono in considerazione le esigenze personali del lavoratore con la previsione che in caso di **motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio**, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, nel pieno rispetto delle necessità di servizio. Dalla formulazione della norma, non sembra necessario che il dipendente fornisca nel

dettaglio le motivazioni che lo inducono a chiedere lo spostamento delle ferie all'anno successivo. In relazione a ciò si ritiene ammissibile che la richiesta possa anche avvenire sulla base di generiche necessità di carattere personale, che non richiedono alcuna valutazione da parte dell'amministrazione.

Si tenga presente che la fruizione delle ferie, così come ribadito a più riprese dalla Corte costituzionale, è un diritto inviolabile del lavoratore. Di conseguenza viene configurato in capo all'Amministrazione il dovere di una corretta pianificazione delle ferie, contemperando le esigenze organizzative degli uffici e quelle personali dei dipendenti, **con conseguente riconoscimento della responsabilità della mancata fruizione, anche sotto il profilo del risarcimento del danno**.

L'ente è tenuto a dimostrare di aver posto i dipendenti in condizioni tali da poter usufruire delle ferie. Dunque, da un lato l'Amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie, dall'altro, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Ciò in quanto l'omessa fruizione delle ferie costituisce un inadempimento degli obblighi di parte datoriale, la cui condotta viola le disposizioni previste a salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoratore.

RINVIO FRUIZIONE FERIE	
indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno	le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo, cioè non oltre in 30 giugno di tale anno
esigenze di carattere personale	le ferie residue al 31 dicembre dovranno essere fruito entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, nel pieno rispetto delle necessità di servizio

Si tenga presente che, la **Direttiva 2/2020**, emanata sulla scia del **D.L. n. 18/2020** per contenere e gestire emergenza epidemiologica da **COVID-19 (Coronavirus)**, del **Dipartimento della Funzione Pubblica**, prevede: "Fermo restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro". Ciò significa che **la Pubblica Amministrazione può mettere d'ufficio i dipendenti in ferie, anche contro il parere contrario del lavoratore medesimo**, essendo diventata la collocazione in ferie uno strumento necessario ed indispensabile per la tutela della salute pubblica. Il dirigente dovrà dare priorità alla fruizione di ferie eventualmente maturate in anni precedenti al 2020, fermo restando che la collocazione in ferie d'ufficio può estendersi anche alle ferie dell'anno in corso, considerando che il personale a tempo indeterminato può usufruire anche di quelle non completamente maturate nel corso dell'anno. Esperite tali possibilità le Amministrazioni possono con atto motivato, in via eccezionale e residuale, esentare il personale dipendente dal servizio con mantenimento del trattamento economico in godimento, considerandolo servizio prestato a tutti gli effetti di legge.

La mancata fruizione e la monetizzazione delle ferie

In base a quanto disposto dai vari CCNL, le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Ciò significa che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle Amministrazioni Pubbliche, anche di qualifica dirigenziale, sono **obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi**

ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate.

Tale previsione è stata consacrata nel **D.L. 6 luglio 2012, n. 95** convertito con modificazioni nella **Legge 7 agosto 2012, n. 135**. Il legislatore ha, inoltre, stabilito che tale divieto si applichi anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Tale previsione ha posto numerosi interrogativi in ordine ad una corretta definizione dei diritti e dei doveri dei pubblici dipendenti dimissionari. Sul punto è intervenuto il Dipartimento della Funzione Pubblica che, con parere 8 ottobre 2012, n. 40033, ha fatto presente che gli specifici casi di cessazione interessati dal divieto di monetizzazione sono quelli in cui il lavoratore "concorre in modo attivo alla conclusione del rapporto di lavoro, mediante il compimento di atti", mentre rimangono fuori dal divieto i vari casi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore, quali ad esempio il decesso, la malattia, l'infortunio ed il congedo obbligatorio per maternità. Della problematica si è occupata anche la Corte costituzionale che, con sentenza n. 95/2016, ha stabilito che "la disciplina in questione, mira a riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro", affermando, al contempo, che è obbligatorio per le Pubbliche amministrazioni pianificare per tempo la fruizione delle ferie, proprio in ragione della loro irrinunciabilità, attuando sempre "il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore, in merito al periodo di godimento delle ferie". Di conseguenza, l'assenza di una formale richiesta di ferie da parte del dipendente, non significa una sua volontaria rinuncia a tale diritto. **L'amministrazione è tenuta a vigilare sulla loro integrale fruizione, anche da parte dei**

lavoratori dimissionari, richiedendo loro la presentazione di un adeguato piano, per smaltire integralmente il residuo, entro la data di cessazione del rapporto di lavoro collocandoli anche in ferie d'ufficio in caso di loro inerzia.

Nella deliberazione della Corte dei conti, sezione regionale di controllo per il Molise, con parere 5 luglio 2019, n. 98 ha evidenziato l'obbligo, anche per gli Enti di piccola dimensione, in presenza di dimissioni, in applicazione della "quota 100", "di programmare le attività lavorative al fine di favorire la fruizione delle ferie da parte dei dipendenti" anche nel **periodo di preavviso**. Infatti per la magistratura contabile "resta ferma la possibilità per il datore di permettere il godimento delle ferie maturate dal lavoratore anche nel corso del periodo di preavviso al fine di scongiurare il rischio della loro non consentita monetizzazione".

Si tenga presente che l'assenza di una formale richiesta di godimento delle ferie da parte del dipendente non si traduce in una rinuncia alle ferie non fruito. Spetta al datore di lavoro adempiere l'obbligazione di consentire al dipendente la fruizione delle ferie, anche per prevenire richieste di pagamento dell'indennità sostitutiva espressamente escluse dall'art. 5, comma 8, D.L. n. 95/2012 (Cfr. Cass. 1° febbraio 2018, n. 2496).

Non solo, dall'interpretazione normativa e dalla prassi emerge chiaramente che si può procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute ma maturate nel periodo di assenza per malattia per il dipendente **dispensato per permanente inidoneità al servizio e per il dipendente dimissionario, con ferie non godute a causa di assenza per infortunio sul lavoro protrattasi sin dall'inizio del periodo di preavviso**.

I casi in cui vi è diritto al compenso sostitutivo dei periodi di ferie non fruito non hanno carattere costitutivo del diritto invocato, ma ricognitivo di singole fattispecie, perciò non esauriscono con carattere di tassatività ogni altra ipotesi riconducibile alla tutela del diritto in questione e, fra queste, la mancata fruizione delle ferie per collocamento in aspettativa per infermità.

Si tenga inoltre presente che la pretesa del dipendente pubblico, anche in regime non privatizzato, alla percezione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura di diritto soggettivo, così che l'azione volta alla relativa tutela (al di là della formale impugnazione di atti) ha natura di accertamento di un diritto soggettivo, soggetto al termine di prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948, n. 4, Cod.

civ., al pari di tutti i diritti patrimoniali derivanti dal rapporto di pubblico impiego.

La sospensione delle ferie per motivi di servizio

I vari CCNL di riferimento prevedono espressamente che nel caso in cui le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Tale situazione si verifica ovviamente in caso di esigenze della Pubblica Amministrazione specifiche ed eccezionali, che necessitano di una forza lavoro maggiore rispetto a quella precedentemente preventivata.

Il lavoratore, per il quale vige l'obbligo di rientro, **non può rifiutarsi di tornare** perché ciò sarebbe considerato un diniego a svolgere la prestazione lavorativa.

Si tenga presente che se non vi è uno specifico obbligo di reperibilità durante le ferie nel contratto collettivo o nell'accordo individuale, il dipendente non può essere licenziato per non aver ripreso anticipatamente servizio.

Il dipendente ha inoltre diritto al **rimborso delle spese anticipate** per il periodo di ferie non godute.

Le ferie solidali

Vengono definite così perché permettono ai lavoratori di "regalare" le proprie ferie in eccesso ai colleghi che ne hanno bisogno per curare o assistere i figli minori con problemi di salute.

Si tratta di un istituto nato in Francia sulla traccia del **caso Mathys Germain**, un bimbo di dieci anni gravemente ammalato al cui padre, che aveva terminato le proprie ferie e i propri permessi, furono donate dai colleghi per permettergli di continuare a prendersi cura del figlio.

In Italia le ferie solidali sono state introdotte da uno dei decreti attuativi del *Jobs Act* solo per il lavoro privato. In seguito, in sede di rinnovo dei CCNL del pubblico impiego, sono stati estesi anche ai dipendenti pubblici in via sperimentale.

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di **prestare assistenza a figli minori** che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore

deve necessariamente fruire quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

Pertanto, da una prima lettura della norma, si nota che si possono cedere, per ciascun anno, fino a 8 giorni di ferie o nel caso di dipendenti assunti per la prima volta in una Pubblica Amministrazione fino a 6 giorni di ferie, nei loro primi tre anni di servizio.

CESSIONE FERIE - REQUISITI

- Le ferie possono essere cedute solamente ad un collega;
- La cessione è a titolo gratuito;
- Il numero di giorni di ferie non è determinabile dalle parti ma sono solo la parte eccedente le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire;
- A favore di dipendenti che hanno figli malati

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità possono presentare specifica richiesta all'ente di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da **idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata**. Tale istanza può essere presentata più volte, in quanto non esistono limiti di presentazione, essendo legata alle condizioni mediche del bambino/ragazzo.

Ricevuta la richiesta, l'ente comunica a tutto il personale il bisogno palesato dal dipendente/i, garantendo l'**anonimato del richiedente**.

I dipendenti che intendono aderire all'istanza, su base volontaria, ufficializzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti **superi quello dei giorni richiesti**, la cessione dei giorni è effettuata in **misura proporzionale** tra tutti gli offerenti.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti **sia inferiore a quello dei giorni richiesti** e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

Nel caso in cui cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Si tenga presente che l'istituto delle ferie solidali non è applicabile a tutti i settori della Pubblica Amministrazione (ad esempio non è applicabile nel **settore scuola**).

Non solo, **non è applicabile ai dipendenti che devono prestare assistenza a familiari in particolari condizioni di salute diversi dai figli minori**, anche dietro espressa richiesta dei dipendenti disponibili a cedere le proprie ferie. Ciò in quanto si tratta di una fattispecie introdotta dall'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, che espressamente prevede che vi si possa dare attuazione *"... 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"*. Tale previsione è stata consacrata dal rinnovo contrattuale che disciplina l'istituto delle ferie solidali con riguardo alle relative misure, condizioni e modalità di attuazione. Il carattere di sperimentaltà non consente ad oggi interpretazioni estensive in sede applicativa, anche in considerazione della particolare tutela rinforzata di cui gode l'istituto delle ferie.