

BOZZAEdizione n. **02**

ASSENZE dal LAVORO



Redatta	Verificata	Approvata	Distribuita	In vigore da
HRO/ RI/ NS	HRO/RI	HRO	HRO/ RI	Settembre 2007

INDICE

ELENCO REVISIONI.....	pag. 4
SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	pag. 6
1. FERIE	pag. 7
1.1 Durata	7
1.2 Maturazione	9
1.3 Fruizione	10
1.4 Ferie e malattia	11
1.5 Permessi individuali retribuiti	11
1.6 Cure termali	12
2. FESTIVITA' CIVILI E RELIGIOSE SOPPRESSE (cd. PERMESSI PER LE EX FESTIVITA')	pag. 12
3. PERMESSI	pag. 14
3.1 Permessi per giustificati motivi	14
3.2 Permessi di breve durata	14
3.3 Permessi speciali per ragioni personali o familiari	14
4. CONGEDO MATRIMONIALE	pag. 15
5. PERMESSO PER LUTTO O GRAVE INFERMITA'	pag. 16
6. ASPETTATIVA PER MOTIVI DI MOTIVI DI FAMIGLIA E/O PERSONALI	pag. 18
6.1 Aspetti procedurali	19
7. LAVORATORI STUDENTI-DIRITTO ALLO STUDIO	pag. 21
7.2 Congedo per formazione	22

7.3 Aspetti procedurali	22
8. PERMESSI ED ASPETTATIVA PER DIPENDENZE DA SOSTANZE STUPEFACENTI PSICOTROPE ED ALCOOLICHE	pag. 23
9. CONGEDO STRAORDINARIO PER CURE cd. DIVERSE	pag. 24
10. ASSENZE PER PRESENZIARE CAUSE DINNANZI ALL' AUTORITA' GIUDIZIARIA	pag. 25
11. PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE	pag. 26
12. ASPETTATIVA E PERMESSI PER DIPENDENTI CHIAMATI A RICOPRIRE CARICHE PUBBLICHE ED ELETTIVE	pag. 27
12.1 Altre cariche	28
13. RICHIAMO ALLE ARMI	pag. 29
14. PERMESSI E ASPETTATIVA PER VOLONTARIATO E SERVIZIO CIVILE	pag. 30
ALLEGATI.....	pag. 31

ELENCO REVISIONI

Lo schema di seguito riportato contiene l'indicazione delle modifiche sostanziali apportate alla normativa preesistente con la specificazione dei capitoli e delle pagine del documento di revisione in cui le medesime sono contenute.

Le eventuali edizioni di documenti superati vanno conservate separatamente con la dizione "ANNULLATO".

CAPITOLO	CONTENUTI DELLA REVISIONE	PAGINA
Scopo e campo di applicazione	Rinvio ad ulteriori disposizioni aziendali per assenze dal lavoro non trattate nel presente documento.	6
1. Ferie	Il decreto legislativo 213/04 correttivo del 66/03 modifica la disciplina legislativa di riferimento e prevede specifiche sanzioni in caso di mancata fruizione delle ferie.	7
1. Ferie	Nuova disciplina contrattuale del regime ferie per i lavoratori in servizio alla data dell'11 luglio 2003.	7
1. Ferie	Fruizione: prevista ulteriore settimana di fruizione ferie nel periodo 15 gennaio – 15 aprile.	9
1. Ferie	Istituzione dei periodi di ferie collettive con accordi sindacali regionali e di Direzione Generale Corporate.	9
1. Ferie	Interruzione delle ferie anche in caso di day hospital o di malattia regolarmente certificata della durata di almeno 6 giorni.	10
1. Ferie	Introduzione monte ore annuo permessi individuali frazionati per i lavoratori in servizio alla data dell'11 luglio 2003.	11
3. Permessi speciali per ragioni personali o familiari	Possibilità di fruire di tali permessi anche nel caso di eventi luttuosi che colpiscano gli affini di primo grado del lavoratore.	14
4. Congedo matrimoniale	La concessione del congedo è subordinata agli effetti civili del matrimonio.	15
7. Lavoratori studenti – diritto allo studio	Concessione delle 150 ore di permesso anche per la formazione continua.	21
8. Permessi ed aspettative per dipendenze da sostanze stupefacenti psicotrope ed alcoliche	Dipendenza da sostanze stupefacenti e psicotrope. Estensione della tutela riconosciuta ai lavoratori tossicodipendenti anche ai lavoratori affetti da alcooldipendenza accertata.	23
9. Congedo straordinario per cure cd. diverse	Introdotta un congedo specifico per le cure cd. diverse ai sensi della disciplina di legge.	24

12. Aspettativa per cariche pubbliche elettive	Sono state inserite alcune precisazioni in ordine alla titolarità dei permessi nonché all'ipotesi di trasferimento degli interessati.	27
13. Richiamo alle armi	Specificata la disciplina del richiamo alle armi e i termini di rientro in servizio.	29
14. Permessi e Aspettativa per Volontariato e Servizio Civile	E' stato chiarito il regime dei permessi retribuiti riconosciuti dalla legge.	30

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento fornisce una panoramica delle tipologie delle assenze dal lavoro e dei permessi che la legge ed il vigente CCNL 11 luglio 2007 prevedono e disciplinano.

Il presente documento rappresenta uno strumento utile alla gestione ed alla risoluzione delle principali problematiche applicative.

Le disposizioni normative ed operative in esso contenute sono finalizzate ad assicurare l'uniformità dei comportamenti aziendali in materia di permessi ed aspettative dal servizio.

La presente versione del documento, che sostituisce l'edizione n. 1 del luglio 2004, si è resa necessaria alla luce delle novità introdotte con il recente rinnovo contrattuale.

Per quanto riguarda la normativa applicabile in materia di:

- Tutela dell'handicap
- tutela della maternità e della paternità
- consultazioni elettorali
- malattia

si rinvia a quanto espressamente disposto con le specifiche normative aziendali in materia.

* * * * *

Il presente documento ha validità per Poste Italiane e per le Aziende del Gruppo alle quali si applica il vigente CCNL, fermo restando gli adattamenti resi necessari dalla struttura organizzativa e dalle esigenze proprie di ciascuna realtà aziendale.

1. FERIE

Disciplina legislativa

L'art. 2109 del codice civile pone in capo all'imprenditore il potere di stabilire il periodo di ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi dei lavoratori e dandone preventiva comunicazione agli stessi.

Il decreto 66/03 ha inteso rafforzare e definire un criterio di misura al principio costituzionale di irrinunciabilità delle ferie la cui fruizione si pone a garanzia della salute stessa del lavoratore.

Il legislatore, con il decreto legislativo 213/04, ha fissato una soglia minima di tutela prevedendo il diritto del lavoratore ad un periodo minimo annuale di ferie di quattro settimane, di cui due settimane da godersi nell'anno di maturazione e il restante entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione, ferma restando la possibilità che i contratti collettivi di lavoro stabiliscano condizioni di miglior favore.

A conferma del principio della irrinunciabilità delle ferie, in caso di mancata fruizione delle ferie, il legislatore ha fissato una specifica sanzione amministrativa in capo al datore di lavoro, da 130 € a 780 €, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.

Unica eccezione a tale principio fissata dal legislatore, è rappresentata dalla possibilità di monetizzare il periodo di ferie corrispondendo la relativa indennità nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore matura, nel corso d'anno, un periodo di ferie pari ad un dodicesimo dei giorni spettanti per ogni mese di servizio prestato.

Le ferie maturano anche in caso di assenze equiparate al servizio effettivo.

Le ferie in Poste Italiane

1.1 Durata

Fino al 31.12.2007, al personale già in servizio alla data dell'11 luglio 2003, viene riconosciuto un periodo annuale di ferie di 32 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi e di 27 giorni lavorativi nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni (tale calcolo deriva dalla formula $32/1,2$).

Al personale assunto successivamente all'11 luglio 2003, spetta un periodo annuale di ferie di 28 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi e di 23 giorni lavorativi di ferie nel caso di prestazione resa su cinque giorni (tale calcolo deriva dalla formula $28/1,2$).

Per le prestazioni concentrate su meno di cinque giorni alla settimana, il numero di giorni di ferie spettanti sarà proporzionalmente ridotto.

A partire dal 1° gennaio 2008, il regime ferie per il personale già in servizio alla data dell'11 luglio 2003 è il seguente:

Giorni di prestazione lavorativa a settimana	Giorni ferie spettanti
6	30
5	25

Per le prestazioni rese su meno di cinque giorni, la spettanza delle ferie è proporzionalmente ridotta.

Per il personale assunto successivamente alla data dell'11.07.2003, resta invariato il regime delle ferie individuato nella precedente disciplina contrattuale dell'11 luglio 2003.

Ai dipendenti assunti successivamente alla data dell'11.07.03 sarà riconosciuto alla maturazione di un'anzianità di servizio di 5 anni un giorno di ferie in più rispetto a quelli indicati in tabella, ed un ulteriore giorno di ferie alla maturazione di un'anzianità di servizio di 10 anni.

1.2 Maturazione

Nell'anno di assunzione, i lavoratori maturano un periodo di ferie pari a $1/12$ dei giorni spettanti per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 gg., prestati o da prestare nell'anno medesimo.

Oltre ai periodi di effettivo servizio, a titolo esemplificativo, sono valevoli ai fini della maturazione delle ferie, le seguenti assenze dal lavoro:

- malattia o infortunio (nei limiti di cui agli artt. 43 e 51 per la conservazione del posto di lavoro);
- congedo di maternità (ex astensione obbligatoria);
- svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali;
- congedo matrimoniale;
- richiamo alle armi.

Analogamente, a titolo esemplificativo, alcuni degli istituti che incidono negativamente sulla maturazione delle ferie spettanti sono:

- congedo parentale (ex astensione facoltativa);
- malattia del bambino;
- sciopero;
- preavviso non lavorato.

1.3 Fruizione

I periodi di ferie sono programmati dalla Società tenendo conto delle richieste dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Fermo restando che la fruizione delle ferie avviene nel rispetto della programmazione effettuata, la Società assicura comunque, ogni anno, il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno – 15 settembre e di un'ulteriore settimana nel periodo 15 gennaio – 15 aprile.

L'Azienda, in caso di imprevedibili esigenze organizzative, avrà cura di comunicare al lavoratore le variazioni al periodo di ferie già autorizzato, con un preavviso di almeno 60 gg. dall'inizio del periodo stesso. Ove la variazione venga comunicata con un preavviso inferiore ai 60 gg., il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese già sostenute per la prenotazione (es: spese di soggiorno, spese di viaggio) e non recuperabili, purché idoneamente documentate.

Può essere concessa la fruizione delle ferie nel primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione solo nel caso in cui la fruizione nell'anno di maturazione non abbia avuto luogo per :

- a) particolari esigenze di servizio;
- b) impossibilità del lavoratore dovuta ad infortunio o stato di malattia o assenza obbligatoria (maternità/paternità).

Diversamente, nel caso di motivate esigenze di carattere personale, la fruizione potrà slittare al massimo fino al mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Nel caso in cui l'Azienda, per imprevedibili esigenze organizzative, richiami il dipendente prima del termine del periodo di ferie autorizzato, l'interessato avrà diritto all'indennità di trasferta di cui all'art. 42 CCNL 11 luglio 2007 per il tempo trascorso in viaggio, nonché al rimborso delle spese di viaggio e di quelle già sostenute e non recuperabili (prenotazioni alberghiere ecc.).

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, che non possono essere in alcun modo monetizzate, fatta eccezione per il caso di cessazione del rapporto di lavoro o di decesso del lavoratore; in tale ultima ipotesi la relativa indennità sarà corrisposta agli aventi causa.

Con esclusivo riferimento alle strutture di staff centrali e territoriali, ferma restando la programmazione delle ferie nei periodi 15 gennaio – 15 aprile e 15 giugno – 15 settembre, vengono istituiti periodi di chiusura collettiva delle attività, in coerenza con le esigenze produttive ed organizzative aziendali, per le festività del ferragosto e del Natale, da realizzarsi attraverso l'utilizzo di ferie contrattuali.

L'individuazione e la durata dei suddetti periodi di chiusura collettiva è stabilita attraverso specifici accordi sindacali a livello regionale e di Direzione Generale Corporate.

1.4 Ferie e malattia

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne interrompe il decorso, se di natura tale da determinare il venir meno della finalità propria delle ferie stesse di reintegrare le energie del lavoratore.

In proposito, il CCNL 11 luglio 2007 prevede che l'effetto sospensivo si determini qualora l'infermità sopraggiunta durante le ferie sia di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero o un day hospital, regolarmente certificato, anche di un solo giorno¹ oppure qualora insorga una malattia regolarmente prescritta della durata di almeno sei giorni.

Il lavoratore dovrà dare tempestiva comunicazione alla Società.

L'effetto sospensivo non è necessariamente limitato al tempo di ricovero ma si protrae per tutto il periodo successivo (convalescenza), ove l'impossibilità del lavoratore di fruire adeguatamente delle ferie sia strettamente connessa all'evento che ha determinato il ricovero stesso e tale consequenzialità sia inequivocabilmente certificata.

In assenza di specifica autorizzazione, se lo stato di malattia si esaurisce entro il periodo di ferie programmato, il lavoratore rientrerà in servizio al termine di quest'ultimo periodo, ferma restando la possibilità di fruire delle ferie non godute successivamente, previa autorizzazione. Ove la malattia si protragga oltre il termine del periodo di ferie programmato, il lavoratore dovrà riprendere servizio al termine della malattia stessa, fatta salva, anche in questo caso, la possibilità di fruire delle ferie non godute successivamente, previa autorizzazione.

1.5 Permessi individuali retribuiti

A partire dal 1 gennaio 2008, ai lavoratori già in servizio alla data dell'11 luglio 2003, viene riconosciuto un monte ore annuo di permessi individuali retribuiti pari a 12 ore nel caso di prestazione resa su 6 giorni lavorativi e pari a 14 ore e 24 minuti in caso di prestazione resa su 5 giorni lavorativi.

Qualora l'orario di lavoro settimanale sia concentrato su meno di 5 giorni a settimana, il monte ore annuo di permessi spettanti viene proporzionalmente ridotto.

Tali permessi possono essere fruiti a giornata intera ovvero frazionati ad ore. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione, vengono monetizzati entro il mese di marzo dell'anno successivo.

¹ Eccezioni a tale regola contrattuale potranno essere valutate sulla base di specifici accertamenti sanitari.

1.6 Cure termali

Le cure termali devono essere effettuate durante il periodo feriale.

In via eccezionale, i periodi di cure termali possono essere fruiti dai lavoratori dipendenti anche al di fuori delle ferie annuali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale.

Tale situazione è equiparata alla malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento economico.

Condizione essenziale perché i periodi di cure siano retribuiti, è che la documentazione rilasciata dall'ASL o dall'INAIL, presentata dal lavoratore contenga un'espressa motivazione in ordine all'indifferibilità delle cure e che non sussista la possibilità per il lavoratore di utilizzare a tal fine le ferie, di cui abbia ad esempio già beneficiato.

In sintesi devono verificarsi contestualmente le seguenti condizioni:

- certificazione Asl che attesti la presenza di una delle patologie previste dalla legge che possono trovare reale beneficio dalle cure termali;
- certificazione medica cui risulti la indifferibilità delle cure termali al periodo feriale per ottenere una maggiore efficacia ed utilità delle stesse;
- la tempestività del trattamento termale motivato dall'Asl;
- una dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti che durante il periodo richiesto, ai sensi della contrattazione collettiva, non possano essere fruiti ferie, in quanto sono già state programmate ferie collettive in altro periodo, ovvero che al dipendente non residui nell'anno un numero di giorni di ferie sufficiente per il completamento del ciclo di cure.

La terapia in ogni caso deve iniziare entro trenta giorni dalla prescrizione medica.

Si precisa inoltre che i periodi di cure termali, per essere retribuiti, non possono superare i quindici giorni l'anno (art. 13 legge 638/83) e che tra il periodo concesso a qualsiasi titolo per le cure termali e l'eventuale fruizione di periodi di ferie deve trascorrere un intervallo di almeno quindici giorni.

2. FESTIVITÀ CIVILI E RELIGIOSE SOPPRESSE (c.d. PERMESSI PER EX FESTIVITÀ)

A compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse (L. 5 marzo 1977, n. 54 – D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792), vengono riconosciute 4 giornate di permesso retribuito all'anno.

Nell'anno di assunzione i lavoratori maturano i permessi per ex festività nella misura di 1/12 delle giornate spettanti per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 gg., prestati o da prestare nell'anno medesimo.

La maturazione delle giornate di permesso per ex festività è strettamente correlata alla presenza in servizio, ovvero ad un'assenza che sia equiparata al servizio effettivo, ai sensi della legge o del CCNL.

Le diverse tipologie di assenze avranno sulla maturazione delle giornate di permesso per ex festività una incidenza analoga a quella rilevata sulle ferie (cfr. paragrafo 1.2).

La fruizione delle giornate di permesso per ex festività soppresse avviene nell'anno di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative produttive.

Nel caso in cui le giornate di permesso non fossero fruite entro l'anno, l'Azienda provvederà ad imputare a tale titolo, i primi giorni di ferie goduti dal lavoratore nell'anno medesimo.

E' consentita la fruizione frazionata delle 4 giornate per ex festività soppresse, a multipli di 30 minuti.

Al riguardo, si precisa che la giornata lavorativa, a tali fini, per tutto il personale, è considerata convenzionalmente pari a 6 ore, per un totale di 24 ore complessive.

3. PERMESSI

3.1 Permessi per giustificati motivi

Al dipendente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, la Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi da recuperare fino ad un massimo di 30 ore annue.

Tali permessi vanno recuperati entro il mese successivo. E' accordata al dipendente la possibilità di convertire le ore di permesso da recuperare in ex festività religiose e civili soppresse (cfr paragrafo 2). In sostanza il lavoratore che non intenda recuperare le ore di permesso, potrà imputarle a titolo di permessi per ex festività soppresse, "scalandole" dal relativo monte ore (24h annue).

Anche in tale ipotesi, la fruizione dei permessi per ex festività è consentita a multipli di 30 minuti.

Qualora il lavoratore non faccia richiesta in tal senso, le ore di permesso retribuite e non recuperate potranno essere compensate con le ore disponibili nel conto ore individuale, ove lo stesso risulti attivato.

Ai dipendenti che accederanno a tali forme di permesso andrà corrisposto il trattamento economico intero.

3.2 Permessi di breve durata

I permessi di cd. breve durata possono essere concessi, ai sensi del CCNL 11 luglio 2007, art. 36, comma XI per un massimo di due ore e con facoltà di retribuzione, compatibilmente con le esigenze di servizio, al lavoratore che per gravi motivi ne faccia richiesta.

Si sottolinea che i permessi in questione vanno accordati avendo riguardo al carattere eccezionale dell'esigenza rappresentata, cui comunque non sia possibile far fronte mediante le altre tipologie di permesso.

3.4 Permessi speciali per ragioni personali o familiari

I permessi speciali possono essere eccezionalmente concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente che ne faccia richiesta per motivi personali o familiari, fino ad un **massimo di 10 giorni** nell'anno solare. Tali permessi **non sono retribuiti** (art. 36, comma XI, CCNL 11 luglio 2007) e sono utili ai soli fini dell'anzianità di servizio.

I permessi speciali vengono concessi anche per eventi luttuosi relativi agli affini di primo grado del lavoratore, cioè in caso di decesso di suocero/a, genero/nuora.

4. CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione del matrimonio valido agli effetti civili, il dipendente ha diritto ad un **congedo di 15 giorni** consecutivi di calendario.

Il periodo di fruizione del congedo si computa con riferimento al giorno di celebrazione del matrimonio se lo stesso è lavorativo, ovvero il primo giorno lavorativo successivo se la data di celebrazione del matrimonio stesso coincide con un giorno festivo o con giornata destinata al riposo settimanale.

La richiesta di congedo deve essere presentata alla Società almeno 15 giorni prima della data di celebrazione del matrimonio, mentre entro 60 giorni da tale data il lavoratore dovrà presentare idonea certificazione dell'avvenuto matrimonio².

Per poter fruire del congedo matrimoniale, è necessario che il matrimonio abbia prodotto effetti civili.

Le assenze per congedo matrimoniale sono considerate a tutti gli effetti attività di servizio e pertanto andrà corrisposta al dipendente la normale retribuzione con l'esclusione delle indennità che sono legate alla effettività della prestazione.

Con riferimento al personale assunto con contratto a tempo determinato, il congedo matrimoniale va proporzionalmente ridotto in funzione della durata del contratto (ad esempio con riferimento ad un contratto della durata di tre mesi, il dipendente può fruire di quattro giorni di congedo così calcolati: $1/12$ di 15 gg. moltiplicato per il numero di mesi di durata del contratto).

I lavoratori che rendono la prestazione con contratto di lavoro part-time orizzontale hanno diritto all'intero periodo di congedo matrimoniale; in caso di part-time verticale rileverà la coincidenza totale o parziale del congedo con le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

² Certificato di matrimonio rilasciato dall'Anagrafe Comunale

5. PERMESSO PER LUTTO O DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA'

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado³, anche se non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica⁴, il dipendente ha diritto alla fruizione di **3 giorni complessivi di permesso retribuito** all'anno (nel computo non si calcolano i giorni festivi o non lavorativi).

In virtù della previsione contrattuale (art. 36 CCNL 11 luglio 2007), nel caso in cui il decesso si sia verificato fuori dalla provincia ove è ubicata la sede di lavoro, oltre ai 3 giorni è possibile usufruire di ulteriori 2 giorni di calendario non retribuiti.

Nell'ipotesi di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno che riguardino esclusivamente i parenti entro il secondo grado indicati dalla norma contrattuale, e cioè genitore, figli, fratelli e sorelle, nonché il coniuge, per ciascun evento, il dipendente può fruire del numero di giorni di permesso previsti per ogni evento e con le modalità sopra richiamate.

Sempre nell'ipotesi di più eventi luttuosi, nel caso invece trattasi di affini di primo grado, il dipendente potrà fare richiesta dei permessi speciali non retribuiti di cui all'art. 36, comma XI del CCNL 11 luglio 2007.

Inoltre, nell'ipotesi in cui l'evento luttuoso riguardi il medesimo soggetto per il quale erano già stati concessi i tre giorni in ragione della grave infermità, il dipendente può fruire di un ulteriore permesso di tre giorni.

I permessi per lutto accordati per le fattispecie sopra descritte vanno fruiti entro 7 giorni dal decesso; il dipendente è comunque tenuto a documentare l'evento con idonea certificazione.

Nel caso di documentata grave infermità ed in alternativa all'utilizzo dei tre giorni di permesso, il dipendente può concordare con il datore di lavoro una diversa modalità di espletamento della prestazione lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni, ferma restando una riduzione complessiva dell'orario di lavoro pari a tre giorni.

La diversa articolazione oraria concordata deve essere formalizzata attraverso un accordo in forma scritta che indichi anche i termini dell'articolazione stessa. (In allegato 1 è riportato il modello per la richiesta della fruizione dei tre giorni di permesso per documentata grave infermità o, in alternativa, per l'espletamento dell'attività lavorativa secondo una diversa articolazione oraria della prestazione; in allegato 2 è riportato il modulo per l'individuazione delle condizioni relative alle diverse modalità orarie di prestazione dell'attività lavorativa).

La fruizione dei benefici in esame - attraverso la riduzione dell'orario di lavoro conseguente agli accordi di cui sopra - dovrà avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di interventi terapeutici.

Entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, il dipendente che ha fruito dei permessi per grave infermità deve fornire idonea documentazione medica.

Per idonea documentazione deve intendersi quella rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale

³ Sono parenti entro il secondo grado: in linea ascendente genitori e nonni, in linea discendente figli e nipoti (figli dei figli), in linea collaterale fratelli, sorelle.

⁴ Per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone che coabitano all'interno della stessa dimora, non necessariamente coniugate o legate da vincoli di parentela.

o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Si ricorda che in ogni caso ai fini della fruizione del beneficio è necessario che la condizione di "grave infermità" risulti espressamente da apposita certificazione medica. In assenza di tale dicitura, non potranno essere ritenute valide certificazioni riportanti altre attestazioni, quali ad esempio, "necessità di assistenza...ecc."

I permessi in oggetto sono cumulabili con quelli previsti ai sensi dell'art. 33 L. 104/92.

6. ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA E/O PERSONALI

I lavoratori e le lavoratrici possono richiedere per gravi e documentati motivi personali o familiari un periodo di **congedo, continuativo o frazionato non superiore a due anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il congedo può essere richiesto per i soggetti della famiglia anagrafica, per i soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche non conviventi⁵, per parenti o affini, nonché per i soggetti portatori di handicap⁶.

Per gravi motivi si intende (ipotesi indicate tassativamente dal D.M. 278/00):

1. le necessità derivanti dal decesso di uno dei soggetti indicati;
2. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o dei familiari nella cura o nell'assistenza dei soggetti sopra indicati;
3. le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
4. le situazioni, riferite ai soggetti indicati – ad esclusione del richiedente- derivanti da patologie acute o croniche che:
 - determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale (anche affezioni croniche di natura congenita, neoplasica, reumatica, 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;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune con le seguenti modalità:

- concorrono al calcolo i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo;
- le eventuali frazioni di aspettativa fruita per periodi inferiori a trenta giorni si sommano tra loro, considerandosi raggiunto il mese quando la loro somma corrisponde a trenta giorni.

Entro 5 giorni dalla concessione del congedo il datore di lavoro deve comunicare al Servizio Ispezione del Lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono del congedo (allegato 6).

⁵ Per la definizione di famiglia anagrafica si confronti la nota 4 del presente documento.

I soggetti indicati dall'art. 433 c.c. sono precisamente: il coniuge; i figli legittimi, legittimati, naturali o adottivi, e, in loro mancanza i discendenti prossimi; i genitori e in loro mancanza gli ascendenti prossimi; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o naturali.

⁶ Sono definite ex lege persone affette da handicap coloro che presentano una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o emarginazione. Non è richiesto che l'handicap sia connotato dalla situazione di gravità.

L'Azienda, in ragione della natura giuridica di tale istituto, è inoltre tenuta a rilasciare al lavoratore, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, l'attestazione del periodo di aspettativa fruita.

Durante il congedo, il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e **non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa**; i periodi di aspettativa fruiti non concorrono alla decorrenza dell'anzianità, né vengono computati a fini previdenziali. Il lavoratore può tuttavia procedere al riscatto di tale periodo versando i relativi contributi secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il congedo in esame può essere richiesto in caso di decesso di uno dei soggetti sopra indicati, compresi conviventi e nonni, per il quale il richiedente, nello stesso anno solare, non possa utilizzare i permessi retribuiti ai sensi delle disposizioni di legge e di contratto. Nel caso in cui tale periodo di congedo non superi i tre giorni, il datore di lavoro dovrà esprimersi entro 24 ore, motivando l'eventuale diniego con eccezionali ragioni organizzative (allegato 4).

Il lavoratore dovrà fruire del congedo entro i successivi sette giorni.

6.1 Aspetti procedurali

Il lavoratore deve presentare una richiesta indicando la durata massima del periodo di congedo di cui intende fruire (allegato 3).

L'Azienda dovrà esprimersi entro 10 giorni dalla richiesta del congedo sulla stessa, comunicando per iscritto l'esito al dipendente (allegato 4).

Il diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo vanno motivate in relazione alle condizioni sopra riepilogate ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato l'Azienda può negare il congedo:

- per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto;
- quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni all'anno;
- quando l'assunzione sia stata motivata dalla sostituzione di altro dipendente in congedo per gravi e documentati motivi familiari.

Rientro anticipato

Qualora le parti abbiano indicato una durata minima del congedo il lavoratore non ha diritto a tornare in Azienda prima del termine (l'Azienda può comunque consentire il rientro anticipato).

In assenza di una durata minima del congedo invece il lavoratore ha diritto di rientrare prima del termine stabilito dal congedo stesso purché ne dia preventiva comunicazione all'Azienda (allegato 5).

Tale informativa, nel caso in cui l'Azienda abbia provveduto alla sostituzione del lavoratore per il periodo di congedo, deve essere resa nota almeno sette giorni prima del rientro in servizio.

Documentazione a supporto

In caso di decesso di uno dei soggetti indicati, il lavoratore è tenuto a documentare idoneamente il decesso al rientro in servizio.

Per le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o dei familiari nella cura o nell'assistenza dei soggetti sopra indicati e per le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo, il lavoratore deve dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni previste contestualmente alla domanda di congedo.

Per le situazioni, riferite ai soggetti indicati – ad esclusione del richiedente- derivanti da patologie acute o croniche, il lavoratore deve presentare, contestualmente alla domanda di congedo, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Al termine del rapporto di lavoro, l'Azienda è tenuta a rilasciare l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore (allegato 7).

7. LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

La tutela del diritto allo studio accordata dalla legge si sostanzia nel regime di permessi previsti volto a garantire la formazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori.

L'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n.300 stabilisce che tutti i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono fruire di **permessi giornalieri retribuiti** a prescindere dall'esito dell'esame stesso (è sufficiente la documentazione di avvenuta partecipazione che comprovi l'effettuazione dell'esame).

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per il conseguimento dei titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, ivi compresi i master e corsi di specializzazione e perfezionamento post laurea, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nonché per la frequenza di corsi organizzati dalla Unione Europea, potranno usufruire a richiesta di **permessi retribuiti per una misura massima di 150 ore annue**.

Le ore di permesso retribuito sono calcolate nella misura massima di 150 ore biennali pro capite e possono essere utilizzate anche nell'arco di un solo anno a condizione che il corso cui intende partecipare il dipendente comporti la frequenza - anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro - per un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste a titolo di permesso⁷ (quindi con una durata di almeno 300 ore annue).

Per le ore di permesso fruite, al lavoratore spetta esclusivamente la retribuzione fissa.

Per la fruizione dei permessi, gli interessati devono presentare il certificato di iscrizione al corso con indicazione della durata e i certificati mensili di frequenza con indicazione delle ore complessive.

La presentazione dell'attestato mensile dà diritto al dipendente di percepire la retribuzione per le ore di permesso relative al mese di frequenza. Qualora nell'attestato mensile risultino non frequentate ore di permesso fruite, si procederà alla relativa trattenuta della retribuzione.

L'Azienda procede al recupero della retribuzione anche in caso di rinuncia ai permessi o di abbandono del corso, che non siano dovuti a cause di forza maggiore o a giustificati motivi: in ogni caso le ore di permesso già fruite saranno detratte da eventuali successive concessioni.

Permessi retribuiti nell'ambito e nei limiti di 150 ore di cui sopra, sono riconosciuti ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la partecipazione ai corsi di formazione professionale di cui all'art. 6 della legge 53/2000, **cd. formazione continua**.

⁷ Tale previsione vale anche nel caso in cui la frequenza si verifichi anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro.

La durata giornaliera delle singole assenze varia da un minimo di due ore fino all'intero orario d'obbligo, secondo le esigenze organizzative e produttive dell'unità di appartenenza.

7.2 Congedo per formazione

I lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere un periodo di **congedo per la formazione per una durata non superiore ad undici mesi**, continuativa o frazionata, nell'arco della intera vita lavorativa.

Per congedo per la formazione, si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante tale congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computato nell'anzianità di servizio, non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di congedo per la formazione, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

L'Azienda ha facoltà di accogliere l'istanza ovvero differirla in presenza di comprovate esigenze di natura organizzativa e produttiva.

La domanda di congedo deve essere presentata almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione.

7.3 Aspetti procedurali

Il lavoratore che intenda fruire delle tutele in esame dovrà produrre:

- nel caso di permessi per sostenere prove d'esame, il certificato della competente autorità scolastica che comprovi l'effettuazione dell'esame da parte del lavoratore;
- nel caso di permessi retribuiti pari a 150 ore, formazione continua e congedo per formazione, il certificato di iscrizione al corso con indicazione della durata, i relativi certificati mensili di frequenza con indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami.

Secondo una scala percentuale, il numero totale dei lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per motivi di studio:

- con riferimento al biennio di vigenza contrattuale, il numero degli assenti non può superare il 4% del totale dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al biennio di riferimento;
- con riferimento a ciascun giorno il numero degli assenti non potrà superare il 2% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.

8. PERMESSI ED ASPETTATIVA PER DIPENDENZE DA SOSTANZE STUPEFACENTI PSICOTROPE ED ALCOLICHE

L'art. 47 del CCNL 11.07.07 disciplina il regime applicabile ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che si trovino in uno stato di accertata dipendenza⁸ da sostanze stupefacenti, psicotrope ed alcoliche.

I lavoratori tossicodipendenti ed alcooldipendenti, qualora intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i competenti servizi della ASL o presso altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto a fruire di **aspettativa non retribuita** per tutta la durata della terapia, e comunque per un periodo di tempo non superiore a 3 anni.

La fruizione di periodi di aspettativa a tale titolo implica la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi; i dipendenti interessati possono procedere al riscatto dei periodi di aspettativa ovvero al versamento dei cd. contributi volontari.

Nei casi in cui, ai fini del buon esito delle cure riabilitative, le strutture sanitarie indichino espressamente l'utilità per il dipendente di mantenere contatti con l'ambiente lavorativo, la Società potrà concedere, in alternativa all'aspettativa, permessi non retribuiti per brevi periodi, valutando anche, ove richiesta, l'opportunità di applicazione presso uffici vicini alla struttura terapeutica, nonché ad attività adeguate alla condizione del dipendente stesso.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente e alcooldipendente possono richiedere a loro volta alla Società un periodo di aspettativa non retribuita onde concorrere al programma terapeutico e riabilitativo.

Ai lavoratori che fruiscano di tale aspettativa non retribuita e che si trovino in particolari condizioni di disagio economico adeguatamente comprovate e documentate sarà erogata una indennità pari al 30% della retribuzione globale di fatto per la durata massima di un anno.

⁸ L'accertamento dello stato di tossicodipendenza avviene su richiesta del dipendente e a cura del Servizio per la Tossicodipendenza (cd. SERT), istituito presso ciascuna ASL.

9. CONGEDO STRAORDINARIO PER CURE cd. DIVERSE

Il congedo straordinario per cure (c.d. diverse) è disciplinato dall'art. 26 della legge 118/71, come modificato dall'art. 10 del D.Lgs. 509/88.

In base a tale normativa, il beneficio in questione è riconosciuto ai lavoratori mutilati ed invalidi civili cui sia stata accertata una riduzione della capacità lavorativa in misura superiore al 50 per cento per un periodo massimo di 30 giorni l'anno, semprechè le cure siano connesse alla infermità invalidante riconosciuta.

Per quanto concerne il trattamento economico relativo al beneficio in questione, in assenza di una specifica previsione normativa in materia e alla luce delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 40 del 22 dicembre 2005, in Poste Italiane i congedi per le cure cd. diverse sono retribuiti nell'ipotesi in cui queste ultime siano autorizzate dal medico della struttura sanitaria pubblica in concessione alle **patologie oncologiche**.

I congedi in questione sono da ritenersi, in ogni caso, equiparati alla condizione di malattia ma non computabili, in quanto "ulteriori", nei periodi di comporta di cui all'art. 43 del CCNL.

10. ASSENZE PER PRESENZIARE CAUSE DINNANZI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Le ipotesi in cui sia necessaria la presenza di dipendenti innanzi all'Autorità Giudiziaria per essere ascoltati su fatti relativi all'esercizio delle proprie funzioni, sono da considerarsi a tutti gli effetti prestazione lavorativa con corresponsione dell'intera retribuzione e/o dell'indennità di trasferta (art. 42 CCNL).

11. PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE

La legge (L. 584/67; L. 107/90) disciplina il regime da applicare alle assenze dal servizio effettuate dai dipendenti donatori di sangue prevedendo per l'interessato il diritto all'astensione dal lavoro con conservazione della retribuzione.

A tale proposito è utile specificare che la giornata di riposo è di 24 ore che decorrono dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per compiere la donazione; la retribuzione andrà invece accordata per le ore di lavoro effettivamente non prestate.

Al rientro in servizio il lavoratore deve presentare al proprio Focal Point un certificato, rilasciato dal centro autorizzato, di avvenuta donazione contenente dati anagrafici, quantità di sangue donato (almeno 250 gr.), giorno ed ora della donazione unitamente ad una dichiarazione che attesti la cessione gratuita del sangue.

12. ASPETTATIVA E PERMESSI PER DIPENDENTI CHIAMATI A RICOPRIRE CARICHE PUBBLICHE ED ELETTIVE

Tutti I lavoratori dipendenti privati che vengano eletti membri del Parlamento Nazionale, Europeo o delle assemblee regionali possono richiedere di usufruire di periodi di **aspettativa non retribuita** anche per tutta la durata del mandato (art. 31, L. 300/1970).

I candidati al Parlamento Europeo hanno diritto di usufruire dell'aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione della candidatura a quello delle elezioni.

I lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche in amministrazioni locali (*cd. cariche elettive*) hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato oppure, in alternativa, possono usufruire di **permessi retribuiti** e non retribuiti continuando ad effettuare regolarmente la prestazione lavorativa (artt. 79-81 D.Lgs 267/2000).

Il regime risulta applicabile alle seguenti categorie espressamente indicate:

- presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti;
- sindaci, anche metropolitani;
- presidenti delle province;
- consiglieri comunali e provinciali;
- componenti di giunte comunali e provinciali;
- presidenti dei consigli comunali e provinciali;
- presidenti, consiglieri e assessori delle comunità montane;
- componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi tra enti locali e i componenti - degli organi di decentramento.

Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato e quindi computato nell'anzianità di servizio, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova, nel senso che il lavoratore conserva il diritto a completare il periodo di prova qualora lo stesso sia interrotto a causa dell'assunzione di una carica elettiva (art. 81 D.Lgs 267/2000).

Gli amministratori locali non possono essere trasferiti durante l'esercizio del mandato senza il loro consenso espresso.

Durante l'aspettativa, l'amministrazione locale presso cui i lavoratori esercitano la carica deve provvedere, dandone tempestiva comunicazione ai datori di lavoro, al versamento a suo carico degli oneri assistenziali, previdenziali e assicurativi ai rispettivi istituti.

L'amministrazione stessa, inoltre, è tenuta a rimborsare al datore di lavoro la quota annua di TFR accantonata entro il limite di un dodicesimo dell'indennità di carica annua da parte dell'ente e, per l'eventuale residuo, da parte dell'amministratore (art. 86, comma 3, D.Lgs 267/2000).

Tale trattamento economico non sussiste per le aspettative per le cariche pubbliche, ossia per gli eletti al Parlamento nazionale, europeo o delle assemblee regionali.

I dipendenti che, al di fuori di quanto previsto dalla legge, si candidino all'elezione per ricoprire cariche pubbliche potranno fruire dei permessi personali secondo le modalità delineate ex art. 36 comma XI CCNL, il quale prevede la facoltà di riconoscere permessi speciali non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare, nonché permessi di breve durata non superiori a due ore, con facoltà di corrispondere la retribuzione.

12.1 Altre cariche

Il lavoratore che viene nominato Giudice Popolare presso le Corti d'Assise può fruire di periodi di **aspettativa non retribuita**; su richiesta, tali periodi possono essere considerati utili a fini pensionistici. Per svolgere le proprie funzioni, l'interessato può fruire anche di permessi non retribuiti che comportano uno specifico trattamento economico a carico dell'amministrazione giudiziaria.

13. RICHIAMO ALLE ARMI

L'assenza dei lavoratori per adempiere all'obbligo militare di richiamo alle armi è disciplinata dalla legge e dal Contratto Collettivo vigente.

Il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate sospende il rapporto di lavoro anche in periodo di prova, che sarà ripreso e completato dopo il congedo, per tutta la durata del periodo di ferma.

Il lavoratore chiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo del richiamo ed a percepire il normale stipendio ed assegni personali per un periodo massimo di sessanta giorni, trascorso il quale la Società è tenuta a corrispondere le eventuali differenze tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'Amministrazione Militare.

Il periodo di aspettativa viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.

Per espressa previsione contrattuale, art. 37 lettera B del CCNL 11 luglio 2007, i periodi di richiamo alle armi sono utili ai fini della maturazione delle ferie.

Il lavoratore al termine del richiamo deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio entro:

- 5 giorni se il richiamo ha avuto una durata non superiore ad un mese
- 8 giorni se il richiamo ha avuto una durata da uno a sei mesi
- 15 giorni se il richiamo ha avuto una durata superiore a sei mesi.

In mancanza del rispetto di tali termini, il lavoratore è considerato dimissionario.

Lo stesso effetto sospensivo si ha con riferimento ai lavoratori a tempo determinato: il richiamo alle armi determina la sospensione della decorrenza del termine del contratto per un periodo pari al tempo del richiamo implicando anche il diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello prestato sotto le armi.

14. PERMESSI E ASPETTATIVA PER VOLONTARIATO E SERVIZIO CIVILE

La legge ed il vigente Contratto Collettivo disciplinano l'attività prestata dai lavoratori per scopi di volontariato e servizio civile⁹.

In particolare, il DPR 194/01 prevede la possibilità di concedere **permessi retribuiti** ai dipendenti che facciano parte di associazioni di volontariato iscritte in apposito albo, in fattispecie tassative dallo stesso individuate, quali ad esempio attività di soccorso ed assistenza in occasione di catastrofi, calamità naturali, stato di emergenza nazionale ecc.

Per le attività svolte da organizzazioni di volontariato di protezione civile iscritte in appositi albi, cui il lavoratore formalmente aderisca, l'Azienda, su richiesta dello stesso, accorda un **periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno**.

Per la particolare valenza attribuita a tali attività, il lavoratore può usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal CCNL.

I lavoratori che intendono impegnarsi in attività di volontariato e servizio civile in Paesi in via di sviluppo possono fruire di analoga aspettativa, la cui durata, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, può avere durata superiore ad un anno.

Si sottolinea che la fruizione dell'aspettativa concessa ai fini di cui sopra determina la perdita della retribuzione, nonché la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

⁹ In particolare DPR 194/2001 per attività svolta per organizzazioni di volontariato di protezione civile; L.49/87 per attività di volontariato in Paesi in via di sviluppo.

Allegati

Allegato 1

Permesso per grave infermità - Richiesta per l'espletamento dell'attività lavorativa secondo diverse modalità

Risorse Umane

.....

Il/La sottoscritto/a..... dipendente di Poste Italiane S.p.A., matr. n.
Impiegato presso....

CHIEDE

per il seguente motivo

.....

- A) di poter usufruire del permesso retribuito annuale previsto dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 all'anno nelle seguenti giornate
1.
 2.
 3.

Si impegna a consegnare, entro 5 giorni dalla ripresa lavorativa, idonea documentazione.

- B) di concordare in alternativa ai giorni di permesso diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Allega idonea documentazione sanitaria

Data

Firma

Allegato 2

Permesso per grave infermità - Espletamento di diverse modalità dell'attività lavorativa

Egregio Signor

Con riferimento alla Sua richiesta di svolgere con diverse modalità la Sua attività lavorativa, in alternativa ai tre giorni di permesso retribuito all'anno, a causa della grave infermità riguardante(*) e qui debitamente documentata in allegato, Le comunichiamo il nostro assenso alle condizioni di seguito riportate:

1. Decorrenza
2. In sostituzione dei giorni di permesso retribuito Lei svolgerà la Sua attività lavorativa con le seguenti modalità
.....
.....
.....
3. Ci riserviamo la possibilità di richiederLe periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità attraverso una nuova presentazione di idonea certificazione sanitaria.

La preghiamo di restituirci copia della presente firmata per Sua conoscenza ed accettazione.

Con i migliori saluti.

Data

.....
Poste Italiane S.p.A......
Firma

(*) indicare il soggetto interessato

Allegato 3

Richiesta di congedo per gravi e documentati motivi familiari

Risorse Umane

.....

Il/La sottoscritto/a dipendente di Poste Italiane S.p.A. matr. n. impiegato presso.....ai sensi dell'art. 37 del CCNL (art. 4, comma 2 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 e dell'art. 2 , commi 1, 2 e 6 del Regolamento di attuazione dell'11 ottobre 2000)

CHIEDE

per il seguente grave motivo

riferito a(*)

di poter usufruire del congedo non retribuito nel seguente periodo

.....
.....
.....

Allega copia della documentazione prevista

Data

Firma

(*) indicare il soggetto interessato

Allegato 4

Modello di risposta per richiesta di congedo per gravi e documentati motivi familiari

Egregio Signor

.....

Con riferimento alla Sua richiesta scritta presentata in data, di fruire del congedo non retribuito per il periodo dal... al... , ai sensi dell'art. 37 lettera A) del CCNL (art. 4, comma 2 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e dell'art. 2, commi 1, 2 e 6 del Regolamento di attuazione dell'11 ottobre 2000) Le comuniciamo (*)

- a) il nostro consenso
- b) che la Sua richiesta non può essere soddisfatta a causa
.....
.....
- c) la possibilità di fruire del congedo in un periodo diverso da quello da Lei indicato e più precisamente dal al
- d) la concessione parziale del congedo da lei richiesto limitatamente al periodo dalal

Data

Poste Italiane S.p.A

(*) utilizzare la voce che interessa

*Allegato 5**Richiesta di rientro anticipato dal congedo per gravi e documentati motivi familiari*

Risorse Umane

Il/La sottoscritto/a dipendente di Poste Italiane, matr. n.impiegato presso.....in congedo non retribuito ai sensi dell'art. 37 del CCNL (art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000 n. 53 e dell'art. 2 , commi 1, 2 e 6 del Regolamento di attuazione dell'11 ottobre 2000) per il periodo dal al

CHIEDE

di rientrare anticipatamente nel posto di lavoro a far data dal

Data

Firma

Allegato 6

Congedo per gravi e documentati motivi familiari - Modello di comunicazione alla DPL da redigere su carta intestata

Spett.le
Direzione Provinciale del Lavoro
Servizio Ispezione Lavoro

Data

In ottemperanza al Regolamento di attuazione dell'art. 4 Legge 53/2000, comunichiamo di seguito l'elenco dei nominativi dei nostri dipendenti che fruiscono del congedo per gravi e documentati motivi familiari.

Nominativo

.....
.....
.....

Periodo

.....
.....
.....

Poste Italiane S.p.A

*Allegato 7**Congedo per gravi e documentati motivi familiari - Modello di attestazione del periodo di congedo
fruito da redigere su carta intestata*

Data

Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della Legge 8 marzo 2000 n. 53

SI DICHIARA

Che il sig. nato a il,
residente in, alle dipendenze della sino alla data del
....., ha fruito di congedi per gravi e documentati motivi familiari per un
periodo di mesi/giorni.

Poste Italiane S.p.A