



**SLP CISL**

*DAI  
VOCE A QUELLO  
CHE PENSI*



# TUTELA DELLE

# ASPETTATIVE E DEI PERMESSI

# POSTE ITALIANE

## **SOMMARIO**

Introduzione	3
Aspettative per motivi di famiglia e personali	3
Aspettativa per richiamo alle armi	4
Aspettativa per volontariato e servizio civile	5
Aspettativa per ricoprire cariche pubbliche elettive	6
Aspettativa e permessi per dipendenze da sostanze stupefacenti psicotrope ed alcoliche	7
Permessi	7
Permessi per giustificati motivi	8
Permessi speciali per motivi familiari o personali	8
Permessi di breve durata	8
Permesso per lutto e grave infermità	8
Permessi per presenziare cause dinanzi all'autorità giudiziaria	9
Permessi per donazione di sangue	9
Permessi per festività soppresse	10
Lavoratori studenti – Diritto allo studio	10
Congedo Matrimoniale	11

# Introduzione

Il lavoratore ha l'obbligo di svolgere la sua attività di lavoro, ma vi sono casi in cui questo obbligo viene interrotto, nell'interesse del lavoratore, affinché, possa usufruire di diritti quali: La salute, il riposo, la maternità, lo studio ed altri ancora.

## Aspettative per motivi di famiglia e personali

Il lavoratore, ai sensi della **legge n. 53 del 2000** e delle relative norme di attuazione, può richiedere un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non **superiore a due anni** nell'arco della vita lavorativa, per **gravi e documentati motivi** relativi alla **situazione personale e della propria famiglia anagrafica** (coniugi figli legittimi, legittimati, naturali o adottivi, e, in loro mancanza i discendenti prossimi; gli adottanti i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o naturali) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.



Il computo dei due anni viene effettuato secondo il calendario comune con i seguenti parametri: conteggiando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; sommando le frazioni di aspettativa per periodi inferiori a trenta giorni, considerando il mese di 30 giorni.

In base al D.M.278/00 sono ritenuti gravi motivi:

- Le necessità derivanti dal decesso di uno dei soggetti sopra elencati;
- Le esigenze di particolare impegno nella cura e assistenza dei soggetti sopra elencati da parte del dipendente o dei familiari; Contestualmente alla domanda di congedo va consegnata una dichiarazione di sussistenza delle situazioni previste.
- Grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nel quale può incorrere il dipendente; Contestualmente alla domanda di congedo va consegnata una dichiarazione di sussistenza delle situazioni previste.
- Situazioni particolari, riferite ai soggetti sopraindicati, ad esclusione del richiedente, derivate da patologie acute o

- **croniche:** che determinino riduzione o perdita dell'autonomia personale, che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, che comportino la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario o il coinvolgimento dei genitori o assimilati per patologie dell'infanzia. Contestualmente alla domanda di congedo va consegnata idonea documentazione rilasciata dal medico specialista del SSN o assimilati.

Questa tipologia di aspettativa può essere richiesta in caso di decesso di uno dei soggetti sopra indicati, nel caso in cui il lavoratore non possa richiedere il permesso per lutto (Art.36 CCNL); va documentata al rientro in servizio.

Il lavoratore in aspettativa per motivi di famiglia o personali, ha diritto alla conservazione del posto, ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. L'aspettativa **non dà diritto alla retribuzione, non determina anzianità di servizio e non è computabile ai fini previdenziali.** Il dipendente però può riscattare ai fini previdenziali tali periodi versando i contributi, calcolandoli secondo le norme della prosecuzione volontaria.

#### Modalità di applicazione

L'azienda, a seguito della richiesta di beneficiare di tale aspettativa, deve darne comunicazione scritta, circa l'esito, al lavoratore entro dieci giorni. Se la prima domanda dovesse essere rifiutata, il dipendente può richiedere che la domanda venga riesaminata nei successivi 15 giorni. Se il lavoratore ha un rapporto di **lavoro a tempo determinato** l'Azienda può negare il congedo: per incompatibilità con la durata del rapporto e il periodo di congedo richiesto; quando i congedi già concessi superano i tre giorni nell'anno; quando l'assunzione sia stata motivata dalla sostituzione di un altro lavoratore in congedo per gravi e documentati familiari.

Se non è stata concordata una durata minima del congedo è possibile il **rientro anticipato**, previa comunicazione all'azienda almeno 7 giorni prima della data prevista, (vedi allegato); qualora sia stata concordata la durata minima, il rientro anticipato è vincola ove necessario, per favorire il reinserimento nell'attività lavorativa il personale potrà partecipare a specifici corsi di formazione.

## Aspettativa per richiamo alle armi

### **Art.37 CCNL lettera B**

Per i **lavoratori a tempo indeterminato** il richiamo alle armi determina la sospensione del rapporto di lavoro, anche durante il periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo del richiamo.

Al termine del richiamo il lavoratore deve riprendere servizio entro



5 giorni, per richiamo non superiore ad 1 mese; entro 8 giorni, per richiamo da 1 a 6 mesi; entro 15 giorni per richiamo superiore a 6 mesi; altrimenti sarà considerato dimissionario.

Il periodo trascorso in richiamo alle armi è considerato servizio prestato e dà diritto alle ferie maturate.

Per un periodo massimo di 60 giorni i dipendenti chiamati alle armi percepiscono sia lo stipendio che gli assegni personali di cui sono provvisti, superato questo periodo la Società corrisponderà al dipendente l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

Anche per i lavoratori con contratto a **tempo determinato**, il richiamo alle armi determina la sospensione del rapporto di lavoro.

In tal caso la decorrenza del termine del contratto viene sospesa e la durata del contratto è protratta per il periodo pari al tempo per cui è stato richiamato.

## Aspettativa per volontariato e servizio civile

Il nostro CCNL prevede che la Società, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere un periodo di aspettativa, non superiore ad 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al DPR 194/2001.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, a tali lavoratori potranno essere inoltre riconosciute delle forme di flessibilità oraria o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

Tale aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Ai lavoratori con qualifica di volontario in servizio civile ai sensi della legge n.49 del 26 febbraio 1987 art. 31-32 può essere concesso un periodo di aspettativa anche superiore ad 1 anno per prestare la loro opera presso Paesi in via di sviluppo. Anche tale aspettativa determina la sospensione del rapporto di lavoro e la perdita dell'intera retribuzione.



## Aspettativa per ricoprire cariche pubbliche elettive

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita anche per tutta la durata del mandato (Art.31 L.300/1970; L.816 del 27/12/1985; L.265 del 3/8/1999). I candidati al Parlamento Europeo hanno diritto di fruire dell'aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione della candidatura a quello delle elezioni.

I lavoratori che ricoprono cariche pubbliche in amministrazioni locali possono fruire in alternativa all'aspettativa non retribuita, permessi retribuiti e non retribuiti, ove essi continuino a fornire la propria prestazione lavorativa.(Art.79-81 D.lgs.267/2000)



Ciò è attribuibile alle seguenti categorie: presidenti dei gruppi consiliari (di province e comuni con popolazione superiore a 15000 abitanti); Sindaci (anche metropolitani); consiglieri provinciali e comunali; presidenti delle province; componenti di giunte comunali e provinciali; presidenti di 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. Anche il lavoratore che viene nominato Giudice Popolare presso le Corti d'Assise può fruire dei periodi di aspettativa non retribuita.

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

Il periodo di aspettativa sospende il rapporto di lavoro per tutta la durata del mandato e impedisce il superamento del periodo di prova, conservando il diritto a completarlo .

Il periodo di aspettativa anche se non è retribuito entra nel computo dell'anzianità di servizio poiché risulta servizio realmente prestato. Gli oneri assistenziali, previdenziali ed assicurativi sono a carico dell'amministrazione locale presso cui il lavoratore esercita la carica; inoltre l'Amministrazione è tenuta a rimborsare al datore di lavoro la quota annua di TFR accantonato, entro il limite di 1/12 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 degli eletti al parlamento nazionale, europeo o delle assemblee regionali.

I lavoratori che si candidano alle elezioni per ricoprire cariche pubbliche, al di fuori di quanto previsto dalla legge, potranno fruire di permessi personali ai sensi dell'Art.36 comma 11 CCNL.

## Aspettativa e permessi per dipendenze da sostanze stupefacenti psicotrope ed alcoliche

### Art.47 CCNL

I lavoratori che si trovano in stato di accertata dipendenza, qualora volessero accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso i competenti servizi pubbliche o private, possono fruire di periodi di aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a 3 anni (L.162/1990; D.P.R. 309/90). Tale aspettativa implica la **sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi**. Si possono però riscattare tali periodi con il versamento dei contributi volontari.



Nel caso in cui i programmi terapeutici e riabilitativi hanno un'evoluzione positiva e le strutture sanitarie indicano l'utilità per il dipendente di mantenere contatti con l'ambiente di lavoro, la Società può concedere al lavoratore, in alternativa all'aspettativa, permessi non retribuiti per brevi periodi, valutando anche l'applicazione del lavoratore presso uffici vicini alla struttura terapeutica, nonché ad attività adeguate al dipendente stesso.

I familiari di un lavoratore tossicodipendente possono richiedere alla Società un periodo di aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico. Il dipendente, che si trova in **grave e documentato disagio economico, può ricevere un'indennità pari al 30%** della retribuzione per un periodo massimo di un anno.

## Permessi

### Art.36 CCNL

#### Permessi per giustificati motivi

Il lavoratore può beneficiare di 30 ore annue di permesso, a fronte di una giustificazione seria e concreta, da recuperare entro il mese successivo a quello di fruizione, ricevendo il trattamento economico intero. Il lavoratore, se non vuole o non ha la possibilità di recuperare, può convertire le ore di permesso in ex festività soppresse (24 ore/anno), fruibili a multipli di 30 minuti oppure compensarle con le ore disponibili nel conto ore individuale (ove lo stesso risulti attivato).

## Permessi per giustificati motivi

Il lavoratore può beneficiare di 30 ore annue di permesso, a fronte di una giustificazione seria e concreta, da recuperare entro il mese successivo a quello di fruizione, ricevendo il trattamento economico intero. Il lavoratore, se non vuole o non ha la possibilità di recuperare, può convertire le ore di permesso in ex festività soppresse (24 ore/anno), fruibili a multipli di 30 minuti oppure compensarle con le ore disponibili nel conto ore individuale (ove lo stesso risulti attivato).

## Permessi speciali per motivi familiari o personali

Vengono concessi eccezionalmente per seri motivi familiari o personali, fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare; non sono retribuiti ma validi ai fini dell'anzianità di servizio. I permessi speciali vengono concessi anche per eventi luttuosi relativi agli affini di primo grado del lavoratore (suocero/a genero/nuora)

## Permessi di breve durata

La Società può concedere, per gravi motivi a carattere eccezionale, permessi speciali di breve durata, non superiore a 2 ore, con facoltà di retribuzione.

## Permesso per lutto e grave infermità

Al lavoratore vengono concessi, a seguito del decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente di secondo grado (genitori, nonni, figli, nipoti, fratelli, sorelle, zii) anche non convivente, o di una persona che coabita all'interno della stessa dimora familiare, 3 giorni complessivi di permesso retribuito, calcolati escludendo i giorni festivi o non lavorativi. Il permesso per lutto va utilizzato entro 7 giorni dal decesso e va documentato con idonea certificazione. Se l'evento luttuoso si è verificato fuori dalla provincia della sede di lavoro si ha diritto ad altri 2 giorni di permesso non retribuito. Nel caso di più eventi luttuosi nell'arco dello stesso anno, i giorni di permesso potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi. (Comma VI-VII-VIII-IX) Nell'ipotesi in cui l'evento luttuoso riguardi il medesimo soggetto in ragione della cui grave infermità sono stati concessi i tre giorni di cui al comma V, potranno essere fruiti ulteriori tre giorni.



Il permesso per grave infermità può essere utilizzato anche con riduzione



dell'orario di lavoro per più giorni fino ad un numero complessivo di ore pari a tre giorni lavorativi. La variazione di orario: deve essere concordata per iscritto e comunicata entro 7 giorni dall'insorgenza dello stato di gravità. Entro 5 giorni dal rientro al lavoro il lavoratore deve presentare idonea certificazione medica indicante lo stato di "grave infermità".

In caso di evento luttuoso, che riguardi lo stesso soggetto, possono essere fruiti ulteriori tre giorni di permesso.

## Permessi per presenziare cause dinanzi all'autorità giudiziaria

Questi permessi non sono retribuiti sia quando la controversia giudiziaria è instaurata dal dipendente stesso, sia quando effettuate per presenziare a tentativi obbligatori di conciliazione ai sensi dell'art.410 codice procedura penale, sia quando è convocato dalla magistratura. Qualora la presenza del dipendente dinanzi all'Autorità Giudiziaria è nell'interesse dell'Azienda è da considerarsi prestazione lavorativa quindi retribuita. Qualora la causa si svolgesse fuori dalla provincia dove è la sede di lavoro si ha diritto anche all'indennità di trasferta (art.42 CCNL ).



Al rientro in servizio dovrà presentare apposita certificazione rilasciata dalla cancelleria del tribunale.

## Permessi per donazione di sangue

Tale permesso è pari a 24 ore, che decorrono dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro, per compiere la donazione. La retribuzione, invece, è data per le sole ore di lavoro effettivamente non prestate. Tale permesso è disciplinato dalla legge 584/67 e dalla legge 107/90.

Il lavoratore al rientro in servizio dovrà presentare un certificato rilasciato dal centro autorizzato contenente , i dati anagrafici, la quantità di sangue donato (almeno 250 grammi), il giorno e l'ora della donazione e una dichiarazione attestante la cessione gratuita del sangue.



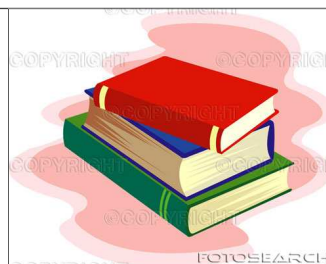
## Permessi per festività soppresse

In luogo delle festività civili e religiose soppresse, vengono riconosciute 4 giorni di permesso retribuito all'anno (L.54 5/3/1977; D.P.R.792 28/12/1985), maturate in ragione di 1/12 delle giornate spettanti per mese di servizio (o frazione superiore a 15 gg), da fruire nell'anno di riferimento. La fruizione dei permessi per ex festività può avvenire a multipli di 30 minuti, contando la giornata lavorativa pari a 6 ore per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'orario di servizio svolto.

## Lavoratori studenti – Diritto allo studio

La tutela del diritto allo studio, accordata dalla legge, è volta a garantire la formazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori.

La legge del 20 maggio 1970 n.300-art.10 comma 2, 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 contratto a tempo indeterminato, per il conseguimento di 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 non lavorative, per un numero doppio (300) rispetto a quelle richieste a titolo di permesso. Al lavoratore spetta esclusivamente la retribuzione fissa per le ore di permesso fruite.

Condizione per l'utilizzo dei permessi è la presentazione del 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. Nei casi ove risultino non frequentate ore di permesso fruite, o l'interessato rinunci ai permessi, o abbandoni il corso di studio, per cause diverse da "forza maggiore" o da "giustificati motivi sopravvenuti", si procede al recupero

della retribuzione. Nel caso di giustificazione, peraltro, le ore di permesso già fruite saranno detratte da una eventuale successiva concessione. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono riconosciuti, permessi retribuiti, nell'ambito e nei limiti di 150 ore, per la partecipazione ai corsi di formazione professionale (art.6 della legge 53/2000).

## Congedo Matrimoniale

Ai sensi dell'art.36 comma IV, il lavoratore che contrae matrimonio, valido agli effetti civili, ha diritto a un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario. La richiesta di tale congedo va presentata alla Società almeno 15 giorni prima della data del matrimonio ed entro 60 giorni da tale data va presentata la certificazione dell'avvenuto matrimonio.

Il primo giorno di congedo coincide con il giorno di celebrazione del matrimonio, se lavorativo, o il primo giorno lavorativo successivo alla celebrazione del matrimonio. Le assenze per congedo matrimoniale sono considerate a tutti gli effetti attività di servizio pertanto al dipendente è corrisposta la normale retribuzione con l'esclusione delle indennità che sono legate alla effettività della prestazione. Per quanto riguarda i lavoratori con contratto a tempo determinato, il congedo matrimoniale va proporzionalmente ridotto in funzione della durata del contratto (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 conterà la coincidenza totale o parziale del congedo con le giornate di effettiva prestazione lavorativa.



## ***DAI VOCE A QUELLO CHE PENSI***

**SLP- CISL**

**SEGRETERIA REGIONALE DEL VENETO**

**Tel.: 041-951698**

**Fax: 041-952792**

**E-mail: [slpcisl.veneto@virgilio.it](mailto:slpcisl.veneto@virgilio.it)**

**Ciclostilato in proprio—Via Marcon 6—Mestre**



*siamo su internet!*

**[WWW.SLP-CISL.IT](http://WWW.SLP-CISL.IT)**