



FAILP CISAL

Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Postelegrafonici

Il primo sindacato autonomo in Poste Italiane.



F.A.I.L.P. NEWS

FERIE, PERMESSI, ASPETTATIVE

(ccnl Poste del 30.11.2017)

Art. 36. FERIE

I. Ai lavoratori assunti successivamente all'11 luglio 2003, spetta un periodo annuale di ferie di 28 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi. Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni di ferie sono divisi per 1,2. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, gli stessi numeri di giorni di ferie verranno divisi in misura proporzionale.

II. Alla maturazione di un'anzianità di servizio di cinque anni, sarà riconosciuto un giorno di ferie in più rispetto al numero di giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo. Analogamente è riconosciuto un ulteriore giorno di ferie alla maturazione di un'anzianità di servizio di 10 anni.

III. Ai lavoratori già in servizio alla data dell'11 luglio 2003, spetta un periodo annuale di ferie di 30 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi. Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni sono divisi per 1,2 e corrispondono a 25 giorni di ferie. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, il numero di giorni di ferie spettanti sarà proporzionalmente ridotto. Con la medesima decorrenza, ai lavoratori di cui al presente comma, verrà inoltre riconosciuto un monte ore annuo di permessi individuali retribuiti pari a 12 ore in 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 sia invece concentrato su meno di 5 giorni a settimana, il monte ore annuo di permessi spettanti sarà riproporzionato. I suddetti permessi individuali retribuiti devono essere fruiti, a giornata intera ovvero frazionati ad ore, entro il termine di decadenza del 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

IV. Per l'anno solare di assunzione spetta ai dipendenti un periodo di ferie pari ad 1/12 per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.

V. I periodi di ferie di cui ai commi precedenti non sono comprensivi delle festività soppresse.

VI. Il periodo di ferie è finalizzato a reintegrare le energie psico fisiche del lavoratore ed è programmato dalla Società tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti. La programmazione e le modalità di fruizione delle ferie sono oggetto di consultazione nell'ambito di uno specifico incontro, da effettuarsi a livello territoriale, entro il primo trimestre dell'anno.

VII. In caso di variazione, per imprevedibili esigenze organizzative, del periodo di ferie già autorizzato, comunicata dalla Società al lavoratore con un preavviso inferiore a 60 giorni rispetto all'inizio del periodo stesso, la Società medesima è tenuta al rimborso delle spese già sostenute dall'interessato, non recuperabili e idoneamente documentate, conseguenti alla prenotazione di eventuali soggiorni al di fuori della propria località di residenza, ivi comprese le relative spese di viaggio.

VIII. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre. In aggiunta la Società assicura, su richiesta del dipendente, un'ulteriore settimana di ferie collocata nel periodo 15 gennaio - 15 aprile.

IX. Fermo restando quanto previsto al comma che precede, con esclusivo riferimento alle funzioni di staff centrali e territoriali, in coerenza con le esigenze produttive ed organizzative aziendali, vengono istituiti periodi di chiusura collettiva delle attività, in coincidenza del ferragosto e delle festività natalizie, da realizzarsi attraverso l'utilizzo di ferie contrattuali. L'individuazione e la durata dei suddetti periodi di chiusura collettiva è stabilita attraverso accordi a livello regionale e di Direzione Generale Corporate.

X. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie e la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo quanto specificato ai successi commi XI e XII.

XI. La cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e pertanto, in tal caso, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, ovvero alla relativa indennità sostitutiva. In caso di decesso del lavoratore detta indennità spetta agli aventi causa.

XII. Fermo restando quanto previsto al precedente comma X, ciascun lavoratore può cedere parte delle proprie ferie, a titolo gratuito ed in forma anonima, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per la particolare gravità delle condizioni di salute, necessitano di cure costanti nonché in favore dei lavoratori impiegati ovvero residenti/domiciliati presso comuni colpiti da calamità naturali in relazione alle quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza. La cessione delle ferie potrà riguardare esclusivamente i giorni maturati e non goduti, eccedenti il periodo minimo di ferie la cui fruizione è obbligatoria per legge, nell'anno di riferimento ovvero, nei casi eccezionali di cui al successivo comma XIII, nell'anno precedente. Il lavoratore che, avendo fruito della propria spettanza annuale, intenda godere delle ferie cedute da altri dipendenti deve presentare idonea documentazione comprovante la sussistenza della condizione di cui al primo alinea del presente comma. Le modalità di fruizione dell'istituto di cui al presente comma nonché i conseguenti adempimenti operativi verranno definiti nell'ambito di uno specifico regolamento che sarà oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL.

XIII. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le ferie potranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione delle residue ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

XIV. Il decorso delle ferie è interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero o day hospital, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia regolarmente prescritta della durata di almeno sei giorni, che abbia determinato un pregiudizio al recupero psico fisico. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società.

XV. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, dei giorni di ferie non goduti per i motivi di cui al precedente comma, egli avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per le cause di cui al comma che precede.

XVI. La Società può richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie per imprevedibili esigenze organizzative, ferma restando, di norma, la possibilità del dipendente di completare il predetto periodo. Al dipendente spettano, in tal caso, l'indennità di trasferta di cui all'art. 40 per il tempo trascorso in viaggio, il rimborso, previa esibizione di idonea documentazione, delle spese di viaggio nonché di quelle ulteriori inutilmente sostenute e non recuperabili, in conseguenza del predetto richiamo.

ART. 34 PERMESSI

I. Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi orari, fino ad un massimo di 30 ore annue, da fruire ad ore intere o a frazioni di mezz'ora e da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.

II. In caso di calamità per le quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza, ai dipendenti che non abbiano potuto rendere la prestazione lavorativa la Società accorderà, previa specifica richiesta dell'interessato, ulteriori 36 ore annue di permesso, fruibili anche a giornata intera, da recuperare entro il quarto mese successivo all'assenza. Il recupero delle ore/giornate di assenza potrà avvenire, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive e previa condivisione con l'Azienda, sia ad ore che a giornata intera, anche nel giorno di libertà lavorativa (ad es. il sabato per i lavoratori non turnisti con articolazione della prestazione settimanale su 5 giorni, dal lunedì al venerdì).

III. Nei casi di fruizione dei permessi di cui ai precedenti commi I e II è riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare in permessi retribuiti spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse ovvero in permessi individuali retribuiti (PIR) di cui all'art. 36 del presente CCNL, entro l'anno di relativa maturazione. Ove il lavoratore non eserciti tale facoltà, le ore di permesso retribuite ed eventualmente non recuperate, potranno essere oggetto di compensazione con le ore disponibili nel conto ore individuale, ove lo stesso risulti attivato.

IV. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

V. In occasione del matrimonio o della costituzione dell'unione civile, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione, decorrenti dal giorno di celebrazione. L'Azienda accoglierà, salvo casi di oggettivo impedimento organizzativo, eventuali richieste di differimento, da un minimo di una settimana ad un massimo di cinque mesi, fermo restando che anche in tali casi il giorno della celebrazione viene computato nei 15 giorni complessivi di congedo.

VI. Ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle previsioni del D.M. 278/2000 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o dell'unito civilmente, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno. In tali giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

VII. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti genitori, figli, fratelli, sorelle nonché il coniuge o l'unito civilmente, i giorni di permesso di cui al comma che precede potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.

VIII. Inoltre 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 VI, potranno essere fruiti ulteriori tre giorni.

IX. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi VI e VII si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire, oltre ai 3 giorni di permesso di cui sopra, di ulteriori 2 giorni di calendario non retribuiti.

X. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici

interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.

XI. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al VI comma del presente articolo possono essere concordate, nel rispetto delle norme di attuazione della legge n. 53 del 2000 ed in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni, ferma restando una riduzione complessiva dell'orario di lavoro pari a 3 giorni.

XII. Permessi retribuiti spettano, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, ai donatori di sangue, di midollo osseo nonché al candidato al trapianto di organi tra viventi e al potenziale donatore; con specifico riferimento alla donazione di organi tra viventi, il lavoratore ha diritto ad assentarsi per l'effettuazione degli accertamenti e dei ricoveri certificati come necessari sia nella fase di prelievo, sia in quella del trapianto, che nei casi di eventuali complicanze post-operatorie.

XIII. La Società può inoltre concedere al lavoratore, per ragioni familiari o personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi speciali non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare - utili ai soli fini dell'anzianità di servizio - nonché permessi di breve durata non superiori a due ore per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione oppure di consentirne il recupero secondo le modalità di cui al comma III. I permessi speciali di cui al presente comma verranno concessi anche per gli eventi luttuosi relativi agli affini di primo grado del lavoratore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alla previsione di cui al comma I del presente articolo - in caso di particolari esigenze organizzative relative, ad esempio, al personale impiegato in Uffici Postali monoturmo - Poste Italiane si adopererà per individuare soluzioni gestionali utili a consentire la fruizione dei permessi in parola.

ART. 35. ASPETTATIVE PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI, HANDICAP, RICHIAMO ALLE ARMI, VOLONTARIATO E SERVIZIO CIVILE, CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

A) Per gravi motivi familiari e/o personali

I. Il lavoratore, ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, può richiedere per gravi e documentati motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

II. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione, non determina decorrenza dell'anzianità ad alcun fine e non è computabile ai fini previdenziali. Per tale periodo il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

III. Il limite di due anni è calcolato secondo il calendario comune.

IV. L'Azienda è tenuta entro dieci giorni dalla richiesta dell'aspettativa ad esprimersi sulla stessa ed a comunicarne l'esito al dipendente. In caso di diniego o di concessione parziale, motivati dall'Azienda sulla base di esigenze organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del dipendente, il lavoratore potrà richiedere che la domanda venga riesaminata nei successivi quindici giorni.

V. Al rientro in servizio, ove necessario, allo scopo di favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, il personale potrà essere avviato a specifici corsi di formazione.

B) Congedo straordinario per handicap

I. Nell'ambito dei due anni di aspettativa per gravi motivi di cui al punto che precede rientrano anche i periodi di congedo straordinario per assistere familiari in condizioni di handicap grave accertato ai sensi della Legge n. 104/92. I dipendenti possono fruire del congedo straordinario, secondo i criteri e le modalità previsti dalle disposizioni di legge in materia. Durante il periodo di congedo i dipendenti hanno diritto ad una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita. ...OMISSIS...

D) Per volontariato e servizio civile

I. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al D.P.R. 194/2001. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

II. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987 n. 49 e successive modificazioni, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno.

III. L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

E) Per ricoprire cariche pubbliche elettive

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive nonché eletto/designato alle cariche di amministratore locale, viene concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, anche per tutta la durata del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.

F) Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n.80/2015 e dell'art. 43 del D.Lgs. n. 148/2015 è riconosciuto alle dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. La fruizione del congedo avviene nelle modalità previste dalle disposizioni di legge in materia.

G) Aspettativa gestionale

L'Azienda può valutare l'accoglimento di eventuali richieste di sospensione individuale del rapporto di lavoro che non siano riconducibili ad alcuna delle fattispecie di aspettativa o di congedo prevista dalla normativa di legge e di contratto. In merito a tali richieste, particolare attenzione verrà riservata ai lavoratori che abbiano raggiunto la durata complessiva di due anni di congedo nell'intera vita lavorativa fruendo dei benefici di cui ai punti A) e B) del presente articolo per assistenza ad un proprio familiare. Durante il periodo di sospensione, non utile ai fini dell'anzianità di servizio, non verrà corrisposto alcun trattamento retributivo né previdenziale.

*** Il lavoratore che, senza giustificato motivo, non riprenda servizio al termine dei periodi di congedo/aspettativa di cui al presente articolo sarà considerato assente ingiustificato a tutti gli effetti di legge e di contratto.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA. In occasione di calamità naturali, l'Azienda valuterà eventuali specificità connesse con l'attività di volontariato di cui al D.P.R. 194/2001.