



PERSONE
LAVORO
DIRITTI
TERRITORIO

INSIEME
PER UN FUTURO
PIÙ GIUSTO

I MIEI DIRITTI

Guida pratica per le lavoratrici e i lavoratori
di Poste Italiane

CCNL 2024-2027
Aggiornamento 2026



MATERNITÀ
E GENITORIALITÀ



PERMESSI
E CONCILIAZIONE



SALUTE
E SICUREZZA



MOBILITÀ
E TRASFERIMENTI



TUTELE
E PROTEZIONI
LEGALI



Uno strumento pratico per orientarsi tra diritti, tutele
e principali istituti contrattuali.

Indice della guida

COME USARE QUESTA GUIDA Una guida pratica e leggibile ai principali diritti e istituti del CCNL Poste Italiane 2024-2027, aggiornata alle principali modifiche legislative intervenute fino al 1 ottobre 2026. La sintesi aiuta a orientarsi, ma per ogni caso concreto vanno verificati il testo integrale del CCNL, gli accordi applicabili e la normativa vigente.

DIRITTO / ISTITUTO	COSA PREVEDE OGGI
1	Ferie, PIR ed ex festività
2	Permessi: la mappa aggiornata
3	Aspettative e diritto allo studio
4	Trasferta, applicazione temporanea e trasferimento
5	Malattia: comportamento ordinario e speciale
6	Infortuni sul lavoro e malattie professionali
7	Maternità, paternità e congedo parentale
8	Riposi giornalieri e malattia del figlio
9	Legge 104/1992: permessi e tutele
10	Congedo straordinario per assistenza a disabile grave
11	Violenza di genere, sicurezza e altre tutele
12	Scheda rapida: numeri da ricordare

NOTA Sono riportati solo gli istituti stabili e direttamente utili nel rapporto di lavoro. Bonus e misure pubbliche temporanee non sono trattati perché possono cambiare di anno in anno.

1. Ferie, PIR ed ex festività



DIRITTO / ISTITUTO	COSA PREVEDE OGGI
Assunti dopo 11/07/2003	28 giorni lavorativi su 6 giorni; su 5 giorni il divisore è 1,2 (23,33 giorni, gestiti secondo le regole aziendali). +1 giorno dopo 5 anni di anzianità e +1 ulteriore dopo 10 anni.
Già in servizio al 11/07/2003	30 giorni lavorativi su 6 giorni; 25 giorni su 5 giorni.
PIR	Per i lavoratori già in servizio all'11/07/2003: 12 ore annue su 6 giorni o 14 ore e 24 minuti su 5 giorni. Fruizione a giornata o a ore entro il 31 marzo dell'anno successivo.
Ferie orarie	Il CCNL consente la fruizione anche in forma oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del dipendente.
Programmazione	La Società programma le ferie tenendo conto delle richieste, compatibilmente con le esigenze di servizio. Previsto confronto territoriale entro il primo trimestre.
Periodi garantiti	2 settimane continuative tra 15 giugno e 15 settembre; su richiesta, un'ulteriore settimana tra 15 gennaio e 15 aprile.
Revoca ferie	Se un periodo già autorizzato viene variato con meno di 60 giorni di preavviso per imprevedibili esigenze organizzative, sono rimborsabili le spese non recuperabili e documentate.
Cessione solidale	È possibile cedere volontariamente, gratuitamente e in forma anonima parte delle ferie a colleghi che assistano figli o familiari entro il secondo grado in particolari condizioni di salute, secondo il regolamento aziendale.
Ex festività	Restano 4 giornate/24 ore annue, fruibili secondo disciplina contrattuale e aziendale; sono distinte dalle ferie.
RIFERIMENTO CCNL 2024-2027, art. 36 (Ferie) e art. 37 (Giorni festivi).	

2. Permessi: la mappa aggiornata



DIRITTO / ISTITUTO	COSA PREVEDE OGGI
Giustificati motivi	Fino a 30 ore annue a recupero, fruibili a ore intere o frazioni di 30 minuti; recupero entro il mese successivo.
Prestazioni sanitarie	Ulteriori 24 ore annue o 4 giornate per prestazioni ambulatoriali, Day Service/PAC/APA, prevenzione oncologica o cardiovascolare e controlli PMA; recupero entro 4 mesi.
Calamità naturali	Fino a 72 ore annue a recupero per chi non abbia potuto lavorare in caso di stato di emergenza; recupero entro 12 mesi.
Conversione	I permessi a recupero possono essere convertiti, entro l'anno di maturazione, in ex festività o PIR disponibili; in mancanza, possono essere compensati con conto ore ove attivo.
Controlli prenatali	Permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche da eseguire in orario di lavoro.
Matrimonio / unione civile	15 giorni consecutivi di calendario retribuiti. Possibile differimento, salvo impedimenti organizzativi, da almeno 1 settimana fino a 5 mesi.
Lutto / grave infermità	3 giorni retribuiti annui per coniuge/unito civilmente, parenti entro il secondo grado o componente della famiglia anagrafica. Per più lutti tra coniuge/unito, genitori, figli, fratelli/sorelle, il diritto è riconosciuto per ciascun evento.
Evento fuori provincia	Ulteriori 2 giorni di calendario non retribuiti se l'evento luttuoso avviene fuori dalla provincia della sede di lavoro.
Donazioni	Permessi retribuiti secondo legge per donatori di sangue, midollo osseo, candidato al trapianto e potenziale donatore di organi tra viventi.
Permessi speciali	Fino a 10 giorni annui non retribuiti per motivi personali o familiari, elevabili a 15 in situazioni di particolare difficoltà; utili ai soli fini dell'anzianità di servizio.
Breve durata	Fino a 2 ore per gravi motivi; l'Azienda può retribuirle o consentirne il recupero.
Dismenorrea/endometriosi	La previsione del CCNL era sperimentale per il 2025 (1 giorno/mese per specifiche condizioni). Va verificata l'eventuale prosecuzione con le comunicazioni

aziendali/accordi successivi.

RIFERIMENTO CCNL 2024-2027, art. 34. Le richieste devono essere presentate con le modalità aziendali vigenti e con la documentazione richiesta.

3. Aspettative e diritto allo studio



Aspettativa per gravi motivi familiari o personali

Il lavoratore può chiedere, per gravi e documentati motivi, un periodo di congedo non retribuito continuativo o frazionato. Il limite complessivo, nell'arco della vita lavorativa, resta collegato alla disciplina della legge n. 53/2000 e del CCNL. Il periodo non dà diritto a retribuzione né contribuzione ordinaria e, salvo previsioni specifiche, non è utile all'anzianità.

Permessi studio

DIRITTO / ISTITUTO	COSA PREVEDE OGGI
Esami	Permessi retribuiti previsti dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori per sostenere prove d'esame, con idonea documentazione.
150 ore	Per i dipendenti a tempo indeterminato: massimo 150 ore biennali per scuola secondaria, ITS, università, AFAM, master, specializzazioni, dottorati e altri percorsi ammessi dal CCNL.
Corsi professionali	Ammessi anche corsi con diploma/attestato professionale riconosciuto, corsi UE e percorsi formativi attinenti alle mansioni o all'attività aziendale; per alcune casistiche il beneficio è richiedibile al massimo 4 volte nel rapporto.
Retribuzione	Per le ore di permesso studio compete la retribuzione fissa.
Congedo formazione	Con almeno 5 anni di anzianità: congedo non retribuito, continuativo o frazionato, fino a 11 mesi nell'intera vita lavorativa per completare studi o partecipare ad attività formative non aziendali.

RIFERIMENTO CCNL 2024-2027, artt. 35 e 42.

4. Trasferta, applicazione temporanea e trasferimento



Trasferta

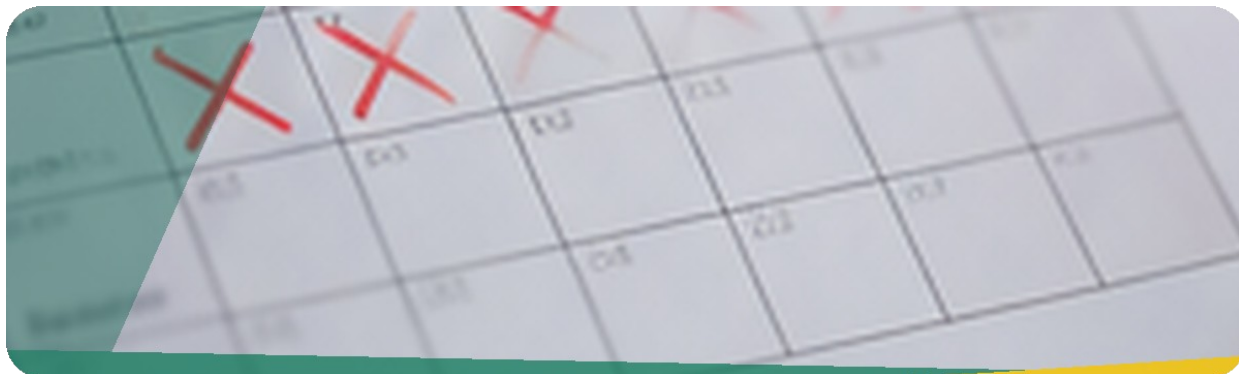
- Fuori dalla sede ma nello stesso Comune (“località”): sono rimborsabili le spese di viaggio documentate.
- Fuori dal Comune della sede: per i livelli F-E-D-C-B spettano rimborso viaggio, vitto e alloggio documentati e indennità di trasferta proporzionata all’assenza, compreso il viaggio.
- L’indennità e il rimborso del vitto non spettano per trasferte inferiori a 4 ore, nella località di abituale dimora, o in località distante meno di 10 km dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.
- Il limite delle 4 ore deve essere continuativo.

Trasferimento definitivo

- Per i livelli F-E-D-C-B è trasferimento lo spostamento definitivo ad altro luogo di lavoro (e, a Milano/Roma/Napoli, anche ad altra sede oltre 25 km).
- Deve essere sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, tenendo conto delle condizioni personali e familiari.
- Il CCNL prevede che l’Azienda non proceda verso un Comune distante oltre 100 km, salvo richiesta del dipendente o specifiche deroghe definite in contrattazione aziendale/territoriale.
- La comunicazione deve essere scritta e motivata; il preavviso ordinario è di almeno 45 giorni senza famiglia a carico e 60 giorni con famiglia a carico, salvo le specifiche discipline per distanze inferiori.

REGOLA PRATICA La “trasferta” è temporanea; il “trasferimento” è definitivo. Non sono sinonimi e producono diritti diversi.

5. Malattia: nuovo comportamento dal 2025



DIRITTO / ISTITUTO		COSA PREVEDE OGGI
Comporto ordinario		Conservazione del posto fino a 609 giorni di calendario, calcolati sommando le assenze per malattia nei 48 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
Retribuzione ordinaria		Nel comporto ordinario è corrisposta l'intera retribuzione fissa per un massimo complessivo di 502 giorni nel quadriennio di riferimento.
Comporto speciale		Fino a 730 giorni di calendario per lavoratori con specifiche gravi patologie, lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. 68/1999 e lavoratori in terapia salvavita collegata alle casistiche contrattuali.
Retribuzione speciale		Nel comporto speciale è garantita l'intera retribuzione fissa per tutto il periodo di conservazione del posto.
Aspettativa comporto	post-	Con almeno 2 giorni lavorativi di anticipo, perdurando la malattia, può essere richiesta una sola aspettativa continuativa fino a 16 mesi, non retribuita e senza anzianità.
Comunicazione		La malattia va comunicata immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro; va comunicato anche l'eventuale indirizzo diverso di reperibilità.
Certificato		Certificazione o numero di protocollo dell'attestato entro 2 giorni dall'inizio o prosecuzione, escludendo i festivi dal computo del termine.
Reperibilità		Salvo esenzioni di legge: 10:00-12:00 e 17:00-19:00, tutti i giorni compresi festivi. Le assenze durante le fasce per visite o altri giustificati motivi vanno preventivamente comunicate, salvo casi eccezionali.
Congedo per cure		I lavoratori cui è riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono, ricorrendone i presupposti di legge, fruire ogni anno fino a 30 giorni di congedo per cure; tali assenze non si computano nel comporto.

PUNTO CHIAVE Dal 1° gennaio 2025 la regola ordinaria è 609 giorni di calendario su 48 mesi. Il CCNL prevede inoltre un comporto speciale fino a 730 giorni per le casistiche qualificate indicate dal contratto.

6. Infortuni sul lavoro e malattie professionali



- Poste assicura i lavoratori presso l'INAIL.
- In caso di infortunio, anche lieve, il lavoratore deve informare immediatamente il proprio responsabile.
- Se l'infortunio avviene fuori dai locali aziendali durante l'attività lavorativa, la denuncia va presentata al più vicino pronto soccorso.
- La giornata dell'infortunio è retribuita integralmente. Per i successivi 3 giorni di carenza Poste corrisponde il 100% della retribuzione.
- Dal quarto giorno la Società integra l'indennità INAIL fino al 100% della retribuzione giornaliera normalmente spettante per la durata dell'inabilità, nei limiti contrattuali.
- I primi 16 mesi di assenza dovuti a infortunio sul lavoro o malattia professionale non sono conteggiati ai fini dei limiti di comportamento di malattia indicati dall'art. 41.

RIFERIMENTO CCNL 2024-2027, art. 50.

7. Maternità, paternità e congedo parentale



Congedo di maternità e paternità

- Congedo di maternità ordinario: 2 mesi prima e 3 mesi dopo la data presunta del parto, con le flessibilità previste dalla legge.

- Congedo di paternità alternativo: nei casi previsti dal D.Lgs. 151/2001 (es. morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo).
- Congedo di paternità obbligatorio: riconosciuto secondo la legge vigente, anche per adozione/affidamento; il CCNL ne disciplina le modalità operative e il trattamento economico.
- Per maternità, paternità alternativo e paternità obbligatorio il CCNL garantisce il 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, con le esclusioni contrattuali legate all'effettivo svolgimento e agli obiettivi.

Congedo parentale - aggiornamento 2026

Dal 2026 il congedo parentale dei lavoratori dipendenti può essere fruito entro i primi 14 anni di vita del figlio (o entro 14 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento, nei limiti di legge). I limiti massimi complessivi di durata restano quelli previsti dal Testo Unico.

DIRITTO / ISTITUTO	COSA PREVEDE OGGI
Preavviso CCNL	Domanda all'Azienda con preavviso di 4 giorni; in forma oraria, preavviso minimo di 2 giorni. Possibile accoglimento con preavviso minore se l'organizzazione lo consente.
Maturazione istituti	Il CCNL stabilisce che i periodi di congedo parentale sono utili all'anzianità e alla maturazione di ferie, ex festività, PIR e mensilità aggiuntive, in coerenza con la legge.
Indennità di legge	Per gli eventi che rientrano nelle condizioni previste dalla normativa vigente, fino a 3 mesi complessivi di coppia sono indennizzati all'80% se fruiti entro i 6 anni del bambino; ulteriori 6 mesi sono indennizzati al 30%; gli eventuali ulteriori 2 mesi seguono il requisito reddituale previsto dalla legge.
Integrazione CCNL	Il CCNL garantisce inoltre a ciascun dipendente 2 mesi all'80% e ulteriori 2 mesi al 30% entro il 6° anno, nei casi e secondo il coordinamento con le indennità di legge previsto dall'art. 43.

IMPORTANTE La combinazione tra indennità INPS e integrazioni contrattuali dipende dalla data di nascita/adozione, dalla data di fine del congedo di maternità/paternità e dai periodi già fruiti. Per il calcolo individuale è opportuno verificare la posizione INPS e la causale aziendale applicata.

8. Riposi giornalieri e malattia del figlio



Riposi giornalieri (allattamento)

Restano regolati dal D.Lgs. 151/2001. In via generale spettano 2 ore al giorno quando l'orario giornaliero è pari o superiore a 6 ore e 1 ora se inferiore; in caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati. Le regole di spettanza al padre seguono le condizioni di legge e le procedure INPS.

Malattia del figlio - novità 2026

DIRITTO / ISTITUTO	COSA PREVEDE OGGI
Fino a 3 anni	Ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi per i periodi corrispondenti alla malattia del figlio, senza limite annuale di giorni, secondo la disciplina di legge.
Da 3 a 14 anni	Dal 2026 ciascun genitore può fruire fino a 10 giorni lavorativi annui per la malattia di ciascun figlio. La fascia è stata estesa rispetto alla disciplina previgente 3-8 anni / 5 giorni.
Ricovero	Il ricovero ospedaliero del figlio può interrompere le ferie del genitore nei casi e con le modalità previste dalla legge.
Controlli	Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le fasce di reperibilità previste per la malattia del lavoratore.

FONTE NORMATIVA 2026 Legge di Bilancio 2026 e indicazioni INPS: estensione del congedo parentale a 14 anni e incremento dei giorni di malattia del figlio nella fascia 3-14 anni.

9. Legge 104/1992: permessi e tutele



Il CCNL 2024-2027 rinvia alle agevolazioni dell'art. 33 della Legge 104/1992 e consente la fruizione dei permessi mensili anche in forma oraria frazionata. La programmazione va comunicata per iscritto all'Azienda entro il mese precedente, con possibilità di variazione per esigenze sopravvenute tempestivamente comunicate.

DIRITTO / ISTITUTO		COSA PREVEDE OGGI
Lavoratore con disabilità grave	con	Può fruire, secondo legge, di 2 ore di permesso giornaliero (1 ora se l'orario è inferiore a 6 ore) oppure di 3 giorni mensili, anche frazionabili.
Assistenza a familiare		3 giorni mensili complessivi per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, fruibili anche a ore secondo le regole applicabili.
Più assistenti		Dal 13 agosto 2022 è stato eliminato il principio del referente unico per i permessi: più lavoratori aventi diritto possono essere autorizzati ad assistere la stessa persona, alternativamente e non negli stessi giorni, fermo il limite complessivo di 3 giorni mensili.
Calendario		La modalità e il calendario vanno comunicati entro il mese precedente; variazioni nel mese sono ammesse per sopravvenute esigenze preventivamente e tempestivamente comunicate.
Trasferimento		Restano le tutele di legge sul consenso al trasferimento del lavoratore disabile o del lavoratore che assiste persona con disabilità grave, nei casi previsti dalla normativa.
Lavoro notturno		Il lavoratore che ha a proprio carico un soggetto disabile non è obbligato al lavoro notturno nei casi previsti dalla legge.

RIFERIMENTO CCNL 2024-2027, art. 44; Legge 104/1992; D.Lgs. 105/2022 e indicazioni INPS.

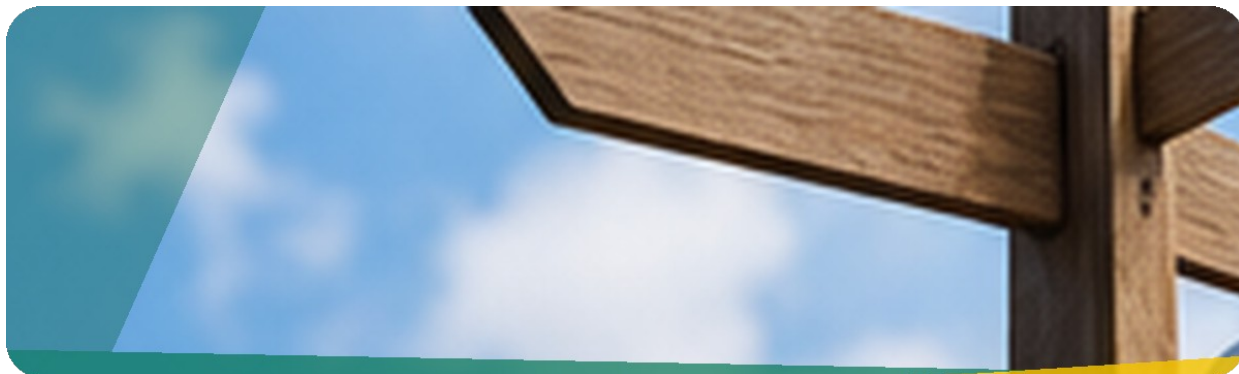
10. Congedo straordinario per assistenza a disabile grave



- È un congedo retribuito, continuativo o frazionato, fino a 2 anni complessivi nell'arco della vita lavorativa, nei limiti previsti dal D.Lgs. 151/2001.
- L'ordine di priorità comprende oggi: coniuge convivente / parte dell'unione civile / convivente di fatto; poi genitori; figlio convivente; fratello o sorella convivente; parente o affine entro il terzo grado convivente, alle condizioni previste dalla legge.
- La convivenza, quando richiesta, può essere instaurata anche successivamente alla domanda ma deve sussistere entro l'inizio del periodo di congedo e per tutta la sua durata.
- Il congedo straordinario resta soggetto alla regola di un solo beneficiario alla volta per la stessa persona assistita, ma può coesistere con autorizzazioni ai permessi 104 in capo a più soggetti, purché la fruizione avvenga alternativamente e non negli stessi giorni.
- L'indennità è commisurata all'ultima retribuzione secondo i limiti annualmente rivalutati e il periodo è coperto da contribuzione figurativa, nei termini di legge.

ATTENZIONE Per i permessi mensili della Legge 104 non opera più il vincolo del referente unico: più aventi diritto possono alternarsi nell'assistenza, nel rispetto dei limiti complessivi previsti dalla legge.

11. Violenza di genere, sicurezza e altre tutele



Congedo per donne vittime di violenza di genere

La tutela è prevista dalla legge e richiamata nel sistema contrattuale. Le lavoratrici inserite in percorsi di protezione certificati possono fruire del congedo previsto dalla normativa vigente, anche con modalità oraria nei limiti di legge, con diritto alla trasformazione del rapporto a part time nei casi previsti.

Tutela della gravidanza sul lavoro

- È vietato adibire la lavoratrice a trasporto e sollevamento pesi o lavori pericolosi, faticosi e insalubri nei periodi tutelati.
- Rientrano tra le attività vietate, nelle condizioni indicate dal Testo Unico, i lavori con stazione in piedi oltre metà dell'orario e le attività a bordo di mezzi in movimento; per il recapito la valutazione va coordinata con DVR e normativa di tutela.
- Quando necessario, il datore deve modificare temporaneamente condizioni/orario o richiedere l'interdizione anticipata/posticipata.

DSA - flessibilità

Il CCNL riconosce, su richiesta, regimi di orario flessibili ai genitori di studenti del primo ciclo d'istruzione con DSA certificato, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa; ove non sia possibile nell'unità di appartenenza, può essere valutata un'applicazione temporanea presso altra struttura, senza oneri per l'Azienda.

12. Scheda rapida - numeri da ricordare

DIRITTO / ISTITUTO	COSA PREVEDE OGGI
Ferie garantite	2 settimane continuative 15/6-15/9 + 1 settimana su richiesta 15/1-15/4.
Permessi giustificati	30 ore annue a recupero.
Permessi sanitari	24 ore annue oppure 4 giornate; recupero entro 4 mesi.
Matrimonio/unione	15 giorni consecutivi retribuiti.

civile		
Lutto/grave infermità		3 giorni retribuiti annui; più eventi luttuosi qualificati possono dare diritto a ulteriori periodi.
Permessi speciali		10 giorni non retribuiti, elevabili a 15 in particolare difficoltà.
Studio		150 ore biennali; congedo formazione fino a 11 mesi con almeno 5 anni di anzianità.
Trasferta		Sotto 4 ore o sotto 10 km: niente indennità/ristoro vitto secondo art. 40; restano i rimborsi previsti.
Malattia ordinaria		609 giorni di comporta in 48 mesi; 502 giorni di retribuzione fissa piena.
Malattia speciale		730 giorni per casistiche qualificate, con retribuzione fissa piena.
Aspettativa comporto	post-	Fino a 16 mesi, una sola volta, non retribuita.
Infortunio		Integrazione aziendale fino al 100% della retribuzione nei termini contrattuali.
Congedo 2026	parentale	Fruibile entro i 14 anni del figlio; 3 mesi complessivi di coppia possono essere all'80% nei casi previsti dalla legge.
Malattia figlio 2026		3-14 anni: 10 giorni lavorativi annui per ciascun genitore.
Legge 104		3 giorni mensili complessivi per la stessa persona; più aventi diritto possono alternarsi.

Fonti essenziali e nota finale

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane - 23 luglio 2024, validità 2024-2027.
- CCNL: artt. 34 (Permessi), 35 (Aspettative), 36 (Ferie), 38 (Trasferimenti), 40 (Trasferta), 41 (Malattia), 42 (Diritto allo studio), 43 (Maternità e paternità), 44 (Disabilità), 50 (Infortuni).
- D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni - maternità, paternità, congedi parentali, malattia del figlio e congedo straordinario.
- Legge 104/1992 e D.Lgs. 105/2022 - permessi e conciliazione vita-lavoro; indicazioni INPS successive.
- Legge 30 dicembre 2025 n. 199 (Bilancio 2026) e messaggi/indicazioni INPS 2026 su congedo parentale e malattia del figlio.

COME USARE QUESTA GUIDA Per ogni caso concreto vanno verificati: articolo del CCNL, legge vigente, eventuali accordi aziendali/territoriali e procedura operativa Poste/INPS. La guida serve per capire subito il diritto da cercare e le principali condizioni.