VERBALE di ACCORDO

il giorno 19 maggio 2021
tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL*poste*,
FAILP-CISAL, CONFSAL Com.ni e FNC UGL Com.ni

Premesso che

- in data 4 maggio 2021 è stato sottoscritto un accordo nazionale con il quale le Parti, hanno ritenuto opportuno proseguire l'*iter* di definizione del processo di trasferimento volontario, del personale di livello F, E, D, C e B, avviato con gli Accordi nazionali in materia del 12 aprile 2016, 13 giugno 2018, 17 ottobre 2018 e del 21 marzo 2019, nonché con quanto definito dagli Accordi relativi alle Politiche Attive del Lavoro;

- sulla base di quanto definito con l'accordo nazionale del 4 maggio 2021, con particolare riferimento a quanto previsto al punto 13), in data odierna a livello regionale, si è svolto un incontro per regolamentare le domande di trasferimento volontario in ambito provinciale e regionale per gli anni 2021 e 2022;

Tutto ciò premesso

si conviene quanto segue

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Con il presente Accordo le Parti, intendono definire il processo dei trasferimenti volontari in ambito provinciale e regionale per il personale di cui all'intesa nazionale del 4 maggio 2021. Tali trasferimenti precederanno gli eventuali inserimenti di risorse provenienti da regioni diverse per effetto della citata intesa nazionale.

A partire dal **15 e fino al 31 gennaio** di ogni anno potranno presentare domande di trasferimento volontario le risorse assunte con contratto a tempo indeterminato che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, siano in possesso dei requisiti di cui al punto 1 della presente intesa.

Entro il mese di febbraio di ciascun anno l'azienda pubblicherà le graduatorie delle domande di trasferimento; per l'anno 2021 le graduatorie saranno pubblicate entro il 21 giugno p.v.

Entro cinque giorni dalla data della pubblicazione le persone interessate potranno inviare via email, agli indirizzi, che saranno resi noti dall'azienda, osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa. L'Azienda provvederà, entro i successivi 10 giorni, alla valutazione delle richieste e all'eventuale aggiornamento degli elenchi.

Per il corrente anno le domande potranno essere presentate **dal 31 maggio al 11 giugno**; le nuove graduatorie diventeranno efficaci a decorrere dalla data della pubblicazione degli elenchi definitivi ed avranno validità fino alla pubblicazione delle successive.

Le graduatorie relative all'anno 2022 cesseranno di avere efficacia alla data del 31 dicembre 2022, in coerenza con il periodo di vigenza del presente accordo.

1. REQUISITI

1. Anzianità di servizio non inferiore a 3 mesi (non inferiore a 18 mesi per il personale con contratto di apprendistato);
2. permanenza nell'attuale sede di assegnazione non inferiore a 3 mesi (non inferiore a 18 mesi per il personale con contratto di apprendistato).

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i requisiti indicati al primo e al secondo alinea non saranno oggetto di riproporzionamento.

2. PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il lavoratore potrà presentare una sola domanda di trasferimento all'anno per ciascuna tipologia. In caso di mobilità regionale, il lavoratore potrà indicare una sola provincia di preferenza. In caso di mobilità provinciale, il personale appartenente al settore Mercato Privati e a Posta, Comunicazione e Logistica potrà indicare fino a un massimo di 3 Comuni.

Le domande, redatte sui moduli allegati al presente accordo, dovranno essere presentate al proprio Responsabile entro e non oltre i termini indicati.

3. DETERMINAZIONE DEL PUNTEGGIO

Le domande di trasferimento che insistono sul medesimo comune, in caso di mobilità provinciale, e sulla medesima provincia, in caso di mobilità regionale, per gli stessi settori professionali e per il medesimo regime contrattuale individuale (da intendersi riferito ai rapporti di lavoro a tempo parziale), saranno prese in considerazione in funzione dei punteggi totali ottenuti sulla base dei criteri esplicitati al punto sub 4) dell'Accordo nazionale del 4 maggio 2021, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione della domanda. Tali criteri sono riportati nell'allegato 1 al presente accordo.

* * *

In coerenza con quanto disposto dall'accordo nazionale del 4 maggio 2021, le Parti confermano che il personale affetto da patologie di particolare gravità di cui all'art.41 del vigente CCNL o per le quali si renda necessaria l'effettuazione di terapie salvavita debitamente certificate potrà presentare domanda di trasferimento indipendentemente dai requisiti stabiliti al punto 1 del presente accordo e le relative richieste verranno valutate dall'Azienda indipendentemente dai criteri sopra individuati. Resta fermo che le domande di trasferimento presentate dal personale su indicato, anche se non inserite in graduatoria di mobilità, saranno comunque oggetto di valutazione da parte dell'Azienda.

Analogo trattamento verrà riservato al personale nel cui nucleo familiare siano presenti figli conviventi, coniuge o convivente "more uxorio" affetti da grave patologia di cui all'art. 41 CCNL vigente o per le quali si renda necessaria l'effettuazione di terapie salvavita debitamente certificate.
Del pari, saranno valutate dall'Azienda, indipendentemente dai requisiti di cui al punto 4 dell'accordo nazionale del 4 maggio 2021, le richieste di trasferimento presentate dal personale con figli, fiscalmente a carico almeno al 50%, per i quali ricorra almeno una delle condizioni qualificate come "croniche ed invalidanti" dal Ministero della Salute – ai sensi del DM 28 maggio 1999 n. 329, come modificato dal DM 21 maggio 2001, n. 296 e dal DM 18 maggio 2001, n. 279 – certificata da una struttura sanitaria pubblica e che abbia dato luogo al riconoscimento dell'invalidità civile per i figli minorenni e nella misura almeno pari al 85% per i figli maggiorenni.

L'Azienda si impegna a porre particolare attenzione ai casi di dipendenti che siano vittime di reati penali, ivi inclusi quelli di genere, accertati da provvedimento giudiziario o in corso di accertamento per i quali si determini una incompatibilità ambientale, individuando le opportune soluzioni gestionali, tra cui prioritariamente l'applicazione temporanea presso una sede indicata

dal dipendente. Laddove le condizioni – adeguatamente documentate – che hanno determinato l'esigenza di applicare temporaneamente il lavoratore/lavoratrice presso altra sede rispetto a quella di assegnazione perdurino per un periodo almeno pari a 12 mesi, l'Azienda procederà al trasferimento dell'interessato/a presso la medesima sede.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 38 lettera A) punto XIV, ultimo capoverso del vigente CCNL, l'Azienda conferma che si terrà conto delle domande di trasferimento presentate dal lavoratore con coniuge appartenente alle Forze armate o di Polizia (Esercito, Aeronautica Militare, Marina Militare, Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Penitenziaria, Corpo Forestale dello Stato, Guardia di Finanza).

Eventuali dichiarazioni mendaci relative a fatti o stati che siano rese dal lavoratore all'atto della presentazione dell'istanza di mobilità volontaria provinciale/regionale, anche al fine della valorizzazione del proprio punteggio, determineranno l'estromissione del medesimo dalla relativa graduatoria e l'impossibilità di presentare domanda di mobilità per i tre anni successivi, ferma restando da parte dell'Azienda la valutazione della condotta del dipendente ad ogni effetto di legge e di contratto.

* * *

Le Parti confermano di ricorrere all'apposito applicativo informatico, disponibile sul portale aziendale intranet *Postepernoi* per la presentazione delle domande di trasferimento regionali.
I dipendenti che non dispongono di account di dominio aziendale potranno richiedere l'inserimento a sistema della domanda tramite la propria funzione di Macro Area Risorse Umane.
Per le ulteriori modalità operative si rimanda a quanto previsto nel punto 9 dell'accordo nazionale del 4 maggio 2021.

* * *

L'effettivo trasferimento è subordinato alla sussistenza della piena idoneità alle mansioni – anche con riferimento all'utilizzo di tutti i mezzi/strumenti aziendali previsti per la specifica prestazione lavorativa nonché alle relative modalità di svolgimento cui la richiesta di trasferimento si riferisce che dovrà sussistere al momento della scelta dell'ufficio di destinazione (intendendosi per tale il 7° giorno antecedente all'apertura dell'applicativo utile ad indicare le sedi di preferenza), nonché alla data di efficacia prevista per il trasferimento medesimo. Il personale della funzione PCL addetto al recapito che risulti non idoneo all'utilizzo del motomezzo potrà indicare - attraverso l'applicativo di cui al punto 9 dell'accordo nazionale del 4 maggio 2021 - unicamente Centri di Distribuzione della provincia/comune opzionati in fase di presentazione della domanda di mobilità regionale/provinciale in cui, per le attività di recapito, siano utilizzati esclusivamente automezzi. In tal senso, l'Azienda si impegna a fornire, a livello Nazionale, l'elenco dei Centri di Distribuzione per i quali ricorra tale circostanza e per i quali si registrino disponibilità, laddove presenti.

L'effettivo trasferimento è, inoltre, subordinato:

- al definitivo inserimento in Azienda alla data del trasferimento medesimo della risorsa interessata. Per definitivo inserimento in azienda si intende:
  1) Coloro che hanno ab origine un contratto a tempo indeterminato;
  2) Coloro che operano in Azienda in virtù di una sentenza passata in giudicato;
  3) Coloro che hanno sottoscritto verbale individuale di conciliazione in sede sindacale, ai sensi degli accordi del 13 gennaio 2006, del 10 luglio 2008, del 27 luglio 2010, del 18 maggio 2012, del 21 marzo 2013, del 30 luglio 2015 e del 19 giugno 2018;
- all'eventuale accettazione da parte del lavoratore in regime part time della modifica dell'articolazione oraria della prestazione di lavoro, in coerenza con le esigenze dell'ufficio di destinazione.

In via eccezionale, per ragioni documentate, sarà facoltà del lavoratore richiedere il differimento dell'effettivo trasferimento fino ad un massimo di tre mesi dalla data comunicata.

Le Parti confermano che l'attivazione della mobilità volontaria nazionale avverrà in seguito alla realizzazione, con cadenza semestrale, della mobilità, prima a livello provinciale e poi in ambito regionale, con l'obiettivo di garantire una corretta perequazione tra i diversi Comuni della Provincia.

I fabbisogni riservati allo scorrimento delle graduatorie di mobilità regionale saranno resi noti da parte dell'Azienda con cadenza semestrale, nei mesi di febbraio e settembre di ciascun anno

Relativamente alla mobilità provinciale, a seguito delle verifiche aziendali in ordine alle condizioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, le persone saranno contattate dalla struttura Risorse Umane Macro Area Centro, anche per il tramite del proprio responsabile, al fine dell'accettazione della nuova sede.
Qualora il contatto telefonico vada a buon fine, l'interessato dovrà formalizzare l'accettazione ovvero la rinuncia inviando una comunicazione a mezzo email alla struttura Risorse Umane Macro Area Centro entro e non oltre il secondo giorno lavorativo successivo a quello della relativa proposta. Se nel termine previsto non perviene l'accettazione, il dipendente sarà considerato rinunciatario, con contestuale eliminazione dalla graduatoria per l'anno di riferimento.

Con particolare riguardo alla città di Roma, e in coerenza con l'art.38, lettera a), comma I del vigente CCNL le Parti concordano che le domande che comportano il trasferimento ad altra sede di lavoro, distante più di 25 km dalla sede di lavoro di provenienza, saranno gestite con le medesime modalità previste per la mobilità provinciale. l'Azienda potrà valutare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le eventuali istanze di diversa assegnazione.

* * *

Per quanto non diversamente disciplinato dalla presente intesa, si rimanda alle previsioni di cui all'accordo nazionale del 4 maggio 2021.

per **Poste Italiane S.p.A.**

Ettore Lapadula (originale firmato)
Carla Zimei (originale firmato)

per le **OO.SS.**

SLC- CGIL:
SLP-CISL: R. Barbati; F. Polverino
(originale firmato)
UILposte: S.Angelini;R. Piccioni Callieri
(originale firmato)
FAILP-CISAL:C. Linguiti; R. Abbate
(originale firmato)
CONFSAL-Com.ni: V. Moglioni;M. De Marco
(originale firmato)
FNC UGL-Com.ni M.Tortora;
(originale firmato)

ALLEGATO 1

DETERMINAZIONE DEL PUNTEGGIO

a) Il punteggio totale - è dato dalla somma del punteggio derivante da:

b.1) **Condizioni familiari**

b. 1.1.	famiglia monoparentale	punti 10
b. 1.2.	coniuge o in assenza primo figlio	punti 7
b. 1.3.	ciascun figlio fino a 8 anni	punti 6
b. 1.4.	ciascun figlio da 9 anni a 18 anni	punti 5
b. 1.5	famiglia monoparentale (affidamento congiunto)	punti 5
b. 1.6.	genitore a carico	punti 3

La valorizzazione del punteggio totale relativo alle condizioni familiari (punto b.1) verrà effettuata tenendo presente che:

- i punteggi di cui sopra sono tra di loro cumulabili;
- il punteggio di cui al punto b.1.3. e b.1.4. compete a partire dal secondo figlio nel caso in cui il primo figlio sia stato già valorizzato per il criterio di cui al punto b.1.2.;
- il punteggio di cui al punto b.1.1. compete al dipendente, componente una famiglia monoparentale, nei casi in cui sia l'unico genitore che abbia riconosciuto il figlio minorenne nei modi previsti dall'art. 254 del cod. civ. ovvero abbia adottato il figlio minorenne nei modi consentiti dalla legge nonché al dipendente, divorziato o legalmente separato, che abbia ottenuto l'affidamento esclusivo del figlio minore di età ed al dipendente vedovo con prole minore di 18 anni;
- il punteggio di cui al punto b. 1.5 compete al dipendente, componente una famiglia monoparentale, divorziato o legalmente separato, che abbia ottenuto l'affidamento congiunto del figlio minore di età;
- il punteggio di cui al punto b.1.1. e b.1.5. non compete nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;
- il punteggio di cui al punto b.1.2. compete anche nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;
- il punteggio di cui al punto b.1.6. compete solo nel caso in cui i genitori siano a carico ai fini fiscali.

b.2) **Anzianità**

- per ogni anno di anzianità di servizio punti 1,5

L'anzianità di servizio si determina con riferimento all'effettivo servizio prestato. Pertanto per il personale riammesso in servizio in esecuzione di un provvedimento giudiziale, l'anzianità di servizio si determina con riferimento alla data di effettiva riammissione.
Le frazioni di anno almeno pari a 6 mesi vengono computate come anni completi.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, sarà considerato come anno intero di anzianità, il servizio contrattualmente pattuito, indipendentemente dalla tipologia del part time

b.3) **Presenza in servizio**

- presenza in servizio (comprendendo anche le assenze a titolo di: infortuni; congedo obbligatorio di maternità e paternità ed eventuali periodi di interdizione anticipata; permessi sindacali RSU e RLS previsti dalla Legge 300/1970, permessi per decesso/grave infermità di cui all'art. 34, commi da VI a X del vigente CCNL, permessi per donazione di sangue e di emocomponenti, donazione di midollo osseo, donazione di organo, assenze per malattia da contagio COVID-19, per quarantena COVID-19, nonché periodi di assenza equiparati per legge a ricovero ospedaliero per i lavoratori in condizioni di fragilità, fattispecie di assenza direttamente riconducibili all'emergenza COVID 19 per le quali sia stato previsto, nell'ambito degli Accordi del 30 aprile 2020 e del 21 dicembre 2020 il ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, permessi a recupero retribuiti di cui all'Accordo del 30 aprile 2020) nell'anno precedente pari al numero dei giorni lavorabili con una franchigia non superiore a 15 giorni

punti 15

Il periodo di franchigia è ridotto a 8 giorni per il personale che, al 31 dicembre dell'anno precedente, abbia maturato un'anzianità di servizio inferiore ad un anno.

Con riferimento alle assenze dal servizio riconducibili a malattia, il punteggio complessivo verrà decurtato come di seguito indicato:

- dal sedicesimo al ventesimo giorno di assenza complessiva nell'anno di maturazione dei requisiti, 0,50 punti per ciascun giorno;
- dal ventunesimo giorno di assenza complessiva nell'anno di maturazione dei requisiti, 1 punto per ciascun giorno.

Per il personale con anzianità di servizio inferiore ad un anno al 31 dicembre dell'anno precedente, con riferimento alle assenze dal servizio riconducibili a malattia il punteggio complessivo verrà decurtato come di seguito indicato:

- dal nono al dodicesimo giorno di assenza complessiva nell'anno di maturazione dei requisiti, 0,50 punti per ciascun giorno;
- dal tredicesimo giorno di assenza complessiva nell'anno di maturazione dei requisiti, 1 punto per ciascun giorno.

A tal fine saranno esclusi dal computo delle assenze per malattia i periodi di ricovero ospedaliero, documentati da certificazione medica rilasciata dalla struttura presso cui è avvenuto il ricovero, nonché i periodi di prognosi che vi si riconnettono, parimenti documentati dalla struttura sanitaria presso cui è avvenuto il ricovero, nel limite massimo di 10 giorni per ciascun ricovero fino ad un massimo di 2 eventi all'anno.

***

In caso di parità di punteggio totale, verrà data la precedenza al personale con il punteggio più alto in ordine alle condizioni familiari; in caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il personale in possesso della maggiore anzianità anagrafica.