

## **Verbale di Accordo**

**Il giorno 20 giugno 2023**

**tra**

**POSTE ITALIANE S.p.A.**

**e**

**SLC CGIL, SLP CISL, UILposte,**

**FAILP-CISAL, CONFSAL Com.ni e FNC UGL Com.ni**

### ***Premesso che***

- con gli Accordi del 12 aprile 2016, del 13 giugno 2018, del 17 ottobre 2018, del 21 marzo 2019 e del 4 maggio 2021 le Parti hanno definito un sistema finalizzato a gestire le domande di trasferimento volontario avanzate dai lavoratori interessati a svolgere le proprie mansioni in regioni diverse da quelle di assegnazione, tenendo conto sia delle esigenze tecnico, produttive, organizzative aziendali, sia delle istanze dei dipendenti;
- con verbale di accordo del 2 marzo 2023 le Parti, in attesa di definire la complessiva regolamentazione della materia per il biennio 2023/2024 e tenendo conto del termine di validità dell'accordo del 4 maggio 2021, hanno convenuto di prorogare in via transitoria le graduatorie di mobilità volontaria già definite per l'anno 2022;

le Parti hanno avviato il confronto per la definizione di una nuova intesa in materia di mobilità volontaria per gli anni 2023, 2024 e 2025;

- in tale contesto le Parti ritengono quindi opportuno definire il processo di trasferimento volontario del personale di livello F, E, D, C e B in continuità con quanto stabilito negli Accordi sopra citati nonché negli Accordi relativi alle Politiche Attive del Lavoro;
- con riferimento al personale inquadrato al livello B, l'Azienda, nell'esaminare le domande di trasferimento presentate, terrà conto delle azioni pianificate di sviluppo e valorizzazione delle risorse presenti nel territorio.

### ***Si conviene quanto segue***

1. A partire dal 1 e fino al 15 febbraio di ogni anno potranno presentare domande di trasferimento volontario in ambito nazionale le risorse assunte con contratto a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti al 31 dicembre dell'anno precedente:
  - anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi;
  - permanenza nella regione di assegnazione non inferiore a 12 mesi.

Per il solo anno 2023 le Parti convengono che i requisiti di cui sopra sono ridotti a 6 mesi.

Al fine di rendere il processo di mobilità volontaria più aderente alle specifiche esigenze territoriali di copertura e presidio dei servizi nonché di perequazione degli organici, le Parti convengono che nelle Intese previste al punto 14 del presente Verbale potranno essere stabiliti termini diversi sia con riferimento all'anzianità di servizio che alla permanenza nella sede di assegnazione.

Il personale assunto con contratto di apprendistato potrà presentare domanda di trasferimento volontario in ambito nazionale qualora in possesso dei seguenti requisiti al 31 dicembre dell'anno precedente:

- anzianità di servizio non inferiore a 24 mesi;
- permanenza nella regione di assegnazione non inferiore a 24 mesi.

Per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i suindicati requisiti minimi di anzianità di servizio e di permanenza nella regione di assegnazione non saranno oggetto di riproporzionamento.

2. Ai fini della mobilità volontaria nazionale di cui alla presente intesa, il lavoratore potrà presentare un'unica domanda di trasferimento per ciascun anno, esclusivamente nell'ambito del proprio settore di appartenenza e per una sola provincia appartenente a regione diversa da quella di assegnazione, per le medesime mansioni espletate nel mese di presentazione dell'istanza ovvero, fermo restando il proprio livello inquadramentale, per le mansioni rientranti nella medesima aggregazione. L'Azienda redigerà un'unica graduatoria, comprendente il personale sia full time che part time, per ciascuna provincia e per ciascuna aggregazione di mansioni. In relazione alle esigenze tecnico organizzative, per ciascun semestre, l'Azienda potrà indicare le disponibilità o in maniera indifferenziata o distinte per il personale part time e full time.

Con riferimento all'elenco dei settori e delle figure professionali aggregate, l'Azienda provvederà ad inviare alle OO.SS. una comunicazione riportante le aggregazioni medesime per l'anno 2023; le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2023 e 2024 al fine di approfondire tale tematica con riferimento alla mobilità volontaria rispettivamente per gli anni 2024 e 2025.

In caso di adibizione a mansioni diverse, non rientranti nella medesima aggregazione, successiva alla presentazione dell'istanza di trasferimento, la relativa domanda sarà priva di efficacia, ferma restando la possibilità per il lavoratore interessato di presentare una nuova istanza, riferita alle nuove mansioni, a partire dall'anno successivo.

3. Le domande avranno validità per un anno.
4. Le domande di trasferimento che insistono sulla medesima provincia, per gli stessi settori professionali, per uguale livello inquadramentale 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 di seguito riportati, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione della domanda:
  - a) 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
b. 1.7.	coniuge appartenente alle Forze Armate o di Polizia	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 minore nei modi previsti dall'art. 254 del cod. civ. ovvero abbia adottato il figlio minore 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.
- il punteggio di cui al punto b.1.7. compete solo nel caso in cui il 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) operi nella provincia per la quale è effettuata la richiesta di trasferimento.

### **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 di maternità e paternità ed eventuali periodi di interdizione anticipata e/o posticipata; congedo parentale nel limite di 30 giorni; permessi sindacali RSU e RLS previsti dalla Legge 300/1970, permessi per decesso/grave infermità di cui all'art. 34, commi da VII a XI del vigente CCNL, permessi per donazione di sangue e di emocomponenti, donazione di midollo osseo, donazione di organo, permessi per volontariato di cui all'art. 34, comma XIV del vigente CCNL, 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) nell'anno precedente pari al numero dei giorni lavorabili con una franchigia non superiore a 15 giorni

punti 15

Per il solo anno 2023 il periodo di franchigia è ridotto ad 8 giorni per il personale che, al 31 dicembre 2022, 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 solo anno 2023, per il personale con anzianità di servizio inferiore ad un anno al 31 dicembre 2022, 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 2022, punti 0,50 per ciascun giorno;
- dal tredicesimo giorno di assenza complessivo nell'anno 2022, 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.

In relazione alle province caratterizzate dalla presenza di isole minori, nel modello di domanda di trasferimento dovrà essere evidenziata la eventuale disponibilità del lavoratore ad essere trasferito verso le suddette isole. In caso di assenza di disponibilità, l'Azienda procederà, secondo quanto disposto dall'art. 38 lettera B) punto VII del vigente CCNL.

\* \* \*

Le Parti convengono 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.

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 1., le richieste di trasferimento presentate del 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 all'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.

Eventuali dichiarazioni mendaci relative a fatti o stati che siano rese dal lavoratore all'atto della presentazione dell'istanza di mobilità volontaria nazionale, 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 l'anno successivo, ferma restando da parte dell'Azienda la valutazione della condotta del dipendente ad ogni effetto di legge e di contratto.

5. Tutte le domande di trasferimento dovranno essere presentate da parte degli interessati mediante l'applicativo che sarà disponibile sul portale intranet posteperno.

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.

6. Entro il mese di marzo di ciascun anno l'Azienda pubblicherà la graduatoria delle domande di trasferimento, ordinate sulla base dei criteri di cui sopra; per l'anno 2023, le graduatorie saranno pubblicate entro il 18 luglio 2023 p.v. A valle della pubblicazione, le persone interessate potranno inviare via email, agli indirizzi che saranno resi noti dall'Azienda, osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa; le medesime dovranno pervenire per l'anno 2023 entro il 23 luglio p.v. e per gli anni 2024 e 2025 entro e non oltre cinque giorni dalla pubblicazione delle graduatorie provvisorie. L'Azienda provvederà, entro i successivi 10 giorni, alla valutazione delle richieste e all'eventuale aggiornamento degli elenchi.
7. Con specifico riferimento all'anno 2023 le domande di trasferimento dovranno essere presentate nel periodo dal 26 giugno al 9 luglio p.v.; le nuove graduatorie diventeranno efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione degli elenchi definitivi ed avranno validità fino alla pubblicazione delle successive; nelle more della definizione delle graduatorie 2023 verranno prese in considerazione le graduatorie 2022 così come previsto nell'intesa del 2 marzo 2023. Le graduatorie relative all'anno 2025 cesseranno di avere efficacia alla data del 31/12/2025 in coerenza con il periodo di vigenza del presente accordo.
8. Per ciascun anno di vigenza del presente accordo, l'Azienda provvederà a rendere note le disponibilità relative alla mobilità volontaria nazionale in occasione del confronto in materia di Politiche Attive del Lavoro.
9. I lavoratori inseriti utilmente nelle graduatorie nazionali, divenute definitive alla data di pubblicazione, potranno accedere allo specifico applicativo messo a disposizione dall'Azienda e visualizzare le sedi disponibili nell'ambito della provincia opzionata in fase di presentazione della domanda di trasferimento per il relativo anno; i medesimi avranno inoltre evidenza della propria posizione nella graduatoria verso la provincia medesima.

Il singolo lavoratore potrà, tramite l'applicativo, indicare in ordine di priorità gli uffici di eventuale interesse, riportando nell'apposito spazio da un minimo di un ufficio ad un massimo del numero complessivo degli uffici disponibili nell'ambito della provincia.

Laddove il lavoratore non opzioni alcuna scelta oppure non acceda all'applicativo nei termini previsti, si considererà rinunciatario relativamente alle disponibilità aziendali rese note nel singolo semestre, ferma restando la sua collocazione utile in graduatoria - nei limiti della validità di quest'ultima - e la possibilità di effettuare un'eventuale successiva scelta in relazione alle nuove disponibilità che l'Azienda renderà note nel semestre successivo.

L'applicativo consente inoltre di formalizzare l'eventuale rinuncia al trasferimento.

In caso di indicazione dell'ordine di priorità solo per alcune delle sedi disponibili nell'ambito della provincia, il dipendente verrà considerato rinunciatario rispetto alle sedi non indicate.

In seguito alla chiusura dell'applicativo, la scelta espressa da ciascun lavoratore diventerà irrevocabile con la conseguenza che eventuali rinunce che dovessero pervenire successivamente non saranno prese in considerazione.

In tal senso, l'Azienda provvederà a dare esplicita evidenza della irrinunciabilità del trasferimento conseguente alla scelta effettuata attraverso l'applicativo informatico dedicato.

Entro 10 giorni dalla chiusura della fase di scelta degli uffici, l'applicativo procederà autonomamente all'associazione tra le sedi disponibili ed i singoli lavoratori, sulla base del relativo posizionamento in graduatoria e delle priorità dai medesimi espresse.

L'associazione della sede al singolo lavoratore determina automaticamente il trasferimento - che avrà decorrenza non successiva a 3 mesi fatte salve particolari esigenze di carattere organizzativo - del lavoratore che risulti pienamente idoneo alla mansione, indipendentemente dalla situazione di organico della sede di provenienza. Tale modalità, ivi incluso l'utilizzo dell'applicativo di cui sopra, verrà analogamente adottata ai fini della mobilità regionale.

In coerenza con le previsioni di cui al vigente CCNL, la condotta del lavoratore che, in seguito all'associazione della sede per la quale aveva espresso interesse, non prenda servizio presso l'Ufficio di trasferimento potrà essere valutata dall'Azienda ad ogni effetto di legge e di contratto.

\* \* \*

In via sperimentale per il periodo di vigenza del presente accordo, nell'ambito delle intese di cui al precedente punto 8 l'Azienda provvederà a evidenziare le specifiche disponibilità per gli Operatori Front End (OFE), cui potranno concorrere esclusivamente tali lavoratori ferma restando la possibilità per gli stessi di manifestare l'interesse per le sedi riferite alle figure professionali rientranti nella medesima aggregazione (DUP Monoperatore, OSP, ODA). Analoga previsione sarà inserita all'interno degli accordi territoriali in materia di mobilità volontaria.

10. 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. Le Parti convengono, inoltre, che il personale della funzione PCL addetto al recapito che risulti non idoneo all'utilizzo del motomezzo potrà indicare - attraverso l'applicativo di cui al precedente comma 9 - unicamente Centri di Distribuzione della provincia opzionata in fase di presentazione della domanda di mobilità nazionale in cui, per le attività di recapito, siano utilizzati esclusivamente automezzi. In tal senso, l'Azienda si impegna a fornire in occasione dell'attivazione del citato applicativo, l'elenco dei Centri di Distribuzione per i quali ricorra tale circostanza e per i quali si registrino disponibilità, laddove presenti. Compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative/produttive, l'Azienda individuerà concrete opportunità di trasferimento per il personale idoneo alla mansione di portalelettere per il quale, in relazione a particolari caratteristiche antropometriche, sia stata certificata da strutture sanitarie pubbliche l'impossibilità di utilizzo del motomezzo; l'Azienda assume analogo impegno relativamente alle situazioni in cui la definitiva inidoneità all'uso del motomezzo sia stata determinata da infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL.

Entro il mese di ottobre 2023 le Parti si incontreranno per un complessivo approfondimento in merito alle casistiche suindicate e alle possibili soluzioni, anche in considerazione delle relative numeriche.

11. Per il personale che, 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), risulti inidoneo temporaneo a seguito di infortunio sul lavoro accertato dall'INAIL, in caso di posizionamento utile in graduatoria si darà corso al provvedimento di trasferimento nel momento in cui il lavoratore sarà dichiarato idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa propria della sua figura professionale a condizione che la dichiarazione di idoneità intervenga entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla associazione a sistema alla sede di destinazione scelta dal singolo lavoratore di cui al precedente punto 9.

12. 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 3 mesi dalla data comunicata.

13. Le Parti concordano che l'attivazione con cadenza semestrale della mobilità volontaria nazionale avverrà in seguito alla realizzazione della mobilità prima a livello provinciale (con l'obiettivo di garantire una corretta perequazione tra i diversi Comuni della Provincia) e poi in ambito regionale, in coerenza con le modalità che saranno definite a livello territoriale.

14. Sulla base di quanto definito con la presente intesa, entro il mese di luglio 2023 le Parti si incontreranno a livello territoriale per regolamentare le domande di trasferimento volontario in ambito provinciale e regionale.

15. I fabbisogni riservati allo scorrimento delle graduatorie di mobilità regionale saranno resi noti da parte dell'Azienda con cadenza semestrale nei mesi di febbraio (ottobre per l'anno 2023) e di settembre di ciascun anno.

All'esito dei processi di mobilità regionale, l'Azienda darà evidenza secondo le tempistiche di cui al precedente punto 8. delle disponibilità per la mobilità volontaria nazionale.

16. L'Azienda, nel confermare l'obiettivo di ottimizzare ed agevolare il processo di mobilità nazionale e al fine di garantirne la corretta gestione, fornirà alle OO.SS. nei mesi di giugno e di dicembre di ciascun anno lo stato di avanzamento e la relativa consuntivazione dei trasferimenti disposti in applicazione del presente accordo, ferma restando la possibilità per le OO.SS. di richiedere un apposito momento di confronto.

Le Parti si danno comunque atto della opportunità di attivare, compatibilmente con le necessità tecnico, produttive e organizzative, il processo di mobilità volontaria nazionale con riferimento alle diverse aggregazioni di figure professionali suddivise per ambito organizzativo e livello inquadramentale. A tal riguardo le Parti concordano di effettuare uno specifico approfondimento da effettuarsi nel mese di ottobre 2023.

17. Il presente accordo avrà validità per gli anni 2023, 2024 e 2025 ferme restando eventuali intese che dovessero intervenire nel corso degli incontri sindacali previsti dal presente accordo. In caso di rilevanti cambiamenti organizzativi che dovessero intervenire nel periodo di vigenza della presente Intesa, le Parti convengono di incontrarsi per verificare eventuali necessità di aggiornamento della disciplina prevista dal presente Accordo.

\* \* \*

Con riferimento a quanto previsto dal Verbale di Accordo del 21 novembre 2022, le Parti confermano che entro il mese di settembre degli anni 2023 e 2024 nelle province/regioni in cui sia stato completato il processo di accentramento delle lavorazioni interne verranno attivate le procedure di mobilità in deroga (da Centro eccedente a Centro carente) secondo le disponibilità che verranno comunicate dall'Azienda, alle quali potranno partecipare le risorse addette ad attività di produzione.

Parimenti in coerenza con le previsioni di cui alla suindicata intesa del 21 novembre 2022, all'esito del complessivo processo di accentramento delle lavorazioni interne (2024) e dell'andamento dei processi di mobilità territoriale, verrà valutata a livello centrale l'attivazione della procedura di mobilità volontaria nazionale in deroga per le risorse addette ad attività di produzione, definendone modalità di attuazione e disponibilità.

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

per le **OO.SS.**

*Originale firmato*

SLC-CGIL

*Originale firmato*

SLP-CISL

*Originale firmato*

UILposte

*Originale firmato*

FAILP-CISAL

*Originale firmato*

CONFISAL-COM.NI

*Originale firmato*

FNC UGL Com.ni

*Originale firmato*