

## **Verbale di Accordo**

**Il giorno 18/05/2021**

**tra**

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

**e**

**Delegazione sindacale regionale della Sicilia**

### ***Premesso che***

- L'Accordo nazionale del 4 maggio 2021, che ha definito il processo di mobilità per gli anni 2021/2022, rinvia ad incontri territoriali per la regolamentazione delle domande di trasferimento volontario in ambito regionale/provinciale;
- In tale contesto le Parti ritengono opportuno definire processi condivisi di trasferimento volontario del personale di livello F, E, D, C, nonché di livello B nell'ambito della stessa Direzione/Divisione di appartenenza e di medesimo profilo professionale e/o mestiere;
- 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***

La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo.

1. le risorse di livello F, E, D, C, e B, potranno presentare domanda di trasferimento regionale/provinciale per l'anno 2021, nel periodo dal 01 giugno 2021 al 10 giugno 2021; per l'anno 2022 le domande di trasferimento potranno essere presentate nel periodo dal 01 febbraio 2022 al 15 febbraio 2022.
2. Alla mobilità regionale/provinciale possono partecipare le risorse con contratto a tempo indeterminato, che alla data del 31 dicembre dell'anno precedente sono in possesso dei seguenti requisiti di accesso:
  - Anzianità di servizio non inferiore a 3 (tre) mesi (18 mesi per il personale con contratto di apprendistato)
  - Permanenza nella sede di ultima assegnazione regionale non inferiore a 3 (tre) mesi (18 mesi per il personale con contratto di apprendistato)

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i requisiti minimi di anzianità e permanenza non saranno oggetto di riproporzionamento.

3. Il lavoratore potrà presentare una domanda di trasferimento per ciascun anno, esclusivamente nell'ambito del proprio settore di appartenenza e per le medesime mansioni espletate nel mese di presentazione dell'istanza ovvero fermo restando il livello inquadramentale, per le mansioni rientranti nella medesima aggregazione fornita dall'Azienda alle OOSS nazionali, così come previsto dal punto 2 dell'accordo nazionale del 04 maggio 2021 relativamente all'anno 2021.

In caso di adibizione a mansioni diverse non rientranti nella medesima aggregazione successivamente 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.

4. Le domande avranno validità per un anno.

L'intero processo si realizzerà secondo le seguenti modalità:

### **Presentazione delle domande di trasferimento volontario**

A partire dal 1 febbraio di ogni anno il personale indicato al precedente punto 1) potrà presentare le domande di trasferimento volontario in ambito regionale e provinciale.

Per l'ambito provinciale, sarà necessario far pervenire la richiesta di trasferimento, mediante compilazione dell'apposita modulistica (all. 1), agli indirizzi in essa riportati.

Ciascuna risorsa potrà formulare una domanda per trasferimento in ambito provinciale e una domanda per trasferimento in ambito regionale. Le domande potranno riguardare:

- Trasferimenti in ambito provinciale: nella richiesta di trasferimento volontario si potranno indicare al massimo 3 (tre) comuni di preferenza, in ordine non vincolante, ricadenti nella stessa Provincia di assegnazione del dipendente. Sarà pertanto redatta una graduatoria per provincia (con la specifica dei singoli comuni richiesti) secondo i punteggi di cui al punto A) successivo e nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 2.
- Trasferimenti in ambito regionale: la richiesta di trasferimento potrà riguardare una sola provincia dell'intero ambito regionale diversa da quella di attuale assegnazione del dipendente; in tal caso per ogni provincia verrà redatta apposita graduatoria in base alle richieste pervenute e secondo i criteri di cui al punto A) successivo e nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 2.

Le risorse assenti a vario titolo saranno avvisate, a mezzo telegramma oppure posta elettronica, dei termini di presentazione della domanda.

I trasferimenti saranno effettuati, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e attraverso l'armonizzazione con i processi definiti dall'Accordo nazionale citato in premessa, prioritariamente in ambito intraprovinciale e successivamente interprovinciale.

Le domande di trasferimento che insistono sulla medesima provincia/comune, per gli stessi settori professionali, per uguale livello inquadramentale e per il medesimo regime contrattuale (da intendersi riferito ai rapporti di lavoro a tempo parziale) saranno articolate in graduatoria 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.

Nelle graduatorie saranno indicati analiticamente i punteggi di cui ai successivi punti a.1; a.2; a.3:

#### **A) Punteggio totale – è dato dalla somma del punteggio derivante da:**

##### **a.1) Condizioni familiari**

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

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

- I punteggi di cui sopra sono tra di loro cumulabili;
- Il punteggio di cui al punto a.1.3 e a.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 a.1.2;
- Il punteggio di cui al punto a.1.1 compete al dipendente, componente di 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 e al dipendente vedovo con prole minore di anni 18;
- Il punteggio di cui al punto a.1.5 compete al dipendente componente di una famiglia monoparentale, divorziato o legalmente separato, che abbia ottenuto l'affidamento congiunto del figlio minore di età;
- Il punteggio di cui al punto a.1.1 e a.1.5 non compete nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;
- Il punteggio di cui al punto a.1.2 compete anche nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;
- Il punteggio di cui al punto a.1.6 compete solo nel caso in cui i genitori siano a carico ai fini fiscali.

## **a.2) Anzianità**

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

L'anzianità di servizio si determina con riferimento all'effettivo servizio prestato.

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 superiori 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 di part time.

## **a.3) Presenza in servizio**

- presenza in servizio (comprendendo anche le assenze a titolo di: infortuni, congedo obbligatorio di maternità e di paternità ed eventuali periodi di interdizione anticipata; permessi sindacali RSU e RLS previsti dalla legge 300/70, permessi per decesso/grave infermità di cui all'art. 34, commi da VI a X del vigente CCNL, permessi per donazioni di sangue ed 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 al 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 al 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 col 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, nella domanda di trasferimento in ambito regionale dovrà essere evidenziata la eventuale disponibilità del lavoratore ad essere trasferito verso le suddette isole.

\*\*\*\*\*

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 2 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 2, 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/la 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 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 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, determineranno l'estromissione del medesimo dalla relativa graduatoria e l'impossibilità di presentare domanda di mobilità per i due 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 sulla Intranet aziendale per la presentazione delle domande di trasferimento regionale.

I dipendenti che non dispongono di un account di dominio aziendale potranno richiedere l'inserimento a sistema della domanda tramite la propria funzione di Macro Area Risorse Umane.

I dipendenti che non dispongono di una postazione di lavoro personale potranno utilizzare per l'accesso un computer, anche condiviso, presente nella propria sede di lavoro.

Per le ulteriori modalità operative si rimanda a quanto previsto dall'Accordo nazionale del 4 maggio 2021.

\*\*\*\*\*

Le domande di trasferimento volontario, ordinate (ove ne ricorrano le condizioni) secondo i criteri sopra citati, saranno rese pubbliche entro il 28 febbraio di ogni anno.

Con specifico riferimento all'anno 2021 le domande di trasferimento potranno essere presentate nel periodo dal 01 giugno al 10 giugno.

Sulla base delle domande presentate sarà stilata, secondo i criteri di cui sopra, un'unica graduatoria, comprendente il personale full time e part time per ciascuno degli ambiti di cui al punto 3 e per la relativa aggregazione di mansioni.

A valle della pubblicazione, le risorse interessate potranno inviare, entro e non oltre tre (3) giorni dalla pubblicazione delle stesse, osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa, ai seguenti indirizzi:

**PCL/DTO/CORPORATE**

GESTIONE\_PCL\_COO\_CORPORATE\_SICILIA@posteitaliane.it

Fax Server: 06/98688971

**CANALI COMMERCIALI**

GESTIONE\_CANALI\_COMMERCIALI\_SICILIA@posteitaliane.it

Fax Server: 06/98688972

L'azienda provvederà, entro i successivi tre giorni, alla valutazione delle richieste e all'eventuale elaborazione della graduatoria aggiornata.

Le graduatorie diventeranno efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione degli elenchi definitivi e, per l'anno 2021, sino alla pubblicazione delle graduatorie definitive relative all'anno 2022. Le graduatorie relative all'anno 2022 cesseranno di avere efficacia alla data del 31/12/2022 in coerenza con il periodo di vigenza del presente accordo.

Non verranno tenute in considerazione le domande pervenute prima o dopo le date indicate come utili per la presentazione delle istanze di trasferimento volontario.

### **Trasferimenti**

L'effettivo trasferimento è subordinato:

- alla sussistenza dei requisiti sopra indicati nel presente accordo;
- 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 si riferisce, che dovrà sussistere al momento della scelta dell'ufficio di destinazione (intendendosi per tale, in ambito di mobilità regionale, 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 unicamente il Centro di Distribuzione in cui, per le attività di recapito, siano utilizzati esclusivamente automezzi.
- L'effettivo trasferimento è inoltre subordinato al definitivo inserimento in Azienda, alla data del trasferimento, della risorsa interessata.  
Per definitivo inserimento 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 un 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, del 19 giugno 2018.
- all'eventuale accettazione da parte del lavoratore in regime di 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, in fase di accettazione, un differimento dell'effettivo trasferimento fino ad un massimo di 3 mesi dalla data comunicata.

Il personale che intenda rinunciare alla mobilità, dovrà comunicarlo formalmente alla propria struttura di appartenenza che provvederà ad inoltrarla alla struttura di Macro Area Risorse Umane Sicilia, prima della formalizzazione del trasferimento (per formalizzazione si intende la consegna – anche tramite raccomandata – della comunicazione di trasferimento del lavoratore interessato).

Relativamente alla mobilità in ambito intraprovinciale, la Struttura Macro Area Risorse Umane Sicilia provvederà a contattare telefonicamente il lavoratore.

Qualora il contatto telefonico vada a buon fine, lo stesso dovrà formalizzare l'accettazione ovvero la rinuncia inviando una comunicazione ai seguenti indirizzi:

### **PCL/DTO/CORPORATE**

GESTIONE\_PCL\_COO\_CORPORATE\_SICILIA@posteitaliane.it

Fax Server: 06/98688971

## **CANALI COMMERCIALI**

GESTIONE\_CANALI\_COMMERCIALI\_SICILIA@posteitaliane.it

Fax Server: 06/98688972

entro e non oltre il giorno lavorativo successivo a quello della relativa proposta. Se nel termine previsto non perviene l'accettazione, la struttura MARU lo considererà in ogni caso rinunciatario.

Qualora il contatto telefonico non vada a buon fine, la Struttura MARU Sicilia provvederà ad inviare un messaggio SMS di avviso e/o telegramma e/o posta elettronica. Se entro il giorno lavorativo successivo all'invio l'interessato non manifesta la propria accettazione, lo stesso sarà considerato rinunciatario.

Al momento della rinuncia, si provvederà all'eliminazione dall'elenco dell'anno di riferimento della relativa provincia.

Le parti confermano che l'attivazione della mobilità volontaria in ambito regionale avverrà in seguito alla realizzazione della mobilità in ambito provinciale, con l'obiettivo di garantire una corretta perequazione tra i diversi Comuni della Provincia.

Le Parti ribadiscono la scadenza al 31/12/2022 della presente intesa, facendo salve eventuali intese nazionali che dovessero intervenire producendo effetti regolatori sulla materia.

### **Per Poste Italiane S.p.A.**

Giovanni Garofalo  
(originale firmato)

Francesca Calandrelli  
(originale firmato)

### **Per le OO.SS.**

SLC CGIL

\_\_\_\_\_

SLP CISL

Salvatore Di Grazia (originale firmato)

UIL poste

\_\_\_\_\_

FAILP CISAL

Giovanni Curia (originale firmato)

CONFSAL Com.ni Lucio Aprile (originale firmato)

FNC UGL Com.ni Leonardo Suriano (originale firmato)