

Verbale di Accordo

Il giorno 12 aprile 2016

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

**SLC CGIL, SLP CISL, UILposte,
FAILP-CISAL, CONFSAL Com.ni e UGL Com.ni**

Premesso che

- con gli Accordi del 28 gennaio 2010 e del 22 maggio 2013 le Parti hanno definito un sistema finalizzato a gestire le domande di trasferimento avanzate dai lavoratori interessati a svolgere le proprie mansioni in regioni diverse da quelle di assegnazione, anche con l'obiettivo di favorire una più adeguata distribuzione delle risorse, tenendo conto sia delle esigenze tecnico, produttive, organizzative aziendali, sia delle istanze dei dipendenti;
- con l'Accordo del 17 dicembre 2015 le Parti hanno stabilito di prorogare l'effetto delle graduatorie relative all'anno 2015 fino al 30 aprile 2016 e di avviare inoltre il confronto per la definizione di una nuova intesa in materia;
- in tale contesto le Parti ritengono opportuno proseguire in continuità con quanto già stabilito dagli Accordi sopra citati definendo una nuova intesa relativa ai processi di trasferimento volontario del personale di livello F, E, D, C e B;
- 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° febbraio e fino al 15 febbraio di ogni anno potranno presentare domande di trasferimento volontario le risorse in possesso dei seguenti requisiti al 31 dicembre dell'anno precedente:
 - anzianità di servizio non inferiore a 18 mesi;
 - permanenza nella sede regionale di ultima assegnazione non inferiore a 18 mesi;

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. 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 e con lo stesso regime contrattuale individuale (da intendersi riferito ai rapporti di lavoro a tempo parziale).

Entro il 15 maggio 2016 ed entro il 28 febbraio 2017 le Parti si incontreranno per analizzare, nell'ambito di un esame congiunto, l'elenco dei settori e delle figure professionali aggregate rispettivamente per l'anno 2016 e per l'anno 2017.

Con riferimento alle risorse che successivamente alla presentazione dell'istanza di trasferimento siano adibite a mansioni diverse e non rientranti nella medesima aggregazione di mansioni, la relativa domanda per l'anno di riferimento decadrà.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time e viceversa, il dipendente verrà inserito in coda alla graduatoria relativa al nuovo regime di orario.

3. Le domande avranno validità fino alla pubblicazione dei nuovi elenchi.
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

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.

b.2) **Anzianità**

- per ogni anno di anzianità di servizio L punti 0,75

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 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 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) nell'anno precedente pari al numero dei giorni lavorabili con una franchigia non superiore a 15 giorni

punti 15

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.

A tal fine saranno esclusi dal computo delle assenze per malattia i ricoveri ospedalieri, adeguatamente documentati.

* * * * *

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 CCNL 14/04/2011.

* * * * *

Le Parti convengono che il personale affetto da patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 CCNL 14 aprile 2011 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 14/04/2011 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 in misura almeno pari al 85%.

L'Azienda si impegna a porre particolare attenzione ai casi di dipendenti che siano vittime di reati penali accertati da provvedimento giudiziario o in corso di accertamento per i quali si determini una incompatibilità ambientale, individuando le opportune soluzioni gestionali.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 38, lettera A), punto XIV, ultimo capoverso CCNL 14/04/2011, 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).

5. Tutte le domande di trasferimento dovranno essere presentate da parte degli interessati mediante l'applicativo che sarà disponibile sul portale intranet postepernoit. I dipendenti che non dispongono di account di dominio aziendale potranno alternativamente: a) inserire la domanda a sistema tramite il proprio responsabile; b) richiedere l'inserimento a sistema della domanda tramite la propria funzione di Risorse Umane Regionale.

6. Con specifico riferimento all'anno 2016 le domande di trasferimento dovranno essere presentate nel periodo dal 2 al 15 maggio. Le nuove graduatorie diventeranno efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione degli elenchi definitivi. Nelle more, le Parti stabiliscono di prorogare gli effetti delle graduatorie relative all'anno 2015.

7. Le domande di trasferimento, ordinate, ove ne ricorrano le condizioni, sulla base dei criteri di cui al punto 4. saranno rese pubbliche entro il 31 marzo di ciascun anno. A valle della pubblicazione, le persone interessate potranno entro e non oltre cinque giorni dalla pubblicazione stessa, inviare a mezzo fax osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa. L'Azienda provvederà, entro i successivi tre giorni, alla valutazione delle richieste e all'eventuale aggiornamento degli elenchi.

8. L'effettivo trasferimento è, inoltre, subordinato alla verifica:

- della sussistenza e/o permanenza delle specifiche idoneità alle relative mansioni da svolgere presso la sede di trasferimento;
- al definitivo inserimento in Azienda, alla data del trasferimento, 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 e del 30 luglio 2015).

9. La struttura Risorse Umane Regionale, ricevuta l'autorizzazione, procederà a contattare telefonicamente il lavoratore.

Qualora il contatto telefonico vada a buon fine, lo stesso dovrà formalizzare l'accettazione ovvero la rinuncia inviando un fax alla struttura di RUR della regione di attuale assegnazione, entro e non oltre il giorno lavorativo successivo a quello della relativa proposta. Se nel termine previsto non perviene l'accettazione, la funzione RUR lo considererà in ogni caso rinunciatario.



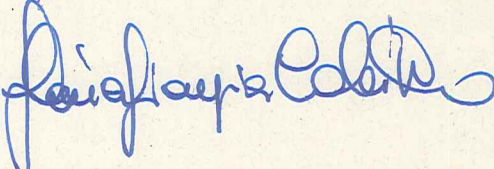
Qualora il contatto telefonico non vada a buon fine, la struttura Risorse Umane Regionale provvederà ad inviare un messaggio SMS di avviso. Se entro il giorno lavorativo successivo all'invio l'interessato non manifesta la propria accettazione, lo stesso sarà considerato rinunciatario.

Al momento della rinuncia, si provvederà all'eliminazione dall'elenco dell'anno di riferimento della relativa provincia. Il dipendente inoltre non potrà presentare ulteriore domanda nell'anno successivo a quello della sua rinuncia.


In via eccezionale, per ragioni documentate, sarà facoltà del lavoratore richiedere, in fase di accettazione, il differimento dell'effettivo trasferimento fino ad un massimo di 2 mesi dalla data inizialmente prospettata.

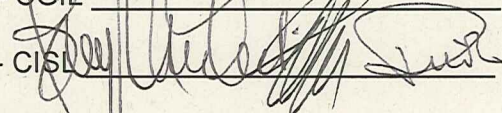
10. Sulla base di quanto definito con la presente intesa, entro il mese di aprile 2016, le Parti si incontreranno a livello territoriale per regolamentare le domande di trasferimento volontario in ambito regionale. Tali trasferimenti dovranno precedere gli eventuali inserimenti di risorse provenienti da regioni diverse.
11. L'Azienda, nel confermare l'obiettivo di ottimizzare ed agevolare il processo di mobilità nazionale e al fine di garantirne la corretta gestione, fornirà trimestralmente alle OO.SS. lo stato di avanzamento dei trasferimenti disposti in applicazione del presente accordo, ferma restando la possibilità per le OO.SS. di richiedere un apposito momento di confronto.
12. Il presente accordo avrà validità per gli anni 2016 e 2017, salvo eventuale disdetta da parte aziendale ovvero sindacale almeno tre mesi prima rispetto all'apertura dei termini per la presentazione delle domande.

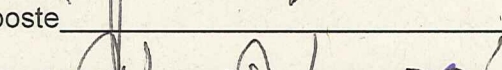
per Poste Italiane S.p.A.

per le OO.SS.

SLC - CGIL 

SLP - CISL 

UIL poste 

FAILP - CISAIL 

CONFSAL - Com.ni 

UGL - Com.ni _____