

# Verbale di Accordo

Il giorno 29/04/2016

tra

**Poste Italiane S.p.A. Regione Sicilia**

e

**Delegazione sindacale Regionale della Sicilia**

## *Premesso che*

- Con l'Accordo nazionale del 12 aprile 2016, sono stati definiti i criteri per la gestione delle domande di trasferimento volontario presentate dai dipendenti di livello inquadramentale F, E, D, C e B, interessati a svolgere le proprie mansioni in regioni diverse da quelle di attuale assegnazione;
- 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;
- Con l'Accordo citato, che avrà validità per gli anni 2016 e 2017, salvo eventuale disdetta da parte aziendale ovvero sindacale, le Parti hanno ritenuto opportuno proseguire in continuità con il precedente modello;
- Lo stesso Accordo che qui si intende integralmente richiamato e rispettato, prevede che a livello territoriale, vengano avviati percorsi di confronto per la definizione dei processi di trasferimento volontario in ambito regionale e provinciale aventi anch'essi validità per gli anni 2016 e 2017, in modo da individuare e formalizzare dei criteri di trasferimento idonei a favorire una più adeguata distribuzione delle risorse, tenendo conto sia delle esigenze tecnico, produttive, organizzative aziendali, sia delle istanze dei dipendenti.

## *si conviene quanto segue*

La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo.

1. A partire dal 15 gennaio e fino al 31 gennaio di ogni anno le risorse interessate potranno presentare domande di trasferimento volontario in ambito regionale e/o provinciale, secondo le disposizioni e le modalità indicate nei punti successivi.

Potranno presentare domanda di trasferimento le risorse di livello F, E, D, C e B, 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 12 mesi;**
- **Permanenza nella sede di ultima assegnazione regionale non inferiore a 6 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 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).

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

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 di nuovi elenchi.
4. L'intero processo si realizzerà secondo le seguenti modalità:

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

A partire dal 15 gennaio e fino al 31 gennaio di ogni anno il personale indicato al precedente punto 1) potrà far pervenire la richiesta di trasferimento mediante compilazione dell'apposita modulistica (all 1-2) al fax server 06/98682524, conservando attestazione invio che farà fede ad ogni conseguente effetto.

Per le risorse assenti a vario titolo le stesse saranno avviate a mezzo telegramma dei termini di presentazione della domanda.

Ciascuna risorsa potrà formulare un'unica domanda: o per trasferimento intraprovinciale o per trasferimento interprovinciale. Le domande potranno riguardare:

trasferimenti intraprovinciali: 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.

Ovvero

Trasferimenti interprovinciali: 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) e nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 2.

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 in ambito 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 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 e al dipendente vedovo con prole minore di anni 18;
- il punteggio di cui al punto a.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 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 0,75

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.

Per le risorse ex CTD 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, l'anzianità di servizio sarà calcolata dalla data di effettiva riammissione in servizio.

Le frazioni di anno superiori a sei mesi vengono computati 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.

Il personale per il quale sussistano le condizioni sopra elencate sarà collocato nella graduatoria relativa, secondo l'ordine decrescente di detta graduatoria.

## **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 300/1970) 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 al 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 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 14/04/2011, o per le quali si renda necessaria l'effettuazione di terapie salvavita debitamente certificate, potrà presentare senza alcun limite temporale, domanda di trasferimento indipendentemente dai requisiti stabiliti al punto 1 del presente accordo e le relative richieste verranno valutate dall'Azienda indipendentemente dai criteri individuati al precedente punto 4.

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 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 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. Con specifico riferimento all'anno 2016 le domande di trasferimento potranno essere presentate nel periodo dal 9 al 21 maggio. Le nuove graduatorie diventeranno efficaci dalla data di pubblicazione degli elenchi definitivi che avverrà entro il 20 giugno 2016. Nelle more, le Parti stabiliscono di prorogare gli effetti delle graduatorie relative all'anno 2015.
6. Le domande di trasferimento volontario, ordinate (ove ne ricorrano le condizioni) secondo i criteri citati, saranno rese pubbliche entro il 28 febbraio d'ogni anno. A valle della pubblicazione, le risorse interessate potranno, entro e non oltre tre (3) giorni dalla pubblicazione delle stesse, inviare mezzo fax server 06/98682524 osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa. L'azienda provvederà, entro i successivi tre giorni, alla valutazione delle richieste e all'eventuale elaborazione della graduatoria aggiornata. In caso di non accoglibilità delle osservazioni/eccezioni alla graduatoria, verrà data comunicazione delle motivazioni al dipendente.

#### **Criteri di accoglimento delle domande**

L'accoglimento delle domande di trasferimento è subordinato alla sussistenza dei requisiti indicati al punto 1) 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.

#### **7. Trasferimenti**

L'effettivo trasferimento resta condizionato alla verifica:

- della sussistenza dei requisiti di accesso di cui al precedente punto 1);
- della permanenza delle specifiche idoneità alle relative mansioni da svolgere presso la sede di trasferimento;
- del 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 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 e del 30 luglio 2015. In questo caso laddove la verifica dovesse dare esito negativo, la risorsa resterà in graduatoria fino al compimento del periodo di validità della stessa)

8. La Struttura Risorse Umane Regionali 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 n. 06/98682524 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 Regionali provvederà ad inviare un messaggio SMS di avviso e/o telegramma. 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.

L'avvenuta accettazione di una delle sedi richieste, in ambito intraprovinciale, non determinerà comunque l'eliminazione della risorsa dalle graduatorie per le rimanenti sedi di preferenza.

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 2 mesi dalla data inizialmente prospettata.

Le parti ribadiscono la scadenza al 31/12/2017 della presente intesa, facendo salve eventuali intese nazionali che dovessero intervenire producendo effetti regolatori sulla materia.

L'Azienda darà alle OO.SS. regionali informativa trimestrale circa lo scorrimento degli elenchi di trasferimento intraprovinciale e interprovinciale, lo stato dell'arte delle mobilità e le eventuali disponibilità per successiva mobilità qualora pianificabili.

Le Parti concordano di effettuare una nuova eventuale verifica entro il mese di ottobre 2016, per analizzare lo stato di avanzamento in linea con quanto condiviso in data odierna.

L.C.S.

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

per le **OO.SS.**

SLC/CGIL \_\_\_\_\_

SLP/CISL \_\_\_\_\_

UIL/POSTE \_\_\_\_\_

FAILP/CISAL \_\_\_\_\_

CONFSAL/COM \_\_\_\_\_

UGL/COM \_\_\_\_\_