

Verbale di Accordo

Il giorno 21/07/2023

tra

Poste Italiane S.p.A.

e

Delegazione Sindacale Regionale Lombardia

Premesso che

- In data 20 Giugno u.s. è stato sottoscritto il Verbale di Accordo nazionale avente ad oggetto la definizione di un sistema finalizzato alla gestione delle domande di trasferimento volontario che tiene conto sia delle esigenze tecnico, produttive, organizzative aziendali, sia delle istanze di cambiamento di sede del personale interessato;
- Il summenzionato verbale di Accordo, al punto 14), rinvia ad incontri territoriali per la regolamentazione delle domande di trasferimento volontario in ambito provinciale e regionale.
- Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, le Parti intendono qui definire le modalità di gestione delle domande di trasferimento volontario per il personale inquadrato nei livelli contrattuali F), E), D),C) e B). In modo particolare con riferimento al personale inquadrato al livello B), nell'esaminare le domande di trasferimento volontario, l'Azienda terrà conto delle azioni eventualmente pianificate di sviluppo e valorizzazione delle risorse presenti sul territorio;

Si conviene e si stipula quanto segue



La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo

Parti Generali


Le Parti si danno reciprocamente atto che le finalità del presente Verbale di Accordo fanno riferimento alla sola gestione delle domande di cambio sede volontarie presentate dai lavoratori nell'ambito delle regole qui definite, e pertanto, non precludono le previsioni del CCNL - all'art. 38 - in materia di trasferimenti disposti per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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.

In via sperimentale per il periodo di vigenza del presente accordo, l'Azienda provvederà ad 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 monoprotettore, OSP, ODA).




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 per la mobilità Regionale) risulti inidoneo temporaneo a seguito dell'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.

Con riferimento a quanto previsto dal verbale di Accordo del 21 novembre 2022, si conferma 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.






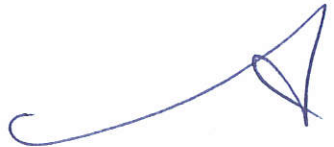




Il presente accordo avrà validità per gli anni 2023, 2024 e 2025 ferme restando eventuali intese e/o chiarimenti nazionali che dovessero sopravvenire con effetti regolatori novativi sulla materia.














In ragione delle necessità di contemperare maggiormente le esigenze di natura tecnica/organizzativa e produttiva con quelle derivanti dalle volontà del personale intenzionato a svolgere la propria attività in Comuni/Province diversi da quelle di assegnazione, le Parti si incontreranno nei prossimi mesi per verificarne la praticabilità attraverso una possibile diversa gestione del processo di mobilità volontaria sul territorio.





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.





MOBILITA' PROVINCIALE

- 
- 
1. Le domande di trasferimento volontario per la mobilità provinciale potranno essere presentate dal **04 gennaio al 19 gennaio** di ogni anno.
Con specifico riferimento all'anno 2023 le domande di trasferimento dovranno essere presentate nel periodo dal **25 agosto p.v. al 09 settembre p.v.**;
 2. Alla mobilità Provinciale, possono partecipare le risorse a tempo indeterminato in possesso al 31 dicembre dell'anno precedente di un'anzianità di servizio non inferiore a **6 (sei) mesi** e una permanenza nella sede di assegnazione non inferiore a **6 (sei) mesi**, eccezion fatta per il personale di PCL per il quale sarà presa in considerazione solo l'anzianità di servizio.
 3. Per il solo anno 2023 le Parti convengono che i requisiti di cui sopra sono ridotti a **3 (tre) mesi**;
 4. Per il personale con contratto di apprendistato l'anzianità di servizio e la permanenza nella sede di assegnazione non possono essere inferiori a **18 mesi**;
- 
- 
- 
- 
- 
- 





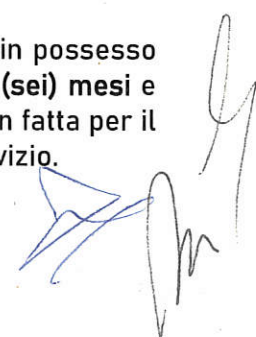
- 
- 
5. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i requisiti minimi di anzianità e di permanenza non saranno oggetto di riproporzionamento;
6. Prescinde dai suddetti criteri il personale di cui all'allegato 1 "condizioni particolari" punti 1 e 2;
7. Ciascuna risorsa potrà presentare un'unica domanda di trasferimento per ciascun anno, esclusivamente nell'ambito del proprio settore di appartenenza, per le medesime mansioni espletate nel mese di presentazione della domanda ovvero, fermo restando il proprio livello inquadramentale, per le mansioni rientranti nella medesima aggregazione fornite dall'Azienda alle OO.SS. nazionali.
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;
8. Le domande avranno validità per un anno e dovranno essere presentate tramite il modulo di domanda (**Allegato A**) ed inviate ai numeri di fax della funzione Risorse Umane della struttura di propria assegnazione dettagliati nell'**Allegato B**;
9. Per la mobilità provinciale il personale appartenente al Settore Mercato Privati potrà indicare in ordine di preferenza, **3 (tre)** sedi rispetto a quella di assegnazione; il personale applicato al Settore Posta Comunicazione e Logistica **3 (tre)** CD/CS/CO/CL della provincia; Il personale appartenente ad altre funzioni aziendali fino a **3 (tre)** sedi rispetto a quella di assegnazione;
10. Ai fini della mobilità provinciale, per le Filiali che insistono nella stessa provincia (Brescia 1 e 2 - Bergamo 1 e 2 - Mi 1 2 3 4 5 - Varese/Busto - Monza Brianza), in caso di parità di punteggio, sarà data priorità alle domande provenienti dalla medesima Filiale;
11. Inoltre, qualora le Filiali insistano su due province (Filiali di Monza Brianza - Milano 2 Nord e Milano 5 Est), le domande di trasferimento verso uffici della filiale di appartenenza saranno sempre considerate quale mobilità provinciale, con riferimento alla provincia dell'UP richiesto. Si precisa che sarà sempre considerata provinciale la domanda verso UP della provincia ove ha sede l'UP di assegnazione, indipendentemente dalla Filiale di appartenenza.
12. Poiché la mobilità provinciale è propedeutica alla mobilità regionale, in caso di produzione di entrambe le domande, l'avvenuto trasferimento nell'ambito della mobilità provinciale rende nulla la domanda di mobilità regionale;
13. Sulla base delle domande presentate sarà stilata (secondo i criteri di cui all'allegato 2 "graduatorie e punteggi") un'unica graduatoria, comprendente il personale full time e part time, per ciascuno degli ambiti di cui al punto 7) e per la relativa aggregazione di mansioni;
14. Entro il **12 febbraio** di ciascun anno l'Azienda pubblicherà le graduatorie delle domande di trasferimento; per l'anno 2023 le graduatorie saranno pubblicate entro il mese di **Ottobre 2023**. A valle della pubblicazione, le risorse interessate potranno, entro e non oltre **3 (tre)** giorni lavorativi dalla pubblicazione delle stesse, inviare a mezzo fax numero **0272570019** osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa. L'Azienda provvederà, entro i successivi cinque giorni lavorativi, alla valutazione delle richieste e all'eventuale aggiornamento degli elenchi.
15. Le nuove graduatorie diventeranno efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione degli elenchi definitivi ed avranno validità fino alla pubblicazione delle successive. 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.

- 
- 
- 
16. I trasferimenti volontari saranno effettuati secondo l'ordine decrescente di punteggio della graduatoria di riferimento.
17. 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 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 Centri di Distribuzione in cui, per le attività di recapito, siano utilizzati esclusivamente automezzi.
18. 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;
19. In via eccezionale, per ragioni documentate, sarà facoltà del lavoratore richiedere il differimento dell'effettivo spostamento senza oneri per l'Azienda - fino ad un massimo di 3 mesi dalla data comunicata. L'Azienda si riserva di differire fino ad un massimo di 3 mesi l'effettivo spostamento definitivo del personale trasferito alle nuove sedi di lavoro. In tal caso troveranno applicazione le disposizioni relative al trattamento di trasferta attualmente previste dall'art 40 del Ccnl vigente;
20. 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 Nord Ovest entro e non oltre due giorni dalla data in cui il dipendente viene contattato per il relativo trasferimento. Alla ricezione della comunicazione di rinuncia, si procederà all'eliminazione dall'elenco.
- 

MOBILITA' REGIONALE

21. Le domande di trasferimento volontario per la mobilità regionale potranno essere presentate dal **04 gennaio al 19 gennaio** di ogni anno.
Con specifico riferimento all'anno 2023 le domande di trasferimento dovranno essere presentate nel periodo dal **25 agosto p.v. al 09 settembre 2023**.
22. Alla mobilità Regionale, possono partecipare le risorse a tempo indeterminato in possesso al 31 dicembre dell'anno precedente di un'anzianità di servizio non inferiore a **6 (sei) mesi** e una permanenza nella sede di assegnazione non inferiore a **6 (sei) mesi**, eccezion fatta per il personale di PCL per il quale sarà presa in considerazione solo l'anzianità di servizio.
- 
- 
- 
- 
- 

23. Per il solo anno 2023 le Parti convengono che i requisiti di cui al precedente punto ~~20~~²² sono da ritenersi ridotti a **3 (tre) mesi**;
24. Per il personale con contratto di apprendistato l'anzianità di servizio e la permanenza nella sede di assegnazione non possono essere inferiori a **18 (diciotto) mesi**;
25. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il requisito minimo di anzianità e di permanenza non sarà oggetto di riproporzionamento;
26. Prescinde dai suddetti criteri il personale di cui all'allegato 1 "condizioni particolari" punti 1 e 2.
27. Tutte le domande di trasferimento dovranno essere presentate da parte degli interessati mediante l'applicativo che sarà disponibile sul portale intranet Postepernoi/Noidiposte;
28. I dipendenti che non dispongono di account di dominio aziendale potranno richiedere l'inserimento a sistema della domanda tramite la Macro Area Risorse Umane Nord Ovest cui andrà trasmesso inviando - il modulo di partecipazione datato e firmato via mail agli indirizzi mail indicati nello stesso allegato (vedi allegato C);
29. 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 alla regione di assegnazione, per le medesime mansioni espletate nel mese di presentazione dell'istanza ovvero, fermo restando il proprio livello inquadramentale, per le mansioni rientranti nelle aggregazioni fornite dall'Azienda alle OO.SS. nazionali.
30. 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.
31. Le domande avranno validità per un anno;
32. Sulla base delle domande presentate sarà stilata (secondo i criteri di cui all'allegato 2 "graduatorie e punteggi") un'unica graduatoria per provincia, comprendente il personale full time e part time, per ciascuno degli ambiti di cui al punto 29 e per la relativa aggregazione di mansioni.
33. Entro il **12 febbraio** di ciascun anno l'Azienda pubblicherà le graduatorie delle domande di trasferimento; per l'anno 2023 le graduatorie saranno pubblicate entro il mese di ottobre. A valle della pubblicazione, le risorse interessate potranno, entro e non oltre **3 (tre) giorni** lavorativi dalla pubblicazione delle stesse, inviare a mezzo fax numero **0272570019** osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa. L'Azienda provvederà, entro i successivi cinque giorni lavorativi, alla valutazione delle richieste e all'eventuale aggiornamento degli elenchi.
34. Le nuove graduatorie diventeranno efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione degli elenchi definitivi ed avranno validità fino alla pubblicazione delle successive. 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.
35. Ai sensi dell'accordo nazionale del 20.6.23 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 di settembre di ciascun anno. 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.

36. I Lavoratori inseriti utilmente nelle graduatorie provinciali (per la mobilità regionale), divenute definitive alla data di pubblicazione, potranno accedere all'apposito applicativo informatico 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.
37. 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 richiesta. 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 del lavoratore che risulti pienamente idoneo alla mansione, indipendentemente dalla situazione di organico della sede di provenienza.

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.

38. 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 - unicamente Centri di Distribuzione della provincia opzionata in fase di

presentazione della domanda di mobilità regionale in cui, per le attività di recapito, siano utilizzati esclusivamente automezzi.

39. 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

40. In via eccezionale, per ragioni documentate, sarà facoltà del lavoratore richiedere il differimento dell'effettivo spostamento - senza oneri per l'Azienda - fino ad un massimo di 3 mesi dalla data comunicata.

41. L'Azienda si riserva di differire fino ad un massimo di 3 mesi l'effettivo spostamento definitivo del personale trasferito alle nuove sedi di lavoro. In tal caso troveranno applicazione le disposizioni relative al trattamento di trasferta attualmente previste dall'art 40 del Ccnl vigente.

Poste Italiane


Roberto Repa

OO. SS.

SLP CISL 

SLC CGIL 

UIL Poste 

CONFISAL Com. 

FAILP Cisl 

FNC UGL Com.ni 

ALLEGATO 1 "condizioni particolari"

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 di cui ai punti 2 (per la mobilità provinciale) e 18 (per la mobilità regionale) dell'accordo regionale 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 ai punti 2 (per la mobilità provinciale) e 18 (per la mobilità regionale) dell'accordo regionale, 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 ne determineranno 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.

GRADUATORIE E PUNTEGGI

Le domande di trasferimento, 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 IX 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 a 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 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.



Eventuali dichiarazioni mendaci relative a fatti o stati che siano rese dal lavoratore all'atto della presentazione dell'istanza di mobilità volontaria regolata dal presente accordo, anche al fine della



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]