

VERBALE DI ACCORDO

tra

Poste Italiane S.p.A.

e

Delegazione Sindacale Regionale Piemonte

Il giorno 25/07/2023 si è tenuto un incontro tra la Società Poste Italiane S.p.A. e la Delegazione Sindacale Regionale territorialmente competente per il Piemonte, avente ad oggetto la definizione delle domande di trasferimento volontario in ambito provinciale e regionale in attuazione dell'espresso rinvio effettuato dall'accordo nazionale del 20 giugno 2023

Premesso che

- L'accordo nazionale del 20-06-2023 (punto 14) rinvia ad incontri territoriali per la regolamentazione delle domande di trasferimento volontario in ambito provinciale e regionale.
- In tale contesto le Parti ritengono opportuno definire i processi condivisi di trasferimento volontario del personale di livello F, E, D, C e B in continuità con quanto stabilito nei precedenti Accordi relativi alla Mobilità Volontaria 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

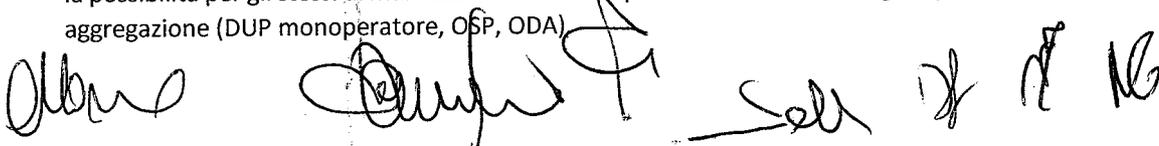
La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo.

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 portalettere 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 monoperatore, 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.

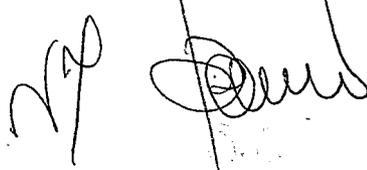
Il presente accordo avrà validità per gli anni 2023, 2024 e 2025 ferme restando eventuali intese e/o chiarimenti nazionali che dovessero sopravvenire con effetti regolatori novativi sulla materia.

In 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 ragione delle necessità di contemperare le esigenze di natura tecnico organizzativa e produttiva con quelle derivanti dalla volontà del personale intenzionato a svolgere la propria attività in comuni/province diverse 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.

MOBILITA' PROVINCIALE

1. Le domande di trasferimento volontario per la mobilità provinciale potranno essere presentate **dal 4 al 19 gennaio di ogni anno**
2. Con specifico riferimento al solo anno **2023** le domande di trasferimento dovranno essere presentate nel periodo dal **25 agosto pv.al 9 settembre pv.**
3. 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 mesi** e una permanenza nella sede di ultima assegnazione **non inferiore a 6 mesi**. Per il solo anno 2023 le parti convengono che i predetti requisiti sono ridotti a **3 mesi**.
4. Per il personale con contratto di apprendistato l'anzianità di servizio e la permanenza nella sede di assegnazione non possono essere inferiore a 24 mesi.
5. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il requisito minimo di anzianità e di permanenza non sarà 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) e inviate ai numeri di fax della funzione Risorse Umane della struttura di propria assegnazione dettagliati nell'Allegato B.



9. Il personale appartenente al Settore **Mercato Privati** potrà indicare **in ordine di preferenza, 2 (due) Comuni della provincia di assegnazione**; il personale appartenente al Settore **Posta Comunicazione e Logistica 2 (due) CL/CD/CS/CO** della provincia di assegnazione.
10. 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;
11. 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.
12. 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.
13. Le nuove graduatorie diventeranno efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione degli elenchi definitivi e avranno validità fino alla pubblicazione degli elenchi successivi. Le graduatorie relative all'anno 2025 cesseranno di avere efficacia alla data del 31 dicembre 2025 in coerenza con il periodo di vigenza del presente accordo.
14. Al ricorrere delle condizioni che consentono di accogliere le singole richieste presentate, si darà corso ai trasferimenti secondo l'ordine decrescente di punteggio della graduatoria di riferimento.
15. 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.
16. L'effettivo trasferimento è, inoltre, subordinato:
17. 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);
18. 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. alle verifiche delle disponibilità e delle possibilità di rilascio da parte della struttura di appartenenza.
20. 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)** mesi dalla data comunicata. L'azienda si riserva di differire fino ad un massimo di 3 (mesi) l'effettivo spostamento del personale trasferito alle nuove sedi di lavoro. In tale ultimo caso troveranno applicazione le disposizioni relative al trattamento di trasferta previste dall'art. 40 del CCNL per personale non dirigente di Poste Italiane.
21. Il personale che intenda rinunciare alla mobilità dovrà comunicarlo formalmente alla propria funzione Risorse Umane di appartenenza che provvederà ad inoltrarla alla struttura di Macro Area Risorse Umane Nord Ovest, entro e non oltre 2 giorni dalla data in cui il dipendente viene contattato per il relativo trasferimento. In caso di rinuncia alla sede proposta, il dipendente rimarrà in graduatoria per l'eventuale secondo Comune, Centro di Distribuzione, per il quale è correttamente inserito nella graduatoria di mobilità.

MOBILITA' REGIONALE

22. Le domande di trasferimento volontario per la mobilità regionale potranno essere presentate dal **4 gennaio al 19 gennaio di ogni anno**.
23. 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 mesi** e una permanenza nella sede di ultima assegnazione non inferiore a **6 mesi**. Per il solo anno 2023 le parti convengono che i predetti requisiti sono ridotti a **3 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 24 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 messo a disposizione dall'Azienda sul portale Posteperno/Noi diposte;
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 il modulo di partecipazione datato e firmato (Allegato C) via mail agli indirizzi mail indicati nello stesso allegato.
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 medesime 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, comprendente il personale full time e part time, per ciascuno degli ambiti di cui al punto 9) 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 e avranno validità fino alla pubblicazione degli elenchi successivi. Le graduatorie relative all'anno 2025 cesseranno di avere efficacia alla data del 31 dicembre 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.
38. 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.
39. 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.
40. 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.
41. L'effettivo trasferimento è, inoltre, subordinato:
42. 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);
43. 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 spostamento - senza oneri per l'Azienda - fino ad un massimo di 3 mesi dalla data comunicata.
44. 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.
45. 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)** mesi dalla data comunicata. L'azienda si riserva di differire fino ad un massimo di 3 (mesi) l'effettivo spostamento del personale trasferito alle nuove sedi di lavoro. In tale ultimo caso troveranno applicazione le disposizioni relative al trattamento di trasferta previste dall'art. 40 del CCNL per personale non dirigente di Poste Italiane.

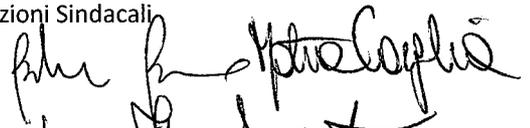
Torino

Poste Italiane S.p.A.



Organizzazioni Sindacali

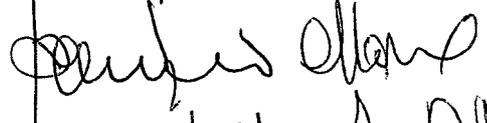
SLP CISL



SLC CGIL



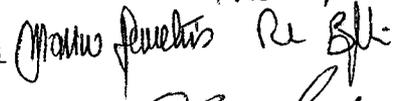
UILPOSTE



CONFSAL Com.ni



FAILP CISAL



FNC UGL Com.ni

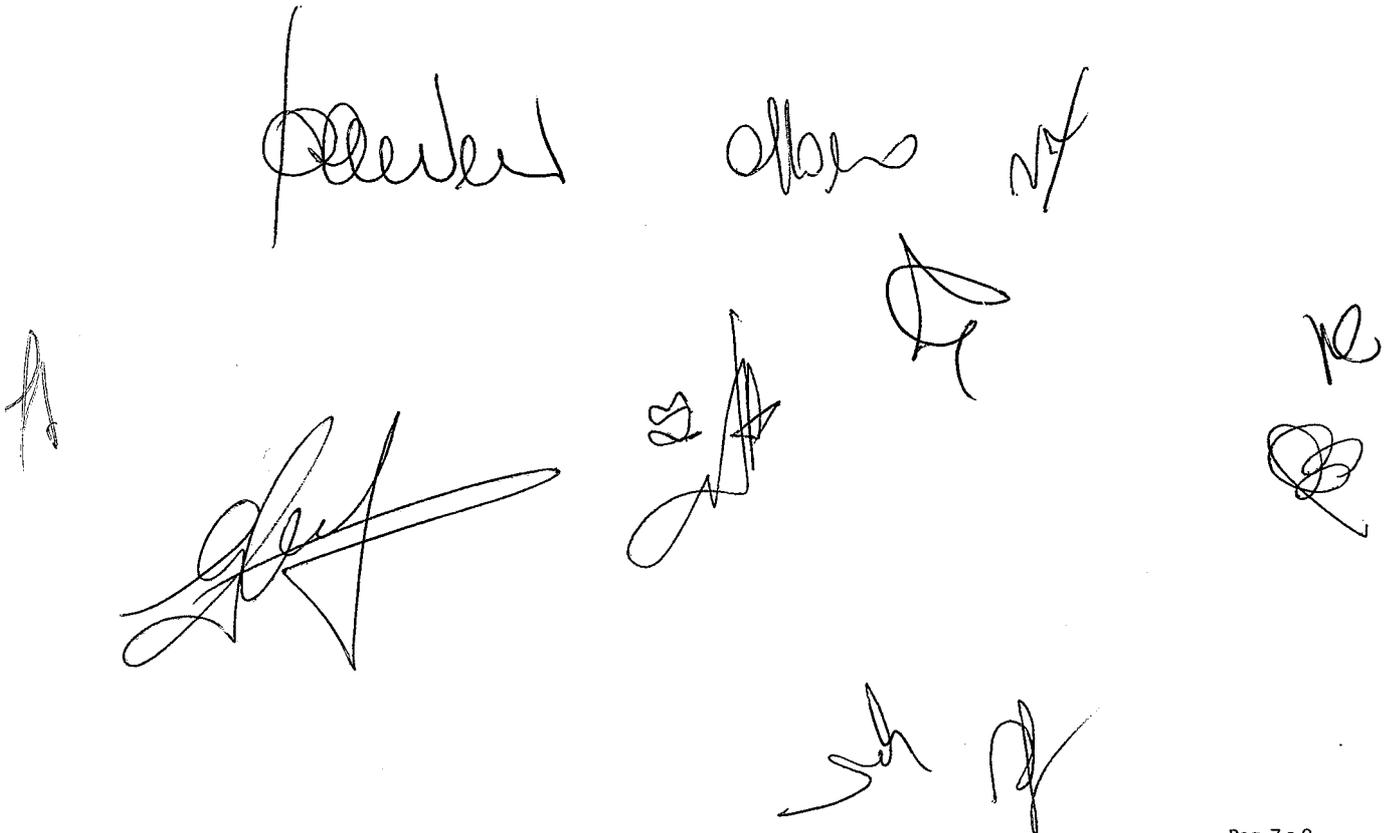


ALLEGATO 1 - "CONDIZIONI PARTICOLARI"

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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.



ALLEGATO 2 - "DETERMINAZIONE DEI PUNTEGGI E DELLE GRADUATORIE"

1. 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 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 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

punti 15

- 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

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 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.

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 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.

