

Comunicato al personale

TRASFERIMENTO VOLONTARIO INDIVIDUALE NELL'AMBITO DELLA PROVINCIA

Accordo Regionale Puglia Azienda - OO.SS. del 24 giugno 2013

1 - NOTE DI CARATTERE GENERALE

Si comunica a tutto il personale che con l'accordo sindacale regionale Puglia del 24 giugno 2013 è stato confermato per gli anni 2013-2014-2015 il sistema di gestione della mobilità territoriale finalizzato a regolamentare le singole domande di trasferimento presentate dai dipendenti interessati a svolgere le proprie mansioni in un comune diverso da quello di attuale assegnazione nell'ambito della provincia di appartenenza.

2 - DESTINATARI DELLA PROCEDURA DI MOBILITA'

Le previsioni dell'Accordo regionale del 24/06/2013 si applicano alle risorse con contratto a tempo indeterminato di livello B, C, D, E, F, che possono presentare una sola domanda di trasferimento all'anno e alternativamente in ambito intraregionale o intraprovinciale.

Tale richiesta può essere esclusivamente rivolta ad ottenere il trasferimento:

- nell'ambito del proprio settore di appartenenza;
- per la medesima mansione espletata nel mese di presentazione della domanda;
- a parità di regime contrattuale, in relazione ai rapporti di lavoro a tempo parziale;
- nell'ambito della provincia di appartenenza e in ordine non vincolante, per un massimo di tre comuni (mobilità intraprovinciale).

3 - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Per l'anno 2014 il periodo di presentazione delle domande avrà inizio il 01/01/2014 e terminerà il 15/01/2014. Tutte le domande di trasferimento dovranno essere presentate alle strutture di seguito indicate a cura del diretto interessato con invio a mezzo fax o presentate a mano:

Mercato Privati	presso la Filiale di appartenenza Servizio RU
Servizi Postali	presso la RAM di appartenenza Servizio RU
Servizi Postali – Staff ALT	presso Risorse Umane Regionali / Account SP
Altre Strutture (Corporate)	presso Risorse Umane Regionali / Account MP

Il personale assente a qualsiasi titolo in via continuativa nel periodo dal 1° al 15 gennaio 2014 sarà avvertito dell'affissione nelle bacheche aziendali del Comunicato al Personale relativo all'Accordo regionale Puglia del 24/06/2013 dalle strutture territoriali di riferimento, a mezzo telegramma da inviarsi non oltre il 07 gennaio 2014.

4 - CRITERI DI ACCESSO

Il requisito necessario alla presentazione della domanda, che deve essere posseduto al 31/12/2013, è:

- anzianità di servizio non inferiore ai 6 mesi:

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il requisito di cui al primo allinea non sarà oggetto di riproporzionamento,

5 – CRITERI PER LA REDAZIONE DELLE GRADUATORIE

Sulla base delle domande presentate saranno redatte apposite graduatorie per ciascun comune richiesto, e per ciascun Settore di appartenenza, che in linea con quanto previsto dall'accordo, saranno articolate secondo i seguenti criteri:

a) Condizioni familiari

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

La valorizzazione del punteggio totale relativo alle condizioni familiari verrà effettuata tenendo presente che:

- i punteggi di cui sopra sono tra di loro cumulabili;
- il punteggio di cui al punto 1.3. e 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 1.2.;
- il punteggio di cui al punto 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 anni 18;
- il punteggio di cui al punto 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 1.1. e 1.5. non compete nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;
- il punteggio di cui al punto 1.2. compete anche nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;
- il punteggio di cui al punto 1.6. compete solo nel caso in cui i genitori siano a carico ai fini fiscali.

b) Anzianità

per ogni anno di anzianità di servizio	punti 1.25
--	------------

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 a tempo parziale, sarà considerato come anno intero di anzianità, il servizio contrattualmente pattuito, indipendentemente dalla tipologia del part time.

c) Presenza in servizio

presenza in servizio	punti 15
----------------------	----------

Si intende per presenza in servizio il numero di giorni lavorabili riferiti all'anno precedente, con una franchigia non superiore a 15 giorni di assenza. Sono ritenuti giorni di presenza in servizio le assenze a titolo di infortunio, congedo obbligatorio di maternità e paternità ed eventuali periodi di interdizione anticipata, permessi sindacali RSU ed RLS previsti dalla Legge 300/70.

Con riferimento alle assenze dal servizio riconducibili a malattia, il punteggio complessivo sarà decurtato come di seguito indicato:

- dal sedicesimo al ventesimo giorno di assenza complessiva per l'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 coerenza con quanto previsto nell'accordo regionale Puglia del 24/06/2013 il personale affetto dalle patologie di particolare gravità indicate all'art. 41 del CCNL 14 aprile 2011, 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.

Particolare attenzione verrà riservata 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 del CCNL del 14/04/2011, si terrà conto delle domande di trasferimento presentate dal lavoratore con coniuge appartenente alle Forze Armate o di Polizia.

6 - PUBBLICAZIONE DELLE GRADUATORIE

Le graduatorie, redatte secondo i criteri di cui sopra, saranno rese pubbliche entro il 31/01/2014 e verranno affisse per cinque giorni lavorativi successivi alla pubblicazione. Entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla data di pubblicazione, i dipendenti interessati potranno inviare a mezzo fax (agli uffici indicati al punto 3) osservazioni e/o eccezioni alla graduatoria stessa. L'azienda provvederà entro i successivi 3 giorni alla valutazione delle richieste ad all'eventuale aggiornamento delle graduatorie.

7 - TRASFERIMENTI

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

- del superamento del periodo di prova;
- della sussistenza e/o permanenza della specifica idoneità della risorsa alle relative mansioni da svolgere nella sede di destinazione;
- del definitivo inserimento in Azienda del dipendente che, pertanto, deve alternativamente essere stato:
 - assunto con contratto a tempo indeterminato;
 - assunto in virtù di sentenza passata in giudicato;
 - assunto a seguito di sottoscrizione di verbale individuale di conciliazione, ai sensi dell'Accordo del 13 gennaio 2006, del 10 luglio 2008, del 27 luglio 2010, del 18 maggio 2012 o del 21 marzo 2013.
- dell'avvenuto riconoscimento da parte dell'INAIL in caso di infortunio ancora in corso di definizione al momento di presentazione della domanda e quindi il diritto al punteggio di graduatoria assegnato. In caso di mancato riconoscimento, verrà aggiornato il punteggio assegnato sulla base degli effettivi giorni di assenza;

A seguito delle verifiche aziendali in ordine alle condizioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, i dipendenti interessati dai provvedimenti di mobilità saranno contattati al fine dell'accettazione della nuova sede.

Una volta accertato che il contatto con la risorsa sia andato a buon fine, l'interessato dovrà formalizzare l'accettazione ovvero la rinuncia inviando una comunicazione a mezzo fax alla struttura RU di riferimento entro e non oltre il giorno lavorativo successivo a quello della relativa proposta.

8 - RINUNCIA

Se nel termine previsto non perviene l'accettazione il dipendente sarà considerato rinunciatario, con contestuale eliminazione dalla graduatoria ed impossibilità del medesimo di presentare ulteriore domanda di mobilità nell'anno successivo a quello della sua rinuncia.

Bari 19/12/2013

Risorse Umane Regionale Sud 1

