

TRASFERIMENTI: MODALITÀ, PREAVVISO, LIMITI - CONOSCERLI PER ESIGERLI

La FISAC, insieme alle altre organizzazioni Sindacali, è impegnata a cercare un accordo di Gruppo sulla mobilità che si determina sulla base dei trasferimenti.

Nel frattempo, poiché un trasferimento è sempre un momento importante per tutti in quanto cambiare il posto di lavoro ha degli aspetti sia soggettivi che normativi che meritano conoscenza e rispetto, abbiamo voluto riepilogare brevemente alcuni punti in relazione alla vigente normativa.

COLLOQUIO

Il trasferimento viene sempre preceduto da un colloquio che consente di condividere gli aspetti organizzativi (da Legge e da CCNL il trasferimento è disposto per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive) che determinano la proposta ed è anche un momento di confronto per avanzare, nel caso, le proprie necessità come prevede il CCNL che riportiamo di seguito.

Il CCNL prevede:

- **AREE PROFESSIONALI- art.119 CCNL 2023** - Il trasferimento della lavoratrice/lavoratore ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.
- **QUADRI DIRETTIVI ART 97 CCNL 2023** L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Il CCNL riprende degli aspetti di legge infatti è l'art. 2103 cc che stabilisce il principio per cui «*Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*» integrando la previsione con le «*condizioni personali e di famiglia*».

PREAVVISO

I TERMINI DEL PREAVVISO al buon esito del colloquio si procede al trasferimento. Il CCNL prevede dei tempi di preavviso così definiti:

- **AREE PROFESSIONALI:** Per le aree professionali il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 Km dalla propria residenza.
- **QUADRI DIRETTIVI:** il trasferimento, salvo che particolari ragioni di urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

PREAVVISO E DATA DECORRENZA TRASFERIMENTO

Stante il buon esito del colloquio viene inviata all'interessato/a la mail in relazione al trasferimento:

- **TRASFERIMENTO E CONFERIMENTO DI NUOVO INCARICO:** la mail ha in allegato la lettera per conferimento di

incarico in cui viene indicata la data di decorrenza;

- **TRASFERIMENTO:** la mail ha indicazione di accedere in procedura HR Document dove è disponibile la lettera di comunicazione formale del trasferimento, in questa viene indicata la decorrenza del trasferimento.

SE NON FOSSE ARRIVATA MAIL DI COMUNICAZIONE ????: nel caso non fosse arrivata la mail suggeriamo di procedere inviando al proprio HR una mail come da fac simile *“Buongiorno, a seguito del colloquio gestionale avvenuto lo scorso _____ in relazione al trasferimento a diversa Unità Produttiva segnalo che non ho ricevuto mail di comunicazione e chiedo cortesemente indicazioni in merito a decorrenza e preavviso”*

COME CALCOLARE IL PREAVVISO e MANCATO PREAVVISO

In base a sentenza di cassazione (Corte di cassazione 23675 del 23/11/2010) il trasferimento può essere disposto anche verbalmente in quanto non è stabilito alcun onere di forma, per cui in assenza di comunicazione scritta del trasferimento i giorni di preavviso si calcolano dal giorno della comunicazione verbale (colloquio gestionale) alla data di decorrenza indicata nella comunicazione.

Esemplificativamente:

Trasferimento comunicato il 10 Gennaio, operativo dal 30 Gennaio (20 gg di calendario).

AREE PROFESSIONALI:

- trasferimento entro i 30 km 15gg - 20gg = non spetta il mancato preavviso
- trasferimento oltre i 30 km 30gg - 20gg = 10 gg di mancato preavviso

QUADRI DIRETTIVI:

- in presenza di “carichi familiari” 45gg - 20gg = 25 gg di mancato preavviso
- in assenza di “carichi familiari” 30gg - 20gg = 10 gg di mancato preavviso

INDENNITÀ MANCATO PREAVVISO

In caso di mancato rispetto dei termini di preavviso spetta:

AREE PROFESSIONALI: Il CCNL non prevede una specifica indennità pertanto qualora fosse chiesto di prendere servizio nella nuova filiale in anticipo rispetto ai termini di preavviso spetta il trattamento di “MISSIONE”, con tutte le garanzie (coperture Kasko) e i rimborsi spettanti per le giornate di missione effettuate.

QUADRI DIRETTIVI: Il CCNL prevede *“ove non sia possibile rispettare i suddetti termini – restando il trasferimento operativo – il quadro direttivo beneficerà di un’erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito”*

COME RICHIEDERE INDENNITÀ MANCATO PREAVVISO

AREE PROFESSIONALI: Spettando il trattamento di missione consigliamo di chiedere conferma ad HR ed eventualmente il nulla osta all’utilizzo del proprio automezzo come da previsione della Circolare Aziendale sulle missioni.

QUADRI DIRETTIVI: Qualora i giorni, calcolati come sopra, fossero inferiori ai termini previsti da CCNL è' sufficiente richiedere l'erogazione dell'indennità inviando al proprio HR di competenza una mail come da fac simile

"Buongiorno, in relazione al trasferimento comunicato in sede di colloquio gestionale dello scorso _____ con decorrenza a partire da _____ chiedo il riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso come da previsioni CCNL"

LIMITI AL TRASFERIMENTO:

Vi sono diversi aspetti che possono limitare la possibilità di un trasferimento.

Aspetti di legge:

- Legge 104/1992 Art.33 commi 5 e 6 salvaguarda lavoratore/lavoratrice portatore di handicap in situazione di gravità, o che assista con continuità un familiare o un affine entro il terzo grado portatore di handicap in situazione di gravità;
- D.lgs. 267/2000 Art.78 comma 6 salvaguarda lavoratore/lavoratrice, chiamato/chiamata a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni locali;
- Legge 53/2000 Art.17 commi 1 e 2 sulla Maternità salvaguarda Lavoratore/lavoratrice che sta usufruendo i cosiddetti congedi parentali (maternità, aspettative per formazione, aspettative per altre cause) prevedendo sia il diritto al rientro nell'unità produttiva in cui ci si trovava al momento del congedo/aspettativa (nella medesima mansione o in una a essa equivalente) che il diritto, fino all'anno di età del bambino, a restare nel posto di lavoro da cui ha preso inizio la maternità.
- Part Time, ricordiamo a questo proposito che l'accordo di gruppo CAI sui Part Time pone attenzione alla materia dei trasferimenti stabilendo che *"verranno ricercate tutte le soluzioni atte a non vanificare la collocazione a part time dei lavoratori interessati"* e comunque imponendo il consenso esplicito per distanze oltre i 30 km.

Riferimenti di CCNL:

- **AREE PROFESSIONALI:** da CCNL nei confronti della lavoratrice/lavoratore che abbia compiuto 50 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso. Tale disposizione non si applica nei casi di trasferimento ad altra unità produttiva situata in comune diverso che disti meno di 30 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.
- **QUADRI DIRETTIVI:** da CCNL nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 52 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/ lavoratore stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

E SE IL TRASFERIMENTO NON FOSSE CONDIVISO:

Suggeriamo di rivolgersi al proprio delegato sindacale per avere una assistenza ed eventualmente scrivere in ragione delle previsioni del CCNL chiedendo di meglio declinare la ragioni del trasferimento, questo consente di avere un quadro più puntuale in proposito.

TRASFERIMENTO E PASSAGGIO DI CONSEGNE:

cogliamo l'occasione per ricordare che in relazione alle nostre figure professionali sono previsti degli iter di passaggio di consegne che, in relazione ai Responsabili di Filiale prevedono la stesura di un verbale e per le

altre figure di rete quanto segue:

GESTORE PREMIUM la circolare aziendale prevede di norma 10 giorni lavorativi di affiancamento congiunto fra Gestore Premium entrante ed uscente;

GESTORE FAMILY la circolare aziendale prevede di norma almeno 3 giorni lavorativi di affiancamento congiunto fra Gestore Family entrante ed uscente;

I DELEGATI FISAC/CGIL POSSONO ESSERTI DI AIUTO PER EVENTUALI CHIARIMENTI