

Guida pratica Trasferimenti Creval

Come regolarsi in caso di trasferimenti

Con gli accordi sindacali aziendali in Creval del 2018 e del 2019 la normativa sui trasferimenti si è arricchita integrando la normativa di legge e le previsioni del CCNL vigente. All'interno dell'accordo sindacale di Gruppo del 1° ottobre le previsioni aziendali Creval sui trasferimenti sono state prorogate a tutto il 31/12/2022 con l'obiettivo di arrivare ad una loro omogeneizzazione, successivamente alla fusione con la Capogruppo, con gli analoghi istituti Agricole.

Fatta salva la normativa di legge, in particolare

- **in materia di portatore di disabilità in situazione di gravità o che assista con continuità un familiare o un affine entro il terzo grado portatore di disabilità in situazione di gravità**, il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede, senza il suo consenso (Art. 33, comma 5 e 6, Legge 5/2/1992 n. 104) - [Clicca per approfondimenti su Wikilabour in materia disabili](#) -
- **in materia di maternità/paternità**, c'è inoltre una clausola di salvaguardia per il lavoratore/lavoratrice che sta usufruendo i così detti congedi parentali (maternità, aspettative per formazione, aspettative per altre cause). In questi casi vi è il diritto al rientro nell'unità produttiva in cui ci si trovava al momento del congedo/aspettativa, nella medesima mansione o in una ad essa equivalente (Art 56, comma 1, D.Lgs. 151/2001) oltre ad alcune limitazioni in materia di trasferimenti - [Clicca su Wikilabour per approfondimenti su maternità](#) -

e, fatta salva la normativa del CCNL vigente che tutela colleghi e colleghi in presenza di determinate condizioni anagrafiche e di anzianità di servizio che vedremo in seguito,

gli accordi sindacali aziendali in Creval vigenti integrano le sopracitate previsioni con una griglia di indennità di pendolarismo per i trasferimenti disagiati disposti a partire dalla prima sigla dell'accordo datato 16/4/2018.

Cominciamo dalle principali norme previste dal vigente CCNL, integrate dalle previsioni aziendali, ricorrendo di rivolgersi sempre ai propri rappresentanti sindacali per affrontare i singoli casi.

Diritto di informativa

- *«Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice 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»* (Art. 111, comma 1, CCNL).

All'atto della ricezione della lettera di trasferimento, che **è consigliabile non firmare mai per adesione**, ma al limite solo per ricezione, il collega che non si ritenesse soddisfatto della destinazione assegnata può inviare lettera con raccomandata A.R., anticipando la stessa mediante mail, compilando il modulo riportato in calce al presente comunicato. La raccomandata va inviata al Servizio Gestione Personale. Vi invitiamo a fornire copia al proprio referente sindacale per monitorare la situazione generale e sostenere le vostre richieste.

Limiti chilometrici e termini di preavviso

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»* (Art. 111, comma 2, CCNL). Non fa fede la data riportata nella

lettera ma solo quella in cui l'avete ricevuta. Se i termini non sono stati rispettati potrà essere chiesta l'indennità di trasferta o il rimborso piè di lista – vedi tabella sotto - per i mancati giorni di preavviso inviando lettera/mail con avviso di ricezione al Servizio Adempimenti Personale e al Servizio Gestione Personale.

- «*Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 50 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice*» tranne i casi di trasferimento, «*situato in comune diverso a meno di 30 chilometri*» dalla propria residenza «*e in ogni caso per il personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate*» (Art. 111, comma 3, CCNL aggiornato con Accordo di rinnovo del 19/12/2019).

Per i quadri direttivi

- il preavviso non deve essere inferiore a 45 giorni di calendario nel caso di 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 – vedi tabella sotto (Art. 88, comma 3, 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 del lavoratore/lavoratrice 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*» (Art. 88, comma 2, CCNL aggiornato con Accordo di rinnovo del 19/12/2019).

MISSIONI E DIARIE GIORNALIERE ALLEGATO 7 CCNL 2015

Abitanti	Quadri Direttivi	3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo	2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1 ^a area professionale
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

Le indennità di pendolarismo e i limiti chilometrici

Fatte salve queste basilari norme fissate dal CCNL, gli accordi 16 aprile 2018 e maggio 2019 in Creval hanno definito che, dal 16/4/2018,

- in caso di trasferimento disposto dall' Azienda a «*una sede di lavoro che disti almeno 30 km dal luogo di residenza (abituale dimora), qualora la mobilità in parola comporti il rientro giornaliero alla propria abitazione, l'Azienda garantirà, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, le indennità lorde previste dalla seguente tabella:*

<i>Distanza tra residenza-luogo di lavoro</i>	<i>30-40 km</i>	<i>41-60 km</i>	<i>61-80 km</i>	<i>81-100 km</i>	<i>100-150 km</i>	<i>oltre 150 km</i>
<i>Importo lordo giornaliero in €</i>	<i>7</i>	<i>12</i>	<i>18</i>	<i>22</i>	<i>30</i>	<i>40</i>

- L'indennità non viene corrisposta «*nel caso che il trasferimento sia stato oggetto di specifici interventi gestionali individuali (riconoscimenti, anche di natura economica, specificatamente concordati individualmente)*», come ad esempio trasferimento su richiesta del collega.

- L'indennità viene corrisposta per «*mitigare le condizioni di sostanziale maggior disagio rispetto alla situazione precedente*».
- «*Nel caso di un successivo trasferimento anche in avvicinamento che rientri nell'ambito di applicazione del presente articolo verrà applicata la relativa indennità sopra prevista*».
- Tali indennità saranno riconosciute sino a nuovo accordo in materia di mobilità territoriale derivante dal nuovo piano industriale; le distanze chilometriche tra la località di residenza e quella della sede di lavoro saranno rilevate in base al percorso consigliato indicato da *Google Maps*.
- Infine «*l'Azienda, fatto salvo il consenso del Dipendente, si impegna a effettuare assegnazioni non eccedenti la distanza di 200 km tra la sede operativa di destinazione e la residenza del lavoratore. Tale limite non si applica alla mobilità disposta all'interno della stessa Regione*».
- Per la generalità dei trasferimenti, in coerenza con le previsioni del vigente CCNL, l'Azienda terrà in debito conto i carichi di famiglia dell'interessato.

Trasferimenti e cambio residenza

Quando il trasferimento è particolarmente disagiata e comporta il cambio di residenza, è previsto il diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate dal CCNL:

- **Nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice non abbia familiari conviventi o parenti conviventi** verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti è previsto:

a) Per il personale delle aree professionali il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2ª classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km, il viaggio viene effettuato in 1ª classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dall'impresa, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica. Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'impresa;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 del CCNL per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 3 giorni. Per i quadri direttivi la diaria, alternativa al piè di lista, è prevista per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni (Art. 88, comma 4, alinea 1, e Art.111, comma 5, alinea 1, CCNL).

- **Nel caso in cui invece il lavoratore/lavoratrice abbia familiari conviventi o parenti conviventi** verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti è previsto:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come *alla lett. a)* del caso precedente;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7* per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie – nella misura del 60% – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco. Per il quadro direttivo la diaria, che può essere alternativa al trattamento piè di lista, viene riconosciuta per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie – pari al 60% della misura prevista nell'allegato n. 7 CCNL – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco (Art. 88, comma 4, alinea 2, e Art.111, comma 5, alinea 2, CCNL).

Questa la normativa per sommi capi. Per casi individuali consigliamo di consultare il CCNL vigente (Art 88 per i Quadri direttivi e Art 111 per le Aree professionali) contattando il proprio Referente Sindacale

Come difendersi da un trasferimento irregolare/legittimo

Per difendersi da un trasferimento che si ritiene irregolare e/o illegittimo ci sono diverse modalità. I casi andranno valutati in un secondo momento a seconda delle specificità delle situazioni, in questa fase ci limitiamo ad elencarli:

- **Provvedimento d'Urgenza (art. 700 c.p.c.):** l'unico che permette di "muoversi" prima della decorrenza del trasferimento stesso, ma solo in casi in cui ci sia un pericolo irreparabile e imminente che mette a rischio il diritto soggettivo per tutto il tempo che serve affinché un giudizio a cognizione piena possa svolgersi.
- **Impugnazione del trasferimento:** per impugnare un trasferimento si hanno 60 giorni di tempo, durante i quali vanno richieste per iscritto le motivazioni tecniche organizzative che hanno portato allo stesso.
- **Tentativo di conciliazione presso la ex Direzione Territoriale del Lavoro (ora INL):** si tratta di una richiesta di conciliazione che il lavoratore fa verso l'azienda per giungere ad una soluzione in bonis.
- **Avvio di una Causa Civile secondo l'iter ordinario:** un vero e proprio ricorso al Tribunale del Lavoro

Raccomandata A.R. e a mezzo mail

Spett.le Servizio Gestione Personale
Via Feltre 75
20134 Milano

Oggetto: Impugnazione mio trasferimento da Agenzia ... a Agenzia ...

Io sottoscritto/a ,, matr., in forza presso codesta azienda,

- avendo ricevuto, in data, lettera di trasferimento dalla agenzia ... alla agenzia ..., datata
- che da tale lettera compare la data del ... quale decorrenza operativa del trasferimento.

Nel richiamare la normativa contrattuale vigente in materia, come da CCNL in vigore, sono qui a richiederVi in via d'urgenza, stanti i tempi ristretti da Voi determinati con la sopra richiamata lettera di trasferimento, le comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive che hanno determinato la disposizione di tale provvedimento.

Riservandomi ad ogni modo di richiedere il riconoscimento della normativa contrattuale vigente sia in termini di anzianità anagrafica, sia di anzianità servizio, nonché della considerazione dovuta verso le mie condizioni personali e di famiglia, rimango in attesa di Vs riscontro.

Distinti saluti

Sig. ..., Agenzia, presso Creval

**Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Creval
Gruppo Crédit Agricole**