

IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE / DELLA LAVORATRICE



I CONCETTI BASE

Definizione

Per trasferimento si intende il cambio definitivo e stabile dell'Unità Produttiva di lavoro del dipendente.

Quando invece si tratta di cambio provvisorio e temporaneo del luogo di lavoro del dipendente, si parla di missione/trasferta, anche se all'interno della stessa Unità Produttiva.

Motivazione

L'Azienda può disporre il trasferimento in conformità a ragioni tecniche, organizzative e produttive, oggettivamente dimostrabili e/o su richiesta del dipendente. Nel disporre il trasferimento, l'Azienda dovrà tener conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Il lavoratore può chiedere il trasferimento per esigenze personali, ma solo in alcuni casi particolari ne ha diritto (vedasi paragrafo sul DIRITTO DI AVVICINAMENTO).

* * *

IL PREAVVISO

L'iter del trasferimento inizia sempre con un colloquio tra il Gestore Risorse Umane e il dipendente. In questa fase l'Azienda e il dipendente espongono le proprie necessità.

Segue poi la conferma scritta del trasferimento in cui è riportata la data del colloquio, la destinazione, il ruolo che si andrà a ricoprire e la decorrenza.

Tra la data di colloquio e la data di decorrenza deve decorrere un intervallo detto "Preavviso" regolato dal CCNL.

Di seguito riportiamo uno schema riepilogativo del periodo minimo di preavviso richiesto:

Aree Professionali	
Se distanza fra nuova Unità Operativa e la residenza è inferiore a 30 Km	15 giorni di calendario
Se distanza fra nuova Unità Operativa e la residenza è superiore a 30 Km	30 giorni di calendario

Quadri Direttivi	
In assenza di carichi familiari	30 giorni di calendario
In presenza di carichi familiari	45 giorni di calendario

UNITA' PRODUTTIVE

Si intendono per Unità Produttive:

- la Direzione Generale o Centrale;
- il centro contabile (meccanografico od elettronico);
- l'insieme delle dipendenze operanti nello stesso COMUNE comunque denominate (Sede, Filiali, Area Affari, Uffici).**

Il CCNL consente alla Banca di non rispettare i termini di preavviso per i Quadri Direttivi, ma in tal caso deve pagare a questi ultimi la cosiddetta "Indennità di Mancato Preavviso", moltiplicando i giorni di preavviso non fruiti per gli importi da tabella seguente:

Importo Giornaliero se nuova Unità Produttiva è:	
Centro Fino a 200.000 abitanti	€ 133,66
Centro da 200.001 a 500.000 abitanti	€ 147,03
Centro da 500.001 a 1.000.000 abitanti	€ 160,40
Centro oltre 1.000.000 abitanti	€ 173,76

* * *

QUANDO E' NECESSARIO IL CONSENSO DEL DIPENDENTE

In alcuni casi l'Azienda, prima di rendere effettivo il trasferimento, ha bisogno del consenso da parte del lavoratore. Di seguito riportiamo le varie previsioni suddivise per normativa.

Normativa di Legge

La normativa vigente prevede che il lavoratore non possa essere trasferito senza il suo benestare nei seguenti casi:

Salvaguardia	Fonte legislativa
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.	Art.33 commi 5 e 6 Legge 104/1992
Lavoratore/lavoratrice, chiamato/chiamata a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni locali.	Art.78 d.lgs. 267/2000
Lavoratore/lavoratrice che sta usufruendo i così detti congedi parentali (maternità, aspettative per formazione, aspettative per altre cause). Inoltre in questi casi vi è anche 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.	Art.17 commi 1 e 2 Legge 53/2000
Per il Dirigente della Rappresentanza Sindacale Aziendale, serve il nulla osta dell'Organizzazione Sindacale.	Art.22 Legge 300/1970

CCNL Vigente

Il CCNL vigente prevede che sia richiesto il consenso al dipendente, **escluso il personale preposto o da preporre a Succursali**, con un'anzianità di servizio superiore a 22 anni in caso di trasferimento a Unità Produttiva distante più di 30 km, se Area Professionale con almeno 45 anni di età compiuti, o più di 50 km, se Quadri Direttivo di 1° o 2° Livello con almeno 47 anni di età compiuti (*concetto ripreso dall'accordo di mobilità del 23/07/2015 – ultima riga della prossima tabella*).

Accordo di Mobilità del Gruppo Banco Popolare del 23/07/2015

In quest'accordo sono state previste delle fasce di consenso basate sulla distanza fra la residenza del lavoratore, intesa come dimora abituale, e il posto di lavoro.

Il consenso è necessario per tutti i dipendenti, **escluso il personale preposto o da preporre a Filiali o Uffici di Sede/Divisione/Area**, secondo il seguente schema:

	Aree Professionali	Quadri Direttivi 1° e 2° Livello
Anzianità minore di 5 anni	oltre 80 km	oltre 90 km
Anzianità da 5 a 10 anni	oltre 60 km	oltre 70 km
Anzianità superiore a 10 anni	oltre 50 km	oltre 60 km
Anzianità superiore a 22 anni	oltre 30 km per chi ha almeno 45 anni d'età compiuti	oltre 50 km per chi ha almeno 47 anni d'età compiuti

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello il consenso è necessario solo per i trasferimenti oltre i 125 Km, **escluso il personale preposto o da proporre a Filiali o Uffici di Sede/Divisione/Area.**

Altri Accordi Aziendali

In aggiunta a tutto quanto esposto sopra vi sono altre previsioni normative nel Gruppo che richiedono il consenso del dipendente, di seguito le casistiche:

- *Il lavoratore/lavoratrice, portatore di handicap ai sensi della legge 104/92, o che assista con continuità un familiare o un affine entro il terzo grado, portatore di handicap ai sensi della legge 104/92.*
- *Personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a 3 anni.*
- *Per il personale a Part Time è necessario il consenso per i trasferimenti che comportino una distanza fra comune di residenza del lavoratore e Comune dell'Unità Produttiva di destinazione superiore a 20 km.*

L'azienda si è inoltre impegnata a tenere in particolare considerazione i casi di colleghi affetti da malattie oncologiche o di analoga gravità.

* * *

DIRITTO DI AVVICINAMENTO

A partire dal 1/10/2015, l'unica previsione normativa che porterà ad avere un diritto di avvicinamento è quella contenuta nell'accordo sulla mobilità sottoscritto nel Banco Popolare il 23 luglio 2015, valida solo per i lavoratori inquadrati nelle Aree Professionali e nel 1° e 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi. Ci sono poi previsioni di legge, indicazioni nel CCNL e altri accordi aziendali che "invitano" l'Azienda ad accogliere o agevolare l'avvicinamento del collega alla propria residenza, o a quella di un familiare/parente cui è prestata assistenza, ma non la "obbligano".

Di seguito uno schema riassuntivo sull'iter che porta a maturare il diritto di avvicinamento secondo le nuove previsioni dell'accordo sopra citato:

1. *il lavoratore che sia stato trasferito su iniziativa dell'Azienda a oltre 30 km dalla propria residenza può presentare domanda di avvicinamento dopo 18 mesi dal trasferimento.*
2. *L'Azienda si impegna a portarlo entro i 30 km, solo se la sua sede di lavoro è oltre la soglia di consenso prevista in relazione alla sua anzianità di servizio (vedi tabella precedente), entro 24 mesi dalla richiesta di avvicinamento.*
3. *Se al termine del periodo di cui sopra l'Azienda non avesse provveduto all'avvicinamento, l'Azienda avrà l'obbligo di avvicinare il collega entro ulteriori 12 mesi (durante i quali nel frattempo è pagata un'indennità di mobilità maggiorata del 20%).*

I 24 mesi previsti al secondo punto sono ridotti a 18 nei seguenti casi:

- *Il lavoratore/lavoratrice, portatore di handicap ai sensi della legge 104/92, o che assista con continuità un familiare o un affine entro il terzo grado, portatore di handicap ai sensi della legge 104/92.*
- *Personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a 3 anni o, in alternativa personale maschile che fruisca almeno del 50% del congedo parentale teoricamente spettante.*
- *Il personale a Part Time trasferito ad una distanza superiore a 20 km dalla propria residenza.*

Oltre a questo diritto di avvicinamento, restano validi quelli maturati, ma non ancora esercitati o riscossi, relativi agli accordi in vigore prima della sottoscrizione di questo nuovo accordo (23/07/2015); sia per quanto riguarda quelli relativi all'Accordo di Mobilità dell'ex Credito Bergamasco sia per quelli relativi all'Accordo di Mobilità del Banco Popolare datato 20/07/2012.

* * *

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Per quanto concerne gli aspetti economici legati al trasferimento ne abbiamo di 2 tipologie: la prima legata al rimborso delle spese che si sostengono per trasferirsi vicini alla nuova sede di lavoro (previsioni CCNL); la seconda legata al ristoro economico del disagio sostenuto (previsioni Accordo di Mobilità Aziendale).

CCNL Vigente

Di seguito le tabelle con le previsioni previste nel caso il trasferimento comporti anche il cambio di residenza.

- **Per le Aree Professionali:**

Situazione familiare	Salvaguardia
Senza familiari a carico	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ rimborso delle spese effettive di viaggio, con biglietto di 2^a classe, salvo percorso superiore ai 150 km, nel qual caso il viaggio è autorizzato in 1^a classe; qualora l'Azienda autorizzi l'uso dell'aereo, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica; ⇒ diaria per il tempo strettamente necessario al trasloco (minimo 3 giorni).
Con familiari a carico	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ rimborso delle spese effettive di viaggio, compresi i familiari ed eventuale persona di servizio, con biglietto di 2^a classe, salvo percorso superiore ai 150 km, nel qual caso il viaggio è autorizzato in 1^a classe; qualora l'Azienda autorizzi l'uso dell'aereo, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica; ⇒ diaria per un periodo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un minimo di 15 ed un massimo di giorni 30 + tante diarie nella misura del 60% di quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.
Per tutti	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli; ⇒ rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione, nella misura massima di 1 anno.

In tutti i casi di trasferimento che comportino il cambio di residenza spetta, inoltre, dietro presentazione di idonea documentazione, un contributo pari alla differenza dei canoni di locazione per un massimo di 5 anni. In subordine l'Azienda potrà fornire l'alloggio al dipendente secondo quanto previsto dall'art.88 del CCNL (vedi sotto).

- **Per i Quadri Direttivi:**

Situazione familiare	Salvaguardia
Senza familiari a carico	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ rimborso delle spese di viaggio in 1^a classe o in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'Azienda; ⇒ diaria per un periodo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un massimo di 60 giorni; ⇒ una mensilità e mezzo se la distanza della piazza di destinazione è inferiore ai 100 km; ⇒ due mensilità se la distanza della piazza di destinazione è superiore ai 100 km.
Con familiari a carico	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ rimborso delle spese di viaggio, per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, in 1^a classe o in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'Azienda; ⇒ diaria per un periodo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un massimo di giorni 120 + 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; ⇒ quattro mensilità se la distanza della piazza di destinazione è inferiore ai 100 km; ⇒ cinque mensilità se la distanza della piazza di destinazione è superiore ai 100 km.
Per tutti	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli; e relativa assicurazione; ⇒ rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione, nella misura massima di 1 anno.

In tutti i casi di trasferimento che comportino il cambio di residenza l'Azienda fornisce al quadro direttivo, direttamente o tramite terzi, l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art.1 del D.M. 30.12.2002.

Accordo di Mobilità del Gruppo Banco Popolare del 23/07/2015

In questo accordo è stato previsto il pagamento di un'Indennità di Pendolarismo Quotidiano (IPQ) a compensazione del disagio derivante dal trasferimento. Disagio legato alla distanza chilometrica fra la residenza e la sede di lavoro, **ma, essendo un'indennità, non un rimborso spese, l'importo che ne deriva fa parte dei redditi percepiti e, di conseguenza, è soggetto a tassazione.**

Per calcolare l'IPQ si deve prima utilizzare la distanza in km, fra il comune in cui ha sede la propria residenza e quello dell'unità produttiva, indicata dal sito www.viamichelin.it secondo la "via più breve", in casi eccezionali (*non meglio identificati ... ndr*), secondo la "via più veloce".

A questa distanza vanno tolti 30 km di "franchigia", il risultato va moltiplicato per 2 (andata e ritorno) e poi per 0,40 €. Così si ottiene l'importo spettante per ogni giornata di lavoro svolto, ma tale importo non può essere superiore a 32 € giornalieri.

Alla fine per sapere quanto ci si ritroverà in busta paga si prende la cifra giornaliera e si moltiplica per i giorni in cui si ha lavorato presso la nuova sede di lavoro.

Di seguito una tabella esemplificativa:

Distanza Residenza-Comune di Lavoro	Importo Giornaliero
sino a 30 km	0,00 €
31 km	0,80 €
40 km	8,00 €
50 km	16,00 €
60 km	24,00 €
70 km e oltre	32,00 €

L'IPQ sarà ricalcolata nel caso il dipendente cambiasse residenza.

In aggiunta all'IPQ, al personale trasferito presso le unità produttive collocate nelle isole – ad eccezione della laguna veneziana – sarà riconosciuto il rimborso del traghetto.

Norme transitorie a Salvaguardia degli accordi precedenti

Per il personale interessato dalla fusione del Credito Bergamasco in Banco Popolare dello scorso anno che alla data del 23/07/2015 percepiva il trattamento di mobilità secondo le regole del ex Credito Bergamasco si applicherà quanto di seguito indicato:

1. se al 1/10/2015 si troverà **oltre i 40 km** dalla propria residenza (*solo andata*) sarà mantenuta l'indennità di mobilità percepita al 23/07/2015 secondo le regole ex Creberg (calcolata prendendo a riferimento 21 giorni lavorativi nel mese);
2. se al 1/10/2015 si troverà **fra i 20 e 40 km** dalla propria residenza (*solo andata*) sarà erogata una nuova indennità, denominata "**Indennità ex pendolarismo**", pari alla metà di quella percepita al 23/07/2015 secondo le regole ex Creberg (calcolata prendendo a riferimento 21 giorni lavorativi nel mese);

Cosa accade in caso di trasferimento, successivo al 1/10/2015?

Per i colleghi di cui al punto 1, in caso di successivo trasferimento si applicheranno le previsioni del nuovo accordo aziendale.

Per i colleghi di cui al punto 2, in caso di successivo trasferimento il trattamento sarà regolato come segue:

- **oltre i 30 km:** l'indennità ex pendolarismo sarà assorbita, fino a concorrenza, dalla nuova IPQ (*il collega percepirà il trattamento più vantaggioso fra vecchia e nuova norma ... ndr*).
- **fra i 20 e 30 km:** l'indennità ex pendolarismo verrà mantenuta;
- **al di sotto dei 20 km:** l'indennità ex pendolarismo sarà azzerata. In caso però di un ulteriore trasferimento che intervenga prima del 1/10/2018, si applicheranno le seguenti salvaguardie:
 - in caso di nuovo trasferimento fra i 20 e 30 km dalla residenza sarà ripristinata l'indennità ex pendolarismo che il collega percepiva ai sensi del punto 2;

- in caso di nuovo trasferimento oltre i 30 km dalla residenza l'indennità ex pendolarismo sarà assorbita, fino a concorrenza, dalla nuova IPQ (*il collega percepirà il trattamento più vantaggioso fra vecchia e nuova norma ... ndr*).

Al personale al quale veniva applicato il precedente accordo di mobilità del Banco Popolare, datato 20/07/2012, continueranno a essere mantenute, ove previste, le previsioni di salvaguardia precedenti.

* * *

CHIARIMENTI FINALI

- *Quanto previsto dall'Accordo di Mobilità del Gruppo Banco Popolare del 23/07/2015 non si applica al personale che sia assegnato/trasferito presso l'unità produttiva più vicina alla propria residenza.*
- *Ai Quadri Direttivi, a cui saranno assegnati ruoli da Area Professionale, saranno applicate le fasce di consenso previste per le Aree Professionali nell'Accordo di Mobilità del Gruppo Banco Popolare del 23/07/2015, come previsto dall'accordo sugli Inquadramenti sempre del 23/07/2015.*
- *In caso di domanda di trasferimento avanzata dal lavoratore l'azienda si è impegnata a dare riscontro entro un massimo di 6 mesi dall'inoltro della richiesta.*

9 giugno 2017

COORD. FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM