



Banca Popolare di Ancona

TRASFERIMENTI : PRIMA CHE SIA TROPPO TARDI.....

Ogni mese diversi colleghi sono convocati dalle Risorse Umane, o dai Direttori Territoriali, per ricevere la notizia di un loro trasferimento ad una nuova unità produttiva. Riteniamo che i colleghi debbano però essere compiutamente informati sui loro diritti, anche al fine di avanzare rivendicazioni o sollevare eccezioni: non è mai troppo tardi per farlo!

COSA DICE LA LEGGE

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva (Comune) ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. (art. 2103 Codice Civile). La giurisprudenza consolidata considera nullo il trasferimento non supportato da queste ragioni: di fronte al giudice, il datore di lavoro deve dimostrare le ragioni tecniche, organizzative e produttive che hanno determinato il trasferimento.

COSA DICE IL CCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro)

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 (art. 111, 1° co. per le aree professionali e art. 88, 1° co. per quadri direttivi)

COSA DICE IL CCNL MIGLIORANDO LA LEGGE

Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato (stessi articoli).

ALTRI LIMITI A FAVORE DEL LAVORATORE STABILITI DAL CCNL

Per le Aree Professionali: nei confronti del lavoratore che abbia compiuto 45 anni di età e abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso, salvo i casi di trasferimento in comune diverso che disti meno di 30 Km e al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate (art. 111, 3° e 4° comma)

Per i Quadri Direttivi: Nei confronti dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo, che abbiano compiuto 47 anni di età e abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso, salvo i casi di trasferimento in comune diverso che disti meno di 50 Km e al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate (art. 88, 2° comma)

COSA PREVEDE ANCORA LA LEGGE

Sono assolutamente vietati i trasferimenti attuati allo scopo di discriminare il lavoratore a causa della sua adesione ad attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero oppure per ragioni politiche, religiose, razziali, di lingua o di sesso (art. 15 Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori).

Il trasferimento, essendo un mutamento permanente del rapporto di lavoro, è illegittimo quando è disposto per motivi punitivi.

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni degli enti locali non può essere trasferito senza il suo consenso.

COSA INTENDE LA LEGGE PER “COMPROVATE RAGIONI TECNICHE, ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE” SENZA LE QUALI IL TRASFERIMENTO NON E’ LEGITTIMO.

“Comprovate” significa che il trasferimento non deve essere fondato su ragioni di comodo, pretestuose o arbitrarie. Esempio di trasferimento pretestuoso è quello disposto senza motivazione formale oppure motivato con finte ragioni e in realtà disposto per favorire un altro dipendente destinato a prendere il posto del lavoratore trasferito e in assenza delle ragioni tecniche / organizzative / produttive. Esempio di trasferimento arbitrario è quello disposto per sostituire il lavoratore che non ha raggiunto determinati obiettivi stabiliti dall’azienda (budget): tale trasferimento è illegittimo anche ai sensi dell’art. 7 Legge 300/70, in quanto assume i connotati di sanzione disciplinare informale comportante un mutamento definitivo del rapporto di lavoro. Inoltre, secondo la giurisprudenza, il mancato raggiungimento del budget non costituisce e non può costituire inadempimento contrattuale nel rapporto di lavoro subordinato.

“Ragioni tecniche/organizzative/produttive” secondo la giurisprudenza sono ragioni reali (quindi non pretestuose) che in genere sussistono nel caso di trasferimento per ricoprire un posto vacante, ma principalmente per ottenere un miglior funzionamento dell’azienda. Quest’ultimo requisito ricorre ad esempio quando l’impresa ha l’esigenza di ricoprire un posto di lavoro vacante con un lavoratore che abbia determinate e specifiche capacità richieste da quel posto. Una volta fornita la prova circa la sussistenza delle ragioni tecniche / organizzative / produttive, rimane libera la scelta dell’impresa tra più soluzioni (e quindi anche tra più persone aventi gli stessi requisiti), a condizione che tali soluzioni siano tutte ugualmente ragionevoli sul piano tecnico, organizzativo, produttivo, altrimenti deve prevalere la soluzione che tali requisiti presenta in misura maggiore. Le ragioni tecnico / organizzativo / produttive devono sussistere sia nell’unità di provenienza che nell’unità di destinazione, ad esempio per eccesso di organico nella prima e carenza nella seconda. Ciò comporta che non sarebbe legittimo il trasferimento in cui mancasse la ragione in una delle due unità produttive, ad esempio perché destinato a colmare la carenza di organico nell’unità di destinazione, ma in presenza di carenza di organico anche nell’unità di partenza.

IN CHE SENSO L’AZIENDA DEVE TENER CONTO DELLE CONDIZIONI PERSONALI E DI FAMIGLIA NEL DISPORRE IL TRASFERIMENTO?

La giurisprudenza ha ritenuto che sia onere dell’azienda valutare le condizioni personali e familiari del lavoratore da trasferire, perché in certe ipotesi è possibile che queste debbano prevalere sulle esigenze aziendali. Ha anche ritenuto che l’azienda deve optare per una soluzione alternativa al trasferimento del lavoratore, quando le sue condizioni personali e di famiglia sono particolarmente gravose.

IL LAVORATORE TRASFERITO HA DIRITTO AL PREAVVISO?

Il trasferimento del lavoratore, inquadrato nelle aree professionali, 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 a 30 Km. Per i quadri direttivi, il trasferimento, salvo che particolari ragioni d’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.

COSA SUCCEDA SE L’IMPRESA NON RISPETTA IL PREAVVISO?

Ove non sia possibile rispettare i termini di preavviso, il trasferimento è ugualmente operativo, ma il dipendente ha diritto di beneficiare di tante diarie per i residui giorni di preavviso non fruito.

IN QUALE FORMA DEVE ESSERE COMUNICATO IL TRASFERIMENTO?

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al dipendente (art. 1, accordo aziendale 22 luglio 1999).

COSA PREVEDONO GLI ACCORDI AZIENDALI.

Trasferimento ad un punto operativo più distante dalla residenza del dipendente rispetto alla attuale sede di Lavoro:

in questo caso è prevista l'erogazione di una indennità "una tantum" dopo tre mesi dal trasferimento. La distanza va calcolata sul sito www.viamichelin.it, indicando l'indirizzo di residenza, l'indirizzo dell'unità produttiva di destinazione e scegliendo l'opzione "Percorso più breve".

Di seguito riportiamo gli importi previsti:

FASCIA	DISTANZA	INDENNITA'
1^ fascia	Da 35 a 45 Km A/R	€ 2.100,00
2^ fascia	Da 46 a 55 Km A/R	€ 2.700,00
3^ fascia	Da 56 a 65 Km A/R	€ 3.000,00
4^ fascia	Da 66 a 80 Km A/R	€ 3.900,00
5^ fascia	Oltre 80 fino a 100 Km A/R	€ 4.500,00

I predetti importi vengono corrisposti ai Quadri Direttivi maggiorati del 10%.

Trasferimenti che comportano una destinazione ad oltre 50Km (solo andata) dalla residenza del dipendente o dalla filiale più vicina alla residenza stessa se questa è più prossima all'attuale sede di lavoro:

in questo caso è prevista l'erogazione di una indennità mensile.

Di seguito riportiamo gli importi previsti:

DISTANZA	INDENNITA'
Oltre 100 e fino a 150 Km A/R	€ 720 mensili
Oltre 150 e fino a 200 Km A/R	€ 1.000,00 mensili + alloggio se richiesto dal lavoratore
Oltre 200 Km A/R	€ 1.300,00 mensili + alloggio + viaggi settimanali A/R

Gli importi delle indennità mensili di cui sopra sono corrisposti ai Quadri Direttivi maggiorati del 10%.

Compete l'indennità mensile di "grande mobilità" anche nel caso di avvicinamento alla residenza (per trasferimento disposto dalla Banca), purchè la nuova sede di lavoro sia sempre in una delle fasce che danno diritto all'indennità di grande mobilità.

COSA NON DIMENTICARSI MAI DI FARE

- Comunicare sempre all'azienda le proprie condizioni personali e di famiglia (cambio di residenza, nascita di un figlio, malattia, malattia di un familiare, ecc.): in questo modo l'azienda dovrebbe tenerne conto qualora decidesse di disporre il trasferimento.
- Chiedere sempre, per iscritto, all'azienda la motivazione del trasferimento (le comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive).

FAC SIMILE RICHIESTA DELLE MOTIVAZIONI TECNICHE/ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE CHE HANNO DETERMINATO IL TRASFERIMENTO

Luogo e data,

Spett.le BANCA POPOLARE DI ANCONA

Direzione Risorse e Organizzazione

Via Don Battistoni 4

60035 JESI

Oggetto: trasferimento

La presente per chiedere le motivazioni tecnico organizzative e produttive che hanno determinato il mio trasferimento dall'unità produttiva di _____ all'unità produttiva di _____.

In attesa di un cortese riscontro porgo distinti saluti.

Firma

FAC SIMILE RICHIESTA DELL'INDENNITA' DI MANCATO PREAVVISO

Luogo e data,

Spett.le BANCA POPOLARE DI ANCONA

Direzione Risorse e Organizzazione

Via Don Battistoni 4

60035 JESI

Oggetto: indennità di mancato preavviso

La presente per chiedere il pagamento del preavviso non fruito a seguito del mio trasferimento dalla filiale di _____ alla filiale di _____ . Il trasferimento mi è stato comunicato in data _____ ed è stato operativo dal _____.

In attesa di un cortese riscontro porgo distinti saluti.

Firma