

dal sito www.fisacunicredit.eu

Per trasferimento si intende il cambio definitivo e stabile dell'Unità Produttiva di lavoro del/la dipendente. Si parla di missione/trasferta quando invece si tratta di cambio provvisorio e temporaneo del luogo di lavoro del dipendente, anche se all'interno della stessa Unità Produttiva.

Cosa prevede il CCNL ABI

- **Aree Professionali**

Il CCNL prevede che il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, possa essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, e che, nel disporre il trasferimento, l'impresa tenga conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Termini di preavviso, limiti, indennità

I trasferimenti devono essere comunicati con preavviso di:

- 15 giorni di calendario per trasferimenti entro i 30 Km
- 30 giorni di calendario per trasferimenti oltre i 30 Km.

Ferme restando le previsioni disciplinate dal CCNL, nel caso in cui non sia possibile rispettare i suddetti termini il trasferimento rimane operativo ma ai dipendenti interessati sono riconosciute tante missioni/diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito, secondo quanto di seguito riportato:

Importo giornaliero

- Centro Fino a 200.000 abitanti: € 79,40
- Centro da 200.001 a 500.000 abitanti: € 87,34
- Centro da 500.001 a 1.000.000 abitanti: € 95,29
- Centro oltre 1.000.000 abitanti: € 103,22.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 50 anni di età e abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. Tale disposizione non si applica in caso di trasferimento ad 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.

Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità previste all'art 111 c. 5 e successivi del CCNL 2015, rinnovato con l'Accordo del 19 dicembre 2019.

Non sono previsti rimborsi di spesa o pagamenti di diaria se il trasferimento avviene in accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice. Tuttavia in caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

- **Quadri direttivi**

Il CCNL prevede che l'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, possa trasferire il quadro direttivo ad un'unità produttiva situata in comune diverso, e che, nel disporre il trasferimento, l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Termini di preavviso, limiti, indennità

I trasferimenti devono essere comunicati con preavviso di:

- 45 giorni di calendario per il/la dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali è tenuto all'obbligo degli alimenti
- 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici

Ferme restando le previsioni disciplinate dal CCNL, nel caso in cui non sia possibile rispettare i suddetti termini il trasferimento rimane operativo ma ai dipendenti interessati sono riconosciute tante missioni/diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito, secondo quanto di seguito riportato:

Importo giornaliero

- 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.

Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 52 anni di età e abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. Tale disposizione non si applica in caso 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.

Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità previste all'art 88 c. 4 e successivi del CCNL 2015, rinnovato con l'Accordo del 19 dicembre 2019.

- **Quando è necessario il consenso**

La normativa vigente prevede che il lavoratore non possa essere trasferito senza il suo consenso, oltre che nelle fattispecie già sopra indicate e regolate dal CCNL ABI del 2015 (rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019) per le Aree professionali (art.111) e per i Quadri Direttivi di 1° e di 2° livello (art.88), anche nei seguenti casi:

- 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.
- Lavoratore/lavoratrice, chiamato/a a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni locali.
- Lavoratore/lavoratrice che sta usufruendo dei congedi parentali (maternità, aspettative).

Cosa prevede la prassi di Gruppo Unicredit

«L'Azienda interviene per ristorare il maggior disagio subito dall'interessato/a qualora le distanze percorse (A/R) a seguito del trasferimento superino i 20 Km dal luogo della sede di lavoro o da quello del domicilio/residenza. Nel quantificare l'indennità, conteggiata sulla base di 3 euro lordi per km, non viene valorizzata la distanza già coperta dal/la dipendente per raggiungere dalla propria residenza l'unità produttiva di partenza (KM nuova distanza - KM vecchia distanza).

L'importo così determinato è correlato ai giorni di effettiva presenza sul posto di lavoro del/la dipendente trasferito/a. Ove il movimento avvenga all'interno dello stesso comune non è previsto alcun contributo economico. L'Azienda non corrisponde indennità se il trasferimento è funzionale ad una valorizzazione professionale.»

In pratica, fermo restando quanto previsto dal CCNL ABI in materia di "preavviso" e di "trasferimento con cambio di residenza", nel caso di trasferimento senza cambio di residenza che determini un maggiore pendolarismo, le Prassi di Gruppo prevedono che - a richiesta dell'interessato/a - venga riconosciuto un contributo economico denominato generalmente: "Indennità di Pendolarismo" o "Compenso Spola Quotidiana".

I presupposti per il riconoscimento di tale contributo sono:

- il trasferimento deve avvenire in comune diverso da quello della sede di lavoro o da quello di residenza/domicilio dell'interessato/a;
- non deve trattarsi comunque di avvicinamento al domicilio/residenza dell'interessato/a in accettazione, anche parziale, di specifica domanda di trasferimento personale;
- non deve trattarsi di trasferimento funzionale ad una valorizzazione professionale (da intendere come promozione o riconoscimento di ad personam sostitutivo);
- la distanza conseguente allo spostamento dal precedente luogo di lavoro o dalla residenza o domicilio deve superare (fra andata e ritorno) i 20 Km.

L'ammontare di tale contributo economico è così stabilito:

- una cifra fissa di 3 € lordi per Km;
- nel quantificare il maggior disagio non viene valorizzata la distanza (fra andata e ritorno) già coperta
- dall'interessato/a per raggiungere l'unità produttiva di partenza dalla propria residenza (cioè sono sempre defalcati i chilometri che già venivano percorsi dalla propria residenza/domicilio all'unità produttiva precedente);
- il compenso mensile così determinato (3 € lordi moltiplicati per il numero dei km derivanti, fra andata e ritorno, dalla differenza fra i Km della nuova distanza e quelli della vecchia) viene correlato ai giorni di effettiva presenza sul posto di lavoro.

Fisac CGIL Gruppo Unicredit

Alcuni argomenti correlati:

- [Region Marche - Trasferimenti in Unicredit Regione Marche: Diritti dei Lavoratori](#) 07/10/2019 Le tragiche e immotivate disposizioni dell'azienda, in merito ai recenti trasferimenti del personale nell'Area Marche Sud, ci impongono una chiarificazione contrattuale e legale. RAGIONI DEL TRASFERIMENTO - L'art. 111 per...