



Coordinamento Aziendale Banca Popolare di Novara

**Ai Dirigenti Sindacali  
Agli Iscritti  
FISAC CGIL  
LORO SEDI**

### **Trasferimenti del personale**

Vogliamo ripetere brevemente quali sono le norme che regolano l'istituto dei trasferimenti visto che in BPN, nell'ultimo periodo, assistiamo ad un mancato rispetto delle norme, sia formale che sostanziale.

L'art. 105 del CCNL prevede che il trasferimento del personale ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive....il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario...se il trasferimento è, rispettivamente, fino a 30 km o oltre tale limite.

Nel disporre il trasferimento l'azienda deve tenere conto delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Nei confronti dei **lavoratori delle aree** professionali che abbiano compiuto 45 anni di età e 22 di servizio il trasferimento può essere disposto solo con il consenso degli interessati.

Per i **quadri direttivi di 1° e 2° livello** il limite indicato si eleva a 47 anni di età e 22 di servizio ed opera solo oltre i 50 km. Non si applica per il personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

La normativa richiamata non fa altro che rafforzare e meglio precisare quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/70).

La prassi consolidata negli anni in BPN, sempre confermata, prevede che la comunicazione del trasferimento all'interessato **avvenga attraverso la forma scritta.**

L'azienda non è tenuta a fornire in anticipo le motivazioni. Il lavoratore interessato al trasferimento può chiedere, però, per iscritto le motivazioni tecniche, organizzative e produttive che hanno giustificato il trasferimento ed in questo caso l'azienda è obbligata a fornire tali motivazioni entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta, pena la nullità del provvedimento. **Diventa fondamentale avere la data certa della consegna della richiesta di motivazioni** (basta la firma per ricevuta, **con la data**, del responsabile del servizio, della filiale, del gestore del personale, ecc.).

Va infine ricordato che in BPN è ormai consuetudine consolidata nel tempo la ricerca del consenso, richiamata più volte anche in accordi aziendali e di gruppo.

Assistiamo, nelle ultime settimane, da parte dei gestori periferici del personale, all'uso di una modalità nella gestione dei trasferimenti contraria alle previsioni normative e di legge ed alla prassi aziendale. Ciò sia in materia di comunicazione agli interessati che del preavviso.

Sovente, infatti, le comunicazioni e/o richieste di trasferimento vengono fatte al telefono senza alcuna preventiva analisi delle esigenze personali e familiari dell'interessato.

La circostanza, oltre che lesiva dei diritti dell'interessato, (va ricordato che nei trasferimenti vanno considerate le condizioni personali e di famiglia) impedisce la possibilità, ai destinatari dei provvedimenti, di poter opporre valida motivazione alla richiesta aziendale, oltre che, se del caso, di impugnare il trasferimento stesso.

La mancata certezza della decorrenza:

- impedisce di poter fruire del preavviso sia ai fini di un necessario tempo di definizione dei problemi connessi al trasferimento, sia per la eventuale remunerazione del preavviso non goduto;
- non consente all'Azienda la possibile ed incontestabile dimostrazione di avvio della "procedura" di trasferimento;

Un altro uso improprio adottato con frequenza, ma sempre più impropriamente, è il "distacco" come definizione normativa di quelle che sono a tutti gli effetti missioni o trasferte, con o senza corresponsione di emolumenti.

Il distacco, come possibile assegnazione temporanea del lavoratore, ricorre esclusivamente tra aziende e non all'interno della stessa. L'uso aziendale di quest'istituto presuppone probabilmente il mancato riconoscimento economico che è invece dovuto in caso di trasferta o missione.

Invitiamo le RSA a fare la massima attenzione alla problematica e ad intervenire con tempestività sia nella tutela degli interessati che nel contrasto di tale improprio comportamento aziendale, dando ampia diffusione alle norme ricordate.

Invitiamo tutti i colleghi a chiedere l'applicazione e il rispetto delle norme richiamate, respingendo le pressioni indebite che i Gestori del Personale sovente fanno, in particolare sui colleghi più giovani.

Vi invitiamo altresì ad informarci con tempestività di tutte le situazioni di irregolarità di cui venite a conoscenza.

Novara, 13 luglio 2009

**LA SEGRETERIA**