

Facciamo un po' di chiarezza

# Trasferta, trasferimento e distacco

Le differenze che bisogna conoscere fra i tre istituti contrattuali

Domanda

D

Sono una giovane iscritta, assunta da pochi mesi con contratto a tempo indeterminato, dopo un contratto di apprendistato professionalizzante. Vorrei sapere quali sono le differenze fra la trasferta, il trasferimento ed il distacco. RingraziandoVi anticipatamente, Vi invio cordialissimi saluti.

Risposta

R

Per il nostro contratto collettivo di lavoro si occupa della trasferta, del trasferimento e del distacco rispettivamente negli articoli n. 64 (missioni), n. 82 (trasferimento dei quadri direttivi), n. 105 (trasferimento aree professionali) e n. 16 (distacco). Tutti e tre gli istituti si fondano sul comune perno logico-giuridico che riconosce in capo al datore di lavoro il potere di mutare unilateralmente il luogo di esecuzione della prestazione nel corso del rapporto di lavoro. Unica eccezione è quella del "trasferimento a domanda della/del dipendente, che però non è riconosciuto come un vero e proprio diritto, bensì come una mera aspettativa del collega che chiede di essere trasferito. Per avere un termine di raffronto immediato tra i tre istituti, è necessario aver presente la loro "durata", in altri termini, il "fattore tempo". Infatti, il trasferimento presenta il carattere della definitività, non avendo una durata predeterminata, mentre sia la trasferta, sia il distacco sono – di norma ed essenzialmente – connotati dal carattere della temporaneità. Se nella tra-

sede di lavoro per approdare in un'altra sede definitiva e comunque, in entrambi i casi, viene utilizzato dal suo datore di lavoro. Nel caso del distacco, al contrario, il collega viene utilizzato da un altro datore di lavoro, oltre ovviamente a cambiare sede di lavoro temporaneamente. La contrattazione collettiva come nel nostro comparto richiede frequentemente che il trasferimento sia accompagnato da precisi requisiti formali che, nel caso della trasferta e del distacco, sono meno cogenti. Il trasferimento deve preventivamente essere comunicato al collega in forma scritta e deve essere sorretto da un'adeguata motivazione; cosa ancor più importante, deve essere preceduto da un termine di preavviso (nel nostro contratto 15/30 giorni, a seconda che la distanza del luogo da raggiungere sia inferiore o superiore ai 30 km). Non ritroviamo la stessa rigidità nella trasferta e nemmeno nel distacco che, solo nel caso in cui la sede da raggiungere disti più di 50 chilometri, deve essere motivato da ragioni tecniche organizzative e produttive.

È prassi nel nostro settore che, nei casi di particolare urgenza, il collega trasferito anticipatamente venga considerato in trasferta con il relativo pagamento del trattamento economico previsto (non vi è, però, giurisprudenza univoca in tali casi). Infatti, è indubbio che il preavviso ha la funzione di permettere al collega lavoratore di poter trovare una sistemazione abitativa per sé e per la famiglia, con tutti i problemi connessi allo spostamento di residenza, e un'assegnazione immediata ne potrebbe aggravare le suddette problematiche. Ora vediamo quali sono i limiti soggettivi posti al potere del datore di lavoro di effettuare il trasferimento.

#### Sono vietati nel nostro ordinamento:

- i trasferimenti disposti in violazione degli artt. 15

(atti discriminatori) e 22 (trasferimenti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali) dello Statuto dei lavoratori;

- i trasferimenti effettuati in violazione del-



la Legge 903/77, che disciplina la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, e del D.Lgs 30 maggio 2005 n. 145, attuativo della Direttiva 2002/73/CE stesso oggetto;

- i trasferimenti effettuati in violazione dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, che reprime la condotta antisindacale del datore di lavoro;
- i trasferimenti dei dipendenti eletti alla carica di consiglieri comunali o provinciali durante l'esercizio del mandato e senza il loro consenso.

#### Sono limitati dal nostro contratto collettivo di lavoro:

- i trasferimenti dei dipendenti dell'area professionale che abbiano contemporaneamente 22 anni di servizio e 45 anni di età, ai quali si deve chiedere il consenso per distanze superiori ai 30 chilometri, a meno che non vadano a fare i preposti di uno sportello;
- i trasferimenti dei quadri di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 22 anni di servizio e 47 anni di età contemporaneamente, ai quali si deve chiedere il consenso per distanze superiori ai 50 chilometri, a meno che non vadano a fare i preposti di sportello.

Non si riscontrano divieti e limiti contrattuali per la trasferta e per il distacco se non per quest'ultimo, nel caso in cui la sede dove si deve svolgere la prestazione disti più di 50 chilometri, perché il datore di lavoro deve sorreggere la propria scelta con ragioni tecniche, organizzative e produttive. In conclusione, sperando di aver fatto chiarezza su un argomento di tale rilevanza ed impatto sulla vita dei colleghi lavoratori,

Spett.le

La Voce dei Bancari

Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani

Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data .....

Il/La ..... sig./sig.ra ..... iscritto/a alla FABI (tessera n° .....), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

**Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali).** I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

**N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale**

segnaliamo un'interessante pronuncia della Corte di Cassazione (vedi riquadro) sulla definizione di trasferta.

#### SENTENZA CASSAZIONE N.16136 DEL 20 LUGLIO 2007

"La trasferta del lavoratore subordinato, dalla quale consegue il diritto a percepire la relativa indennità, che si caratterizza per un mutamento temporaneo del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, nell'interesse e su disposizione unilaterale del datore di lavoro, non è esclusa né dall'eventuale disponibilità manifestata dal lavoratore, né dalla sua durata per un tempo apprezzabilmente lungo e neppure dalla coincidenza del luogo della trasferta con quello del successivo trasferimento, senza soluzione di continuità".

#### CHE COSA DICE IL CCNL ABI

##### Art. 82 - Trasferimenti

1. L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può tra-



sferta il collega continua ad appartenere al luogo (ufficio) di partenza, altrettanto non si può dire nel caso del trasferimento, dove il lavoratore/lavoratrice abbandona una

sferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento, l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

**2.** Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 47 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.

**3.** 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, 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.

#### Art. 105 - Trasferimenti

**1.** 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.

**2.** 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.

**3.** Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto



senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

**4.** La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi 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.

**5.** Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità (omissis).

#### Art. 16 - Distacco del personale

**1.** Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le imprese possono disporre, dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'impresa distaccante.

**2.** Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.

**3.** Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'impresa fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 15, 18 e 19, un'informativa per loro osservazioni, da

formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

**4.** Detta procedura è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al comma 1, delle modalità di rientro degli interessati, nonché della complessiva continuità dello sviluppo professionale del lavoratore.

**5.** Qualora non siano raggiunte soluzioni condivise entro il predetto termine, l'impresa rende operativi i propri provvedimenti.

#### Art. 64 - Missioni (Italia ed estero)

**1.** Al personale inviato in missione compete:

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 bagaglio;

c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'impresa;

d) il trattamento di seguito indicato (omissis).

Iniziativa comune della FABI di Arezzo e Perugia

# La formazione, base di un sindacato forte ed efficace

Insieme a scuola di comunicazione nel territorio

**D**ue giornate di formazione "delocalizzata" per i sindacalisti delle strutture di Perugia ed Arezzo, sul tema della "scrittura efficace" quale mezzo di azione e comunicazione, grazie alla competenza e disponibilità del Dipartimento Nazionale Formazione, nello specifico del collega Valter Gamba. Hanno partecipato all'evento ben 13 quadri sindacali della FABI: C. Cresta, B. Dominici, A. Donati, P. Scarponi, A. Minelli, G. Catani, M. Calvelli, S. Bartoli, A. Tardioli, C. Costantini, M. Sansi, C. Cappotti, G. Arcangeli.

Questa opportunità ha permesso, anche a chi non avrebbe potuto – per ragioni personali o familiari – raggiungere la sede consueta della nostra scuola

nazionale di formazione, di arricchire il proprio bagaglio di conoscenze professionali.

Secondo le Segreterie Provinciali FABI, che hanno organizzato questo appuntamento, "la molla che spinge le nostre strutture a realizzare questi momenti formativi è la convinzione che un sindacato per essere credibile ed efficace, deve disporre di un gruppo dirigente formato, consapevole, edotto su tutte le tematiche sulle quali i colleghi possono chiedere il nostro intervento.

Più si acuisce la crisi economica, maggiore sarà il bisogno di interlocutori attenti e preparati, per cercare di risolvere i problemi dei lavoratori e delle imprese. Il sindacato FABI vuole che i suoi



quadri sindacali siano sempre più preparati per soddisfare appieno le legittime aspirazioni dei nostri iscritti. Essere riusciti a realizzare a casa nostra questo evento, ci riempie di soddisfazione e

ci motiva a ripeterlo anche nel futuro, tanto che sono già in corso contatti per ripetere ed estendere tali esperienze ad altre strutture dell'Italia centrale".