



Anno 16 – Numero 222 – 28 Marzo 2019 – A cura delegati CGIL Upstream San Donato M.se - Giovanni Benvegna, Delfina Bersano, Vincenzo Calemma, Fabio Folcini, Stefano Fossati, Michele Impalà, Gianluca Loriga, Chiara Maragliulo, Patrizia Orrù, Marco Salvadeo e Raffaele Scazzariello.

Trasferte e Relazioni Industriali in ENI Upstream

Dopo una serie di gravi violazioni di legge e contratto segnalate all'azienda sul tema trasferte, la RSU aveva incontrato i vertici aziendali in data 3 settembre 2018.

In quella sede, il datore di lavoro aveva promesso di condividere con i delegati la tabella delle indennità trasferta previste per chi si reca all'estero nonché le policy che vengono applicate in un'ovvia ottica di trasparenza e chiarezza delle regole.

Nonostante tre solleciti ufficiali (8 ottobre, 5 novembre e 18 dicembre 2018), Eni Upstream non ha fornito nulla di quanto promesso. Nell'ultima risposta, pur confermando una generica volontà di *"cooperare costruttivamente"*, nei fatti l'azienda non riconosce alcun ruolo alla Rappresentanza Sindacale eletta su un tema che il CCNL riconosce come demandato a livello aziendale. Nel medesimo testo l'azienda ricorda alla rappresentanza che *"ovviamente, ogni dipendente, prima della partenza verso l'estero, sia essa in trasferta o in contratto, viene sempre messo dall'azienda ampiamente a conoscenza di tutte le informazioni necessarie sulle modalità e condizioni di assegnazione (ivi comprese le eventuali indennità di trasferta estere spettanti)."*

E ci rammenta anche che si movimentano *"ogni anno centinaia di colleghi con ampia soddisfazione da parte di tutti"*.

La filosofia aziendale è chiara; si riduce il tema delle trasferte ad un mero rapporto individuale tra azienda e lavoratore nel quale l'azienda detta le leggi e il lavoratore obbedisce. In questo rapporto diretto non vi è spazio per regole condivise, per accordi e quindi, in definitiva, per relazioni industriali. Il fatto che vi sia una *"ampia soddisfazione da parte di tutti i colleghi"*, affermazione apodittica ed autoreferenziale, nasconde semplicemente la vostra volontà di applicare a ciascuno le regole che si vuole, senza alcun riferimento chiaro, pubblico e trasparente né alcuna garanzia.

Aggiungiamo poi che le regole dettate dalla procedura trasferte sono unilaterali e non discusse con il Sindacato da almeno una quindicina d'anni. Anche questo segnala una politica aziendale che nei fatti tende a imporre più che a trovare soluzioni condivise, al di là dei principi sbandierati nei codici etici. Il testo pare sottendere l'idea che chi si reca in trasferta, lo faccia quasi per *"decisione personale e per suo interesse"* e quindi debba dimostrare di aver diritto a dei rimborsi rispettando una serie di procedure spesso astruse e vessatorie. Tutte le responsabilità, anche quelle relative al rispetto delle regole HSE, ricadono sul lavoratore, il quale peraltro è tenuto ad anticipare di tasca propria le spese per poi vedersi tagliare rimborsi per futili motivazioni.

Il problema quindi travalica ovviamente il semplice argomento trasferte e rivela come ENI intenda il rapporto con i lavoratori e con le loro rappresentanze elette. Tanti proclami, codici etici che raccomandano trasparenza e regole chiare e condivise ma nei fatti, sui temi importanti, il vertice decide e la base obbedisce !!

In quest'ottica riteniamo opportuno allegare a questo numero uno stato dell'arte degli accordi validi in materia trasferte, invitando caldamente i lavoratori a pretenderne il rispetto nonché a ricorrere all'assistenza sindacale diretta in tutti i casi in cui rilevano scarsa trasparenza o non si conoscano i trattamenti previsti.

Vademecum Trasferte

Le trasferte in Eni Upstream sono regolate dall'articolo 42 del CCNL Energia e Petrolio 25.1.2017 e da una serie di accordi sindacali locali. Eni inoltre emette procedure aziendali unilaterali, il cui ultimo aggiornamento risale al 20.12.2017 ed è in vigore dal 1.4.2018.

Innanzitutto consideriamo che la trasferta è lo svolgimento della propria attività lavorativa al di fuori della propria sede di pertinenza. Se richiesta, una trasferta in Italia non può di norma essere rifiutata in assenza di giustificati motivi da parte del lavoratore, essendo parte integrante della mansione.

Tuttavia, in caso di trasferte di particolare durata e natura, il **CCNL prevede all'articolo 42** che il lavoratore discuta le condizioni di invio e permanenza facendosi assistere da un delegato sindacale. Con questa definizione si intende trasferte di durata superiore alla settimana continuativa o in siti remoti e disagiati o caratterizzati da cicli di lavoro differenti quali turnazioni.

La trasferta all'estero invece può essere rifiutata, specie se richiesta per località con problemi ambientali o situazioni socio-politiche difficili; possono essere in ogni caso discussi con l'assistenza sindacale le condizioni di invio e le cifre previste come indennità e pagamento.

Se il lavoratore è chiamato ad effettuare una trasferta in giornate di ferie già autorizzate spetta il rimborso di eventuali spese personali di viaggio ed alloggio già sostenuto nonché eventuali penali da pagare.

Viaggi e recuperi

In Eni Upstream i viaggi sono regolati dall'accordo sindacale del 29.10.2003. In generale il viaggio non è considerato lavoro in sé stesso e non dà luogo a prestazioni straordinarie. L'unica eccezione riguarda la guida, che è definita lavoro a tutti gli effetti e consente l'inserimento di straordinario. Nel merito si segnala che, per accordi condivisi tra Azienda ed RLSA, il lavoratore che utilizza veicoli per l'espletamento dell'attività lavorativa è obbligato al rispetto delle seguenti regole riguardanti i tempi di guida:

- 1 - max 4 ore consecutive comprensive delle interruzioni di 15 minuti ogni 2 ore;
- 2 - max 8 ore al giorno comprensive delle interruzioni di 15 minuti ogni 2 ore e della pausa pranzo;
- 3 - divieto di guida dalle ore 22:00 alle ore 6:00.

Sono fatte salve necessità non prevedibili quali ad esempio problemi della viabilità.

Questo accordo definisce anche i trattamenti che spettano in caso di viaggi che "per obiettive ragioni" debbano essere effettuati al di fuori dell'orario di lavoro. In questi casi, ovvero per viaggi notturni o nelle giornate di sabato, domenica e festivi, i periodi di viaggio daranno luogo a recuperi senza maggiorazione secondo le seguenti condizioni:

1 - trasferte in paesi extraeuropei ed ex Unione Sovietica: si recuperano tutte ore di viaggio, comprensive di scali e soste, effettuate in sabato, domenica, festivo o notturni (tra le 20.00 del luogo di partenza e fino alle 6.00) sino ad una quantità massima di 8 per singolo viaggio. Questo calcolo vale sia per l'andata che per il rientro e pertanto permette di cumulare fino a 16 ore di recupero complessive.

2 - trasferte in Italia o Europa: è riconosciuta una giornata per i viaggi effettuati in sabato, domenica e festivi che prevedano partenza prima delle 12.00 del mattino (sia per recarsi in missione che per tornare in sede). Per i viaggi notturni conta l'ora di arrivo a destinazione (sia per l'andata che per il rientro); se è dopo le 22.00 spetta mezza giornata di recupero, se dopo le 2.00 spetta un'intera giornata.

Il lavoratore che ha diritto a questi recuperi, comunica con e-mail al responsabile orari della missione e numero di ore spettanti. Quindi può utilizzare i permessi di norma entro 15 gg. dalla fine della trasferta.

Orario di lavoro e durata

La durata dell'orario di lavoro di un giornaliero in trasferta resta quello definito nel sito di appartenenza. Le eventuali prestazioni eccedenti l'orario lavorativo da accordo sindacale, sono considerati straordinari in trasferta e vanno richiesti in PAS. In caso di trasferte estere generalmente si redige il diario di presenza estera.

Nel caso di trasferte prolungate in Italia o estero che comportino la permanenza continuativa fuori sede per oltre 3 domeniche consecutive, l'azienda è tenuta a rimborsare un viaggio di andata e ritorno allo scadere della quarta settimana lavorativa (interruzione di trasferta per riposo).

Qualora il lavoratore sia inviato in missione in sedi caratterizzate da cicli di lavoro con rientri inferiori ai 6 mesi, i rientri avranno la stessa cadenza prevista per i lavoratori con contratto estero operanti nella località.

Se il lavoratore è inserito in un ciclo completo di turno, godrà della stessa frequenza di rientro prevista per i turnisti in contratto estero. (Commi 13, 14, 15, 16, 17 dell'art. 53 CCNL Energia Eni 29/11/1994 confermati quale accordo aziendale di migliore favore).

Ai fini della durata della prestazione si consideri che trasferte e S.T.A., così come i distacchi internazionali, sono a tutti gli effetti regolati dalle leggi italiane tra cui la Legge sull'Orario di Lavoro (Dlgs 66/2003) e pertanto:

- 1 - Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica. E' quindi contrario alle leggi inviare lavoratori presso siti operativi esteri (cantieri o piattaforme) utilizzandoli per periodi di lavoro ininterrottamente superiori a 15 giorni in assenza di accordo sindacale che regoli i riposi.
- 2 - Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo. E' pertanto contrario alla legge inviare in trasferte in siti a ciclo continuo lavoratori che operano presso i siti operativi come unica figura ENI in nave, piattaforma o cantiere remoto senza alcun cambio in quanto sono di fatto disponibili nell'arco delle 24 ore.
- 3 - L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi. In ENI Upstream di San Donato ciò non è finora avvenuto. Essendo in assenza di regole definite tra le parti, consigliamo ai lavoratori cui sia richiesta attività notturna di rivolgersi ai delegati per chiarimenti ed anche chiedere al Medico Competente per iscritto se si è idonei a **questa tipologia di lavoro**.

Trasferte lunghe e STA

Le trasferte lunghe sono un particolare tipo di trasferte che prevedono la deroga della durata prevista nei precedenti capitoli a fronte di un indennizzo speciale di trasferta.

Nelle trasferte lunghe, Eni garantisce al dipendente alloggio e macchina aziendale, nonché assistenza sanitaria.

Lo STA o Short Term Assignment è una trasferta di particolare durata (generalmente 6 mesi o 6 turni) per il quale è previsto un indennizzo unico comprendente l'indennità di trasferta ed il disagio nei soli periodi di presenza in campo (l'indennizzo è pari generalmente alla differenza netta tra il netto di sede ed il netto per la mansione in presenza di contratto estero). Le ore supplementari al normale orario lavorativo vengono cumulate come recuperi (voce in busta Conto Ore STA). Nel turno off la retribuzione è quella italiana.

Entrambe queste trasferte, ricadendo nella tipologia di "trasferta di particolare durata e/o natura" ai sensi del vigente CCNL, sono oggetto di trattativa ovvero devono prevedere lo specifico accordo tra lavoratore ed azienda per essere attuabili e non possono essere imposte. Consigliamo ai lavoratori di farsi assistere dal Sindacato per definire i congrui valori di indennità ed i particolari trattamenti previsti.

Rimborsi spese ed indennità

Il rimborso è il recupero da parte del lavoratore delle spese sostenute durante o per la trasferta. Esistono due modalità di rimborso, piè di lista o forfettario. Il **piè di lista** comporta l'accredito in busta paga del valore netto dei costi sostenuti dietro presentazione di fatture e documentazione. Il rimborso è soggetto ad una serie di massimali di spese che sono fermi da un decennio e che la RSU chiede di poter discutere. Il superamento di questi massimali deve essere autorizzato dal responsabile. Ad oggi la tabella prevede quanto segue.

Causale, valori in €	Italia	Europa	Estero
Telefoniche	2	8	13
Mancia		8	8
frigo per notte	5	5	5
Taxi per tratta	50	50	50
Car sharing	20	20	20
Lavanderia (ogni 4 pernotti)	5	5	5
commissioni carta di credito prelievo contanti	2,58	2,58	2,58
Eccedenza bagaglio	50	50	50
Visto di ingresso		50	50
Servizi di trasporto pubblici	15	15	15
Commissioni carta di credito cambio valuta			20
Spese Passaporto			116
Spese differenza cambio			20
Rimborso carburante	50	50	50
Colazione bar	3	7	7
Colazione in hotel		20	20
Singolo Pasto esterno	39	77	77
Pranzo su mense convenzionate	10		
Cumulato Pranzo Cena	61	129	129

Per quanto riguarda le spese vive, ENI ha stipulato convenzioni con alcuni istituti bancari per l'emissione di carte di credito che puntano sul conto corrente personale dei lavoratori. La carta di credito prevede un rimborso a 90 gg che dovrebbe garantire l'accredito da parte aziendale delle spese sostenute prima che avvenga l'effettivo addebito delle stesse sul conto personale del lavoratore. Si noti tuttavia che aderire a questa modalità di rimborso non è obbligatorio, così come il lavoratore può esimersi dal richiedere la carta di credito ed in definitiva dal mettere a disposizione dell'azienda il proprio conto corrente. Le modalità di utilizzo per chi aderisce sono comunque regolate dall'accordo RSU/Azienda del primo luglio 2002. Questo testo regola erogazione di anticipi e rimborso danni in caso di ritardi nelle liquidazioni. In particolare l'azienda garantirà l'anticipo in contanti nei casi di lavoratori che effettuano trasferte in via occasionale (una o due all'anno) e di invii di lunga durata (oltre 50 gg.) o particolare natura (situazioni disagiate) che comportino difficoltà ad effettuare il rendiconto con i normali mezzi informatici.

L'azienda rimborserà al lavoratore i danni derivanti dalla mancata liquidazione dei rimborsi entro i tempi prestabiliti (mese successivo all'imputazione della trasferta)

Il **rimborso forfettario** invece comporta il pagamento di una somma fissa indipendentemente dalle spese effettivamente sostenute e senza presentazione di documentazione probante. Anche in questo caso esiste un vecchio accordo sindacale, immutato da 15 anni, che prevede per l'Italia il pagamento a piè di lista delle spese di viaggio ed invece il seguente trattamento per vitto ed alloggio:

a - 25€ al giorno per trasferte di un giorno senza pernottamento anche continuative;

b - 31€ al giorno (forfettario parziale) per trasferte con pernottamento e riconoscimento delle sole spese di vitto o di alloggio a piè di lista;

c - 46€ al giorno (forfettario totale) per trasferte con pernottamento senza rimborsi di sorta.

Si consideri che questa tipologia di rimborso è assolutamente svantaggiosa per il lavoratore, in quanto comprende anche l'indennità di trasferta Italia che non viene erogata. Consigliamo pertanto ai lavoratori cui sia proposta una simile trasferta di farsi assistere dal sindacato per la determinazione delle condizioni.

Indennità di trasferta Italia: l'indennità è un compenso salariale fornito al lavoratore a fronte del disagio che ne consegue dalla trasferta; non è parte della retribuzione ad alcun effetto di legge e contratto. Al lavoratore inviato in trasferta in Italia viene corrisposta, per ogni giornata di trasferta, un'indennità del 24% calcolata su Minimo e C.R.E.A come da tabella. L'indennità di trasferta è liquidata in quote giornaliere come segue:

a - da 0 a 12 ore: nessuna quota;

b - da oltre 12 ore fino a 36 ore: una quota;

c - da oltre 36 fino a 60 ore: due quote.

Quando la trasferta abbia inizio prima delle ore 18.00 o termini dopo le ore 13.00 in giornata non lavorativa sarà riconosciuta una quota aggiuntiva dell'indennità di cui sopra. Quando la durata della trasferta superi le 15 ore senza che

vi sia pernottamento, verrà liquidata una quota e mezza dell'indennità di trasferta. I lavoratori inviati in offshore Italia invece hanno diritto a un'indennità aggiuntiva regolata dagli accordi ENI E&P/RSU relativi alle cosiddette "Indennità Speciali" (ultimo rinnovo 26 luglio 2013, ad oggi ancora da rinnovarsi). Ai lavoratori non turnisti spettano 19,9 €/giorno per missioni senza pernottamento in piattaforma oltre alla normale indennità trasferta Italia da CCNL.

In caso di pernottamento riceveranno invece 104,46 €/giorno per le categorie 1,2 e 3 e 99,49 €/giorno per le categorie 4,5 e 6, sempre sommate all'indennità contrattuale.

Categoria	C.R.E.A. Livello	Indennità Lorda Trasferta Italia
1	5	38,47
	4	37,44
	3	36,40
	2	35,37
	1	34,33
2	4	33,26
	3	32,48
	2	31,70
	1	30,93
3	4	30,10
	3	29,41
	2	28,71
	1	28,01
4	4	26,58
	3	25,97
	2	25,36
	1	24,75
5	4	23,25
	3	22,73
	2	22,21
	1	21,69
6	0	18,42

Indennità trasferte off shore

senza pernottamento

€ 19,90

cat. da 1 a 3, con pernottamento

€ 104,46

cat. da 4 a 6, con pernottamento

€ 99,49

Indennità trasferta estero: i lavoratori inviati all'estero hanno diritto ad una indennità che non può essere inferiore a quella prevista per analoghe situazioni in Italia (Art. 53 del CCNL ENERGIA del 29/11/1994, ora accordo locale). Per ogni giornata di missione all'estero dovrebbe quindi essere corrisposta una indennità giornaliera che, partendo dal valore corrisposto per le trasferte in Italia, apprezzi adeguatamente il disagio delle varie sedi e il numero dei giorni di missione all'estero effettuati. Il suo ammontare effettivo varia a seconda del disagio Paese, del sito (cantiere o città), della categoria del lavoratore e dei giorni di missione effettuati secondo criteri mai chiariti dalla società. Dal momento che ultimamente l'azienda non rispetta questo dettame contrattuale, consigliamo chi si reca in missioni lunghe di informarsi preventivamente oppure chiedere assistenza sindacale.