

EGP and Thermal Generation Global e Italy

Nuovo accordo per unificare i trattamenti dei lavoratori in trasferta

Non è stato semplice riuscire a costruire, date le diverse forme con le quali si svolgono le attività in trasferta nelle diverse aree interessate, un'intesa capace di cogliere e veder riconosciuti i disagi ed i costi sostenuti dai lavoratori coinvolti.

Non è stato facile, nel caos delle continue riorganizzazioni, nella varietà e complessità dei trattamenti previsti nell'ottica di un continuo efficientamento dei costi e nella scarsa valorizzazione di chi opera negli impianti di generazione di Enel in Italia, a prescindere se in ambito di esercizio, manutenzione, costruzione, avviamento o sicurezza.

Per tracciare un percorso e chiarire il contesto dentro il quale si è agito, bisogna riprendere la definizione del nuovo assetto organizzativo della Generazione termoelettrica, quando con accordo del 22 ottobre 2019 veniva definito il trattamento da applicare per le trasferte del personale dei pool operativi O&M e del personale HSEQ, in occasione di attività riconosciute in trasferta per manutenzione programmata presso gli impianti di generazione termoelettrica (cosiddetto accordo Pooling);

Due anni più tardi, nel 2021, in occasione della costituzione della Business Line Global Power Generation (oggi EGP and Thermal Generation) in uno ai confronti relativi al nuovo assetto organizzativo delle unità E&C (Engineering and Construction) e HGTG (Hydro, Geo & Thermal Generation), è stata confermata l'esigenza di effettuare un'analisi dei trattamenti di trasferta in atto con riferimento al personale assegnato ai cantieri in Italia, nella prospettiva di una loro armonizzazione e di una maggiore focalizzazione rispetto ai contesti nei quali tale personale è chiamato ad operare.

L'obiettivo sindacale di FILCTEM, FLAEI, UILTEC è stato quello di regolamentare, azzerando gli spazi di unilateralità che l'azienda aveva determinato, dando certezze ed uguaglianza di trattamento nella semplice logica di una progressività di tutela in funzione dei differenti disagi derivanti dalle diverse tipologie di attività svolta dai lavoratori.

Non è stato agevole, soprattutto perché si sono scritte nuove regole in presenza di trattamenti esistenti, dovendo tener conto delle diverse condizioni di partenza, con l'obiettivo di migliorarle e salvaguardarle nella loro totalità, trovando uno strumento efficace oggi ma che ci permetta di rispondere alle stesse necessità nel tempo.

Alla luce del mutato contesto che l'Azienda ha disposto, come Segreterie Nazionali di FILCTEM, FLAEI, UILTEC, da alcuni anni avevamo iniziato questo percorso di rivisitazione degli accordi in essere e intravedendo all'orizzonte gli interventi di riduzione ulteriori di costi che si profilavano, siamo convinti, oggi ancora di più, che quanto raggiunto sia un risultato molto significativo con l'ambizione dello sguardo in prospettiva.



Circa la lunga fase di trattativa, è stato svolto un lavoro di analisi relativo alle proposte aziendali che sono pervenute come prima lettura e come prima proposta di modifiche ai trattamenti esistenti. Sono state affrontate delle lunghe negoziazioni che hanno visto il coinvolgimento pieno delle OO.SS. in completa uniformità di vedute.

Nella tabella allegata abbiamo sinteticamente riassunto gli elementi più significativi contenuti nella nuova intesa alla quale rimandiamo per una lettura più completa: dai trattamenti economici, alle metodologie di assegnazione, ai rientri presso la propria residenza, all'uso dell'auto, all'alloggio.

Lo spirito delle nuove misure introdotte è quello non solo di dare risposte economiche ma anche di riaffermare modalità di prestazione lavorativa che volevano essere cancellate in virtù di una impropria idea circa l'applicazione di una molteplicità di trattamenti, ormai quasi ad personam, allo scopo di superarne gli emolumenti economici collegati.

Chiediamo ai lavoratori di leggerne i contenuti con lo stesso spirito con cui, come Segreterie Nazionali, abbiamo affrontato la trattativa, verificandone i contenuti prima di tutto nei miglioramenti economici introdotti attraverso le modifiche della parte normativa e nelle garanzie confermate per quanto riguarda il bilanciamento tra attività lavorativa e vita privata.

L'intesa prevede che l'accordo entri in vigore dal 1° ottobre 2023, mantenendo in caso di assegnazioni in corso con scadenza successiva, i trattamenti in essere sino al 31 dicembre 2023.

Prevede inoltre esplicitamente, che le parti si ritrovino per una verifica a valle di un primo periodo di sperimentazione dalla decorrenza dell'applicazione. In relazione a tale ricognizione bisognerà verificare la possibilità di agganciare l'accordo ad aggiornamenti economici e normativi, valutato un periodo formale di durata dell'accordo stesso.

Come Segreterie Nazionali ci rendiamo disponibili ad eventuali chiarimenti applicativi della complessa casistica regolata dal nuovo accordo.

**Le Segreterie Nazionali
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL**

Roma, 18 luglio 2023

22U048

All: c.s.

FILCTEM-CGIL
tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FLAEI-CISL
tel. 06.8440421 – fax 06.8548458

UILTEC-UIL
tel. 06.88811500 – fax 06.86321905

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 11 luglio 2023, utilizzando il sistema di videoconferenza, si sono incontrati e hanno definito il presente accordo

Tra

Enel Italia S.p.A., Enel Green Power S.p.A., Enel Green Power Italy S.r.l, Enel Produzione S.p.A., rappresentata da: Cesa, Stellato, Pavese, De Santis, Merli, Torrente, Boschi

e

Filctem CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Tudino, Lovisetto
Flaei CISL, rappresentata da: Testa, Marras, Saotta, Froli, Spitale
Uiltec UIL, rappresentata da: Piras, Pantò, Cozzolino

Premessa

- In ambito Enel Green Power and Thermal Generation Global e Italy sono ad oggi applicati trattamenti di rimborso spese per trasferta per specifiche famiglie professionali, derivanti da verbali di accordo riferiti a realtà organizzative e attività che, nel tempo, sono state oggetto di riassetto organizzativi e modifiche delle modalità di funzionamento in coerenza con le strategie e gli obiettivi di business perseguiti;
- A valle della chiusura del confronto sindacale nazionale di luglio 2019, relativo alla definizione del nuovo assetto organizzativo della Generazione termoelettrica, in data 22 ottobre 2019 veniva definito, con accordo sindacale nazionale, il trattamento univoco da applicare per le trasferte del personale dei pool operativi O&M e del personale HSEQ, in occasione della partecipazione in trasferta alle attività per manutenzione programmata presso gli impianti di generazione termoelettrica;
- In occasione della costituzione della Business Line Global Power Generation (oggi Enel Green Power and Thermal Generation) e dei confronti sull'assetto organizzativo delle unità E&C (Engineering and Construction) e HGTG (Hydro, Geo & Thermal Generation) svolti nel 2021, è stata confermata l'esigenza di effettuare un'analisi dei trattamenti di trasferta in atto con riferimento al personale assegnato ai cantieri in Italia, nella prospettiva di una loro armonizzazione e di una maggiore focalizzazione rispetto ai contesti nei quali tale personale è chiamato ad operare.

Considerato che

Enel e le Organizzazioni Sindacali Nazionali hanno avviato, a partire dal 2022, un'analisi puntuale delle diverse regolamentazioni in atto e hanno condiviso l'opportunità di individuare un riordino e allineamento dei diversi trattamenti di trasferta da applicare al personale presente e di nuova immissione in ambito Enel Green Power and Thermal Generation Global e Italy, con la finalità di omogenizzare l'entità dei rimborsi spese e di ogni altro emolumento relativo alla trasferta nonché di incentivare la mobilità su tutto il territorio nazionale.

Tutto ciò premesso e considerato le parti convengono quanto segue

TRATTAMENTO DI TRASFERTA IN AMBITO GENERAZIONE

1. Ambito di applicazione

Le Parti convengono di definire un trattamento economico uniforme per il seguente personale chiamato a prestare la propria attività lavorativa in trasferta in sedi di lavoro diverse dalla propria per le attività di seguito specificate e per la durata delle stesse:

- O&M Coal; O&M Gas: Pool di esercizio e manutenzione in ambito generazione termoelettrica;
- personale HSEQ Italy di generazione in occasione della partecipazione a fermate per manutenzione programmata;
- O&M Hydro – Maintenance & Technical Services: personale appartenente alle unità Hydro Maintenance Support; Hydro Technical Service; Scheduling & Planning (personale dedicato alla gestione dei grandi progetti di manutenzione); HSEQ Maintenance & Technical Services (per le circostanze analoghe a quelle previste per personale HSEQ di generazione);
- Engineering & Construction; Hydro, Geothermal & Thermal Generation: personale assegnato ai cantieri in Italia (termo e rinnovabili);

Si precisa che il trattamento economico previsto dal presente verbale non trova applicazione in occasione di trasferte effettuate dal personale suindicato per esigenze diverse dalle attività sopra specificate (es. eventi di comunicazione, ecc.), per le quali - ove ne ricorrano i presupposti, secondo le prassi vigenti - troveranno applicazione le previsioni degli accordi regionali in materia di rimborsi spese.

2. Trattamento Economico - Rimborsi Forfettari

Ai lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del presente accordo vengono riconosciuti, a titolo di rimborsi spese per trasferte, gli importi a forfait secondo le previsioni di seguito indicate.

2.1) Per ogni giorno di effettiva presenza in servizio in trasferta con pernottamento, sarà corrisposto un trattamento forfettario giornaliero - comprensivo del rimborso delle spese per vitto, pernottamento e piccole spese non documentabili - pari a € 96,00 (importo lordo). Per il pranzo il lavoratore in trasferta utilizzerà la mensa/ristorante convenzionato/buono pasto.

In alternativa al trattamento forfettario sopra indicato, fermo restando quanto previsto per il pranzo, si potrà optare per un trattamento forfettario a rimborso delle medesime voci con esclusione del pernottamento, che sarà a carico azienda con le modalità e nel rispetto delle policy vigenti. In tal caso sarà riconosciuto un importo giornaliero lordo onnicomprensivo pari a € 66,00.

In caso di trasferte di durata continuativa pari o superiori a 6 mesi, nell'ipotesi in cui il lavoratore opti per il pernottamento a carico azienda - fermo restando il trattamento forfettario giornaliero comprensivo del rimborso delle spese per vitto e piccole spese non documentabili pari a € 66,00 - potrà essere prevista, su richiesta, la fornitura di un alloggio, con rimborso spese utenze a carico azienda secondo le modalità e le policy vigenti.

L'opzione tra i due trattamenti dovrà essere esercitata al momento della comunicazione dell'assegnazione in trasferta e non potrà essere successivamente modificata, fatte salve esigenze eccezionali intervenute.

Gli importi forfettari giornalieri sopra previsti saranno corrisposti per ogni giornata di effettiva presenza in servizio in cantiere/impianto nonché nelle giornate di sabato, domenica e festivi trascorsi in trasferta per esigenze di servizio.

I rimborsi forfettari di cui al presente punto 2.1) saranno inoltre riconosciuti anche in caso di giornate di assenza retribuita trascorsa in località di trasferta fino ad un massimo di 3 giorni isolati al mese.

Nella giornata di rientro nella località di residenza (v. p.3), ai lavoratori interessati verrà corrisposto un rimborso forfettario giornaliero omnicomprensivo pari a € 66,00 purché sia stata svolta una prestazione effettiva di lavoro in cantiere/impianto pari ad almeno 5 ore.

In caso di spostamenti per trasferte nell'arco del periodo di assegnazione, sempre finalizzate allo svolgimento delle attività di cui al p.1, fermo restando l'opzione inizialmente espressa tra i due trattamenti previsti, si prevede – sino ad un massimo di 30 gg anche non continuativi - il riconoscimento del 75% dell'indennità forfettizzata già attribuita in fase di prima assegnazione nonché il rimborso delle spese di viaggio, cena e pernottamento secondo gli accordi economici regionali.

2.2) Trasferta inferiori al mese

Per trasferte brevi (inferiori al mese) sempre per attività inerenti all'ambito di applicazione del nuovo accordo, è ammesso – in alternativa ai rimborsi di cui al punto 2.1) - il rimborso a piè di lista con riconoscimento di un importo lordo a forfait a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili pari a € 15,00 per ogni giorno di trasferta con pernottamento. Per il pranzo resta confermato che si dovrà fruire della mensa aziendale/esercizio convenzionato/buono pasto. Il rimborso a piè di lista, previsto esclusivamente per la cena, non potrà in ogni caso superare il limite di € 40,00.

2.3) Trasferta con rientro in giornata

Nel caso di trasferte in località poste a distanza dalla sede di lavoro comprese tra 50 km e 100 km e che consentano il rientro giornaliero viene riconosciuto un trattamento forfettario pari a € 32,00 al giorno da ritenersi comprensivo delle ore viaggio; per il pranzo il lavoratore in trasferta utilizzerà la mensa/ristorante convenzionato/buono pasto; qualora non sia possibile assicurare il rientro entro le ore 20:00 al lavoratore verrà riconosciuto il rimborso a piè di lista della cena o forfait secondo quanto previsto dagli accordi economici in materia.

Il trattamento di cui sopra sarà applicato anche in caso di località poste a distanza dalla sede di lavoro oltre i 40Km, qualora sia prevista percorrenza su strade disagiate e/o di montagna.

3. Viaggi di rientro e rimborso spese

3.1) I viaggi di andata e ritorno per il raggiungimento della località di trasferta, dovranno essere effettuati normalmente con mezzi pubblici di trasporto oppure con auto aziendale o - nelle more di completo approvvigionamento - con auto a noleggio (di norma 1 ogni 2 persone) e verranno rimborsati secondo le vigenti procedure aziendali. In caso eccezionale di autorizzazione all'utilizzo dell'autovettura di proprietà del lavoratore nel rispetto delle indicazioni aziendali verrà riconosciuto un rimborso forfettario di €0,350/km.

Si conferma la possibilità di utilizzo dell'auto a noleggio nella località di trasferta solo per esigenze di servizio e, ove necessario, per spostamenti da alloggio a cantiere/impianto.

3.2) In linea generale, si prevede un viaggio di rientro nella località di residenza, con rimborso delle spese a carico azienda, di norma ogni 15 gg. Resta salva la possibilità di una diversa pianificazione in relazione a specifiche esigenze di servizio con possibile recupero entro il bimestre successivo.

Le ore viaggio eccedenti il normale orario di lavoro in occasione delle giornate di viaggio- con rimborso a carico azienda- per andata e rientro dalla sede di cantiere/impianto presso la sede di residenza, saranno compensate secondo quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale. Non verrà corrisposto alcun rimborso ore viaggio per tempi di percorrenza dal luogo di dimora in trasferta al sito del cantiere/impianto.

L'Azienda avrà cura di avvisare il personale con congruo anticipo della località e della durata della trasferta, orientativamente 20 gg prima dell'inizio della stessa, fatte salve eventuali situazioni urgenti eccezionali.

4. Decorrenza e durata

Il presente accordo decorrerà a far data dal 1° ottobre 2023, compatibilmente con i tempi di adeguamento e implementazione dei sistemi del personale.

Nella fase transitoria sino alla completa implementazione dei sistemi, verranno applicati esclusivamente gli importi forfettari omnicomprensivi previsti per le ipotesi con o senza rimborso del pernottato a carico azienda o in caso di trasferta con rientro giornaliero, con applicazione delle altre voci di spesa secondo quanto previsto dagli accordi economici regionali.

Si precisa, inoltre, che i trattamenti di trasferta (derivanti sia da accordi sindacali che da accordi di trasferta concordata) riconosciuti al personale avente in corso – alla data di decorrenza del presente accordo - assegnazioni in trasferta a cantiere/impianto saranno conservati sino al termine dell'assegnazione stessa e comunque non oltre il 31 dicembre 2023.

Le Parti prevedono un incontro di verifica a valle di un primo periodo di sperimentazione della durata di 6 mesi dalla decorrenza dell'applicazione.

Le Parti si danno atto che, con la decorrenza su indicata, la presente intesa supera e sostituisce i trattamenti derivanti dai verbali di accordo cantieristi Italia SRI (12.6.2012), cantieristi produzione idroelettrica PRI (11.12.2006), Central Maintenance CM (14.12.2011) e cantieristi Larderello (16.4.1992), che pertanto si intendono superati¹.

Letto, confermato e sottoscritto

¹ Il presente accordo non si applica in ambito generazione geotermica Italia, dove si conferma il trattamento derivante dal verbale di accordo rinnovato il 6 novembre 2020 (cosiddetto accordo fasce Larderello).

DISCIPLINA INSERITA NUOVO ACCORDO

1. Possibilità opzione due trattamenti: tutto forfait o forfait con pernotto a carico azienda
2. Previsione fornitura alloggio (incluso utenze a carico azienda) per trasferte \geq 6 mesi secondo policy aziendale vigente
3. Per la fruizione del pranzo utilizzo mensa, ristorante convenzionato o ticket (no rimborso piè di lista o forfait)
4. Rientro nella località di residenza 1 ogni 15 gg, Resta salva la possibilità di una diversa pianificazione in relazione a specifiche esigenze di servizio con possibile recupero entro il bimestre successivo.
5. Riconoscimento indennità 100% per giornate (sabato, domenica e festivo non lavorate) trascorse in trasferta per esigenze di servizio;
6. Riconoscimento in giornata di rientro alla residenza con almeno 5h di prestazione della indennità nella misura prevista per ipotesi con pernotto a carico azienda;
7. Per i viaggi di A/R previsione rimborso spese di viaggio a carico azienda con mezzi pubblici; auto servizio o nelle more auto a noleggio di norma 1 ogni 2 persone; in via residuale auto privata con rimborso Km 0,35 euro/Km.
8. In occasione delle giornate di A/R con rimborso del viaggio a carico azienda, riconoscimento delle ore viaggio eccedenti il normale orario di lavoro secondo quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale. Non verrà corrisposto alcun rimborso ore viaggio per tempi di percorrenza dal luogo di dimora in trasferta al sito del cantiere/impianto.
9. Possibilità di utilizzo auto a noleggio nella località di trasferta solo per esigenze di servizio e, ove necessario, per spostamenti da alloggio a cantiere/impianto.
10. In caso di spostamenti per trasferte nell'arco del periodo di assegnazione, sempre finalizzate allo svolgimento delle attività di cui al p.1, fermo restando l'opzione inizialmente espressa tra due trattamenti previsti, si prevede – sino ad un massimo di 30 gg anche non continuativi - il riconoscimento del 75% dell'indennità forfettizzata già attribuita in fase di prima assegnazione nonché il rimborso delle spese di viaggio, cena e pernottamento secondo gli accordi economici regionali.
11. Previsione indennità in caso di trasferta con rientro giornaliero in località compresa tra 50 (40 su strade di montagna) e 100 Km da sede di lavoro;
12. Rimborsi forfettari riconosciuti in caso di assenze retribuite in località di trasferta fino ad un massimo di tre giorni isolati al mese.
13. Per trasferte brevi (inferiori al mese), sempre per attività inerenti all'ambito di applicazione del nuovo accordo, è ammesso rimborso PdL + forfait piccole spese non documentabili di €15,00 al giorno con pernottamento. Per la cena è previsto limite PdL di €40,00

PRECEDENTI PREVISIONI nei diversi accordi

1. unico trattamento possibile tutto a forfait in acc.SRI e CM; opzione già presente in acc. pooling
2. unico trattamento possibile tutto a forfait in acc.SRI e CM; trattamento con pernotto prepagato a carico azienda in acc. pooling
3. rimborso pranzo compreso nella voce indennità a forfait (acc.SRI; CM); già previsto in acc. Pooling
4. numero 12 rientri annui in acc. SRI; rientri settimanali in trasferta da 100 a 250 Km (acc. CM); in acc. pooling già presente
5. 75% indennità riconosciuta nelle giornate non lavorate in trasferta (acc. SRI); in acc. CM e pooling già previsto
6. nessun trattamento in giornata di rientro (acc. Pooling); indennità piena in giornata di rientro con almeno 4/5-h lavorative e recupero settimanale (accordo SRI); indennità piena in giornata di rientro con almeno 4 h lavorative (acc.CM)
7. rimborsi viaggi A/R con mezzi pubblici /auto privata con rimborso KM solo primo/ultimo viaggio (SRI); già previsto in acc. CM (auto aziendale/mezzo pubblico/auto privata) e pooling
8. ore viaggio comprese nell'indennità forfettizzata (acc. SRI); in acc. CM e pooling già previsto
9. nessuna specifica presente in acc. SRI, CM, pooling
10. in occasione di trasferte durante il periodo di assegnazione già in essere riconoscimento 75% indennità + rimborsi spese acc. economici (in acc. SRI); fattispecie non regolata (acc. CM; acc. pooling)
11. trattamento I fascia entro 80 KM (acc.SRI); trasferta con rientro giornaliero già previsto in acc. CM; non esplicitamente regolata (acc. pooling)
12. nessun riconoscimento in acc. Pooling; riconoscimento indennità in caso di assenze retribuite /2gg al mese (CM); riconoscimento indennità in caso di 5 gg malattia/1 Ferie al mese;
13. nessuna previsione (acc. SRI, CM); già previsto in acc. Pooling