

VIAGGIARE PER LAVORO

In questi giorni molti lavoratori hanno segnalato alla RSU il dubbio, poi dimostratosi fondato, della potenziale non correttezza nella gestione da parte del management e della direzione del personale del riconoscimento del lavoro svolto nei viaggi (transcontinentali) il fine settimana. Questo ha avuto soprattutto un impatto nella frustrazione nel vedere derubricata a “viaggio premio” l’attività altamente professionale di incontro ed interlocuzione con i clienti.

Va fatta una premessa fondamentale:

Il tempo che il lavoratore mette a disposizione dell’azienda in qualsiasi forma è orario di lavoro!!!

Questo è stato recentemente ribadito nella sentenza CORTE DI CASSAZIONE – Ordinanza 09 ottobre 2018, n. 24828:

“...Ora il d.l. vo 08.04.03 n. 66, che in attuazione della direttiva comunitaria n. 93/104/CE ha sostituito la precedente disciplina riaffermandone e specificandone i contenuti, definisce, sulla scorta delle indicazioni comunitarie (art. 2, par. 1, citata direttiva), l’orario di lavoro come “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue finzioni” (art. 1, comma 2, lett. a). Ciò vuol dire che il criterio di misurazione dell’orario di lavoro risulta composito, assumendo espresso e alternativo rilievo non solo il tempo della “prestazione effettiva”, ma anche quello della “disponibilità del lavoratore” e quello della sua “presenza sui luoghi di lavoro”.

E’ pertanto vero che il tempo che il lavoratore utilizza durante i viaggi nelle trasferte transcontinentali, ad esempio, il fine settimana, **E’ LAVORO STRAORDINARIO** normato dagli accordi aziendali del 25-08-2016/06-09-2016 e 18-01-2018.

La direzione del personale ha informato la RSU di applicare una propria forma di risarcimento (a nessuno nota prima!) con pagamento delle ore di viaggio (anche nel weekend). L’azienda non riconosce quindi come lavoro il tempo che il lavoratore mette a disposizione per viaggiare non adeguandosi, pertanto alla direttiva europea riportata dalla citata sentenza di Cassazione.

La diretta conseguenza di questa, secondo la RSU, errata interpretazione aziendale comporta che :

- 1. Ai lavoratori inquadrati come 7°Q non viene riconosciuta alcuna forma di riconoscimento del tempo personale usato per il viaggio di lavoro;**
- 2. ai lavoratori fino al 7° livello non vengono riconosciute le maggiorazioni e recuperi previsti dagli accordi (nello specifico : il punto 2 dell’ accordo del 18/01/2018 estende a tutti i lavoratori romani quanto sottoscritto ai punti 3 (straordinario) e allegato 1, punti 2.1,2.2 e 2.3 in materia di prestazioni comandate dell’ accordo del 25/09/2016-06/09/2016)).**

La RSU metterà in campo ogni azione possibile per far sì che gli accordi integrativi aziendali vengano pienamente applicati. Nel frattempo, coerentemente con l’agitazione proclamata e le iniziative pianificate, invita i lavoratori a non viaggiare il fine settimana e, qualora vi siano le condizioni, di esporre a cartellino le ore come lavoro straordinario. Nel caso le voci al cartellino non venissero approvate, essendo questo un danno economico individuale, si presenterebbero gli estremi per adire le vie legali individualmente con il supporto della RSU, e per i lavoratori iscritti, della propria Organizzazione Sindacale. **La RSU si augura, ancora una volta, che prevalgano il buon senso e l’adeguamento alle norme europee rispetto a posizioni politiche aprioristiche della multinazionale indiana.**