

PROPOSTA PER UNA NUOVA REGOLAMENTAZIONE DELLE TRASFERTE ALL'ESTERO.

1 Premessa

Questo documento contiene una serie di proposte intese a regolare i trattamenti economici e normativi applicabili, nei casi di trasferte al di fuori del territorio italiano, ai lavoratori Ericsson. Per quanto possibile e sulla base delle conoscenze specifiche richieste dall'attività lavorativa da eseguire presso il paese di destinazione, **dovrà sempre essere applicato il principio della "volontarietà" nella individuazione dei lavoratori chiamati ad effettuare trasferte verso destinazioni estere.**

Saranno totalmente esclusi i viaggi verso destinazioni considerate "A RISCHIO", le quali siano incluse, per tutte le tipologie di viaggio, nella lista del Ministero degli Affari Esteri.

2 Condizioni di viaggio

Si viaggerà, quando possibile, solo con le compagnie aeree più sicure e si escluderanno, in ogni caso, i voli effettuati con linee aeree con maggior percentuale di sinistri occorsi.

Per i viaggi aerei di durata superiore alle 6 ore, i lavoratori dovranno viaggiare in classe BUSINESS.

I viaggi aerei dovranno effettuarsi col minor numero di scali possibile.

Per la scelta dell'alloggio si utilizzeranno hotel o altre tipologie di residenze, che dovranno garantire la sicurezza ed il comfort del lavoratore.

L'alloggio dovrà essere prenotato prima della partenza del lavoratore, ed eventuali anticipi di spese di alloggiamento saranno a totale carico dell'azienda, della MU o qualunque altro referente del paese di destinazione.

L'azienda comunicherà al lavoratore la necessità di trasferta con un congruo preavviso, e comunque non inferiore agli 8 giorni lavorativi precedenti la data di partenza, ove la previsione di trasferta sia superiore ai 20 giorni, e non inferiore ai 15 giorni lavorativi precedenti la data di partenza, per trasferte superiori ai 20 giorni.

Nel caso in cui il lavoratore debba sopportare spese o costi relativi alla trasferta derivanti dall'utilizzo della carta di credito aziendale (carta corporate) e prima che tali costi gli vengano liquidati in busta paga, l'azienda si impegna a rimborsare le spese effettuate dal lavoratore oltre ad eventuali interessi di mora.

La carta di credito aziendale (carta corporate) non dovrà avere alcun limite di spesa.

3 Misure atte a minimizzare l'impatto nella vita familiare e lavorativa del dipendente in conseguenza della trasferta.

Al fine di minimizzare l'impatto che i viaggi possono avere sulla vita personale e familiare del lavoratore, i responsabili delle varie unità organizzative aziendali, sempre nel rispetto del principio della "volontarietà", eviteranno, per quanto possibile, le richieste di trasferta ad uno solo o ad un ristretto numero di lavoratori, cercando di applicare, anche in base alle conoscenze tecniche richieste al lavoratore inviato in trasferta, un sistema di "rotazione" tra i lavoratori. Si dovrà altresì evitare una reiterazione eccessiva dei viaggi, tenendo anche conto del diritto da parte dei lavoratori ad avere un congruo periodo di ferie così come previsto dalla normativa vigente.

In linea generale si dovrà prendere ogni misura atta a contribuire all'attenuazione degli aspetti più gravosi del temporaneo spostamento all'estero del lavoratore.

3.1 Esenzioni

Saranno esentati dalle prestazioni in regime di trasferta estera quei lavoratori che si troveranno in una o più delle seguenti condizioni e per i seguenti periodi di tempo:

- Nei 7 giorni precedenti la data fissata del matrimonio.
- Nei 10 giorni precedenti la data prevista di nascita o di adozione di un figlio e durante i 10 giorni successivi al parto o all'adozione. Ferma restando la normativa di legge a protezione delle lavoratrici in stato di gravidanza e la normativa relativa ai "Congedi Parentali".
- Nei 7 giorni successivi il ricovero del coniuge o del convivente o di un qualunque parente o affine entro il secondo grado del lavoratore e semprechè permanga la situazione di ricovero.
- Nei 7 giorni successivi il decesso del coniuge o del convivente o di un qualunque parente o affine entro il secondo grado del lavoratore.

Ferma restando la normativa vigente in materia di protezione delle lavoratrici in stato di gravidanza e la normativa relativa ai "Congedi Parentali", rimangono esentate dalle prestazioni in regime di trasferta le lavoratrici in stato di gravidanza nel periodo precedente il congedo obbligatorio. Sono possibili, ove necessario, trasferte verso paesi non a rischio e semprechè il viaggio non interferisca o comprometta la gestazione.

4 Rimpatrio del dipendente

- In caso di malattia, infortunio o altra circostanza che richieda un trattamento medico specializzato, il lavoratore avrà diritto al rimpatrio nel minor tempo possibile e con mezzi che garantiscano il suo corretto e sicuro trasferimento. In tali casi e quando il lavoratore non possa essere rimpatriato, verrà garantito, a spese dell'azienda, il viaggio e l'alloggio ad un familiare del lavoratore o ad un accompagnatore.
- In caso di decesso o intervento chirurgico per grave malattia del coniuge o del convivente o di un parente o affine fino al secondo grado, il lavoratore ha diritto al suo immediato rimpatrio.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore previste da "Polizze Collettive" già esistenti e che coprono i suddetti rischi.

Nel qual caso, il lavoratore deve essere portato a conoscenza delle condizioni di polizza prima della partenza.

4.1 Situazioni di emergenza e criteri per il rimpatrio

Il lavoratore potrà procedere all'immediato rimpatrio, previo avviso al suo superiore diretto o al responsabile Ericsson locale e semprechè abbia la possibilità di comunicare con i predetti soggetti, nelle seguenti situazioni di emergenza:

- Stato di guerra o guerriglia nella città di residenza o nella zona in cui il dipendente presta la propria opera.
- Stato di coprifuoco nella città di residenza o nella zona in cui il dipendente presta la propria opera.
- Situazione di rivolta popolare che possa in ogni modo mettere a rischio la sicurezza del lavoratore.
- Quando l'Ambasciata d'Italia presso il paese in cui si trova il lavoratore o in mancanza il Ministero degli Affari Esteri italiano ordina l'evacuazione dal paese.
- Catastrofi naturali avvenuti nella regione in cui opera il lavoratore o nella zona di residenza che possano implicare un rischio significativo per la sicurezza del dipendente.
- Quando il lavoratore è fatto oggetto di abusi ed aggressioni di qualunque tipo.
- Nel caso di attentati terroristici nella città di residenza o nella zona in cui il dipendente presta la propria opera.
- Stati epidemici nella regione in cui opera il lavoratore o nella zona di residenza, che secondo le autorità mediche possano implicare un rischio significativo per la salute del lavoratore.

5 Trattamenti economici

5.1 Trasferte:

Ai lavoratori in trasferta all'estero, oltre al rimborso delle spese per vitto e alloggio come da tabelle Ericsson, verrà corrisposta una indennità di trasferta differenziata secondo la seguente tabella:

1. Paesi EU	Euro 40 al giorno
2. Paesi extra EU	Euro 60 al giorno
3. Paesi extraeuropei	Euro 80 al giorno

Ai lavoratori appartenenti alla categoria di "quadro", in aggiunta a quanto corrisposto come indennità di trasferta secondo la tabella di cui sopra, è estesa l'indennità di missione prevista per le trasferte nazionali.

5.2 Lavoro straordinario, notturno e festivo, ore di viaggio

Il lavoro straordinario, le ore di viaggio, le attività in orario notturno, e durante le festività avranno gli stessi trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale e dagli accordi aziendali vigenti in Italia.

I giorni non lavorativi previsti dalla legge, dal calendario annuo e dai contratti collettivi applicati all'unità produttiva di appartenenza del lavoratore, che risultano essere lavorativi presso il paese di destinazione, potranno essere accantonati e fruiti dal lavoratore al suo rientro.

5.3 Ulteriori benefici

Il lavoratore in trasferta per periodi superiori ai 45 giorni avrà diritto ad almeno un rientro in Italia ogni 25 giorni di permanenza presso il paese di destinazione e con un minimo di 96 ore di soggiorno in Italia.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

6 Assicurazioni

L'azienda si obbliga a rendere note al lavoratore prima della partenza, tutte le condizioni ed i livelli di copertura previsti dalla polizza assicurativa in vigore.

Si impegna inoltre a tenere indenne il lavoratore da qualsiasi spesa da questi sostenuta nei casi previsti dal paragrafo 4 del presente accordo.

L'azienda si obbliga ad indennizzare il lavoratore nei casi in cui l'assicurazione obbligatoria pubblica (INAIL) o le condizioni di polizza applicabili prevedano esclusioni o franchigie, in relazione al fatto che il viaggio si svolga al di fuori del territorio nazionale.

L'azienda si obbliga ugualmente a coprire i costi sofferti dal lavoratore nei casi di assistenza medica urgente per tutta la durata della trasferta.

Eventuali costi relativi a vaccinazioni, visite mediche preventive e simili sono a totale carico dell'azienda.