

Comunicato n.57 - 15 marzo 1997

Revisione del trattamento di trasferta

**Al direttore Generale dott. F. Iseppi
Alla Direzione del Personale
Alla Direzione Affari Sindacali**

Oggetto: **revisione del trattamento di trasferta.**

*Tutti i firmatari, come da elenchi allegati, richiamano cortesemente la Vostra attenzione sulla necessità di rivedere la normativa sulla trasferta. La distrazione aziendale e sindacale dell'ultimo decennio continua a provocare squilibri noti che danneggiano tutti. **Gli addetti, la produzione, l'Azienda e la sua immagine.***

***Gli addetti** subiscono senza contropartita alcuna l'obbligo della trasferta. In alcuni settori non sono più neanche interpellati in proposito e apprendono la notizia e la loro destinazione dall'orario settimanale. Il preavviso loro concesso è, in ogni caso, intenzionalmente ridotto al minimo per mere questioni amministrative ed organizzative. Sono per giunta danneggiati ed avviliti rispetto ai loro colleghi di studio per i controlli sopportati, per i tanti fatti burocratici, perché le maggiorazioni relative ai vari turni disagiati fatti in sede retribuiscono molto meglio della misera indennità di trasferta. Sarebbe doveroso considerare diverso, o perlomeno uguale, il disagio di chi è lontano dalla famiglia o dai suoi abituali interessi per un tempo notevolmente maggiore di quello di un semiturno lavorato in sede. Non è forse la trasferta assimilabile ad un turno diurno e notturno continuato? Si consideri poi la non trascurabile necessità per molti degli interessati di dovere, per ovvi motivi, gestire famiglie monoreddito.*

***La produzione** è danneggiata dalla demotivazione indotta, dalla costante preoccupazione e spesso ribellione del personale nei confronti delle tante regole e tetti da non superare, dal trattamento diverso riservato ai membri di uno stesso gruppo di lavoro e dalla divisione in caste che ne consegue. Paradossalmente il personale è costretto a considerare più importante la valutazione del sito di destinazione rispetto al proprio interesse verso quella produzione. E' comunque punitiva una trasferta a Venezia o Milano. E' meglio retribuito, in tutti i sensi, il pernottamento a Parigi o Londra invece che in una tenda nel deserto o in zona di guerra. Come non prendere allora rispettivamente in considerazione il paradosso, il fatto concreto, il diverso disagio? Seppure nel rispetto della volontà aziendale a non voler retribuire i rischi.*

***L'Azienda** è economicamente danneggiata dai tanti comportamenti che non favoriscono lo sviluppo della "risorsa umana", da tutti i fatti burocratici, dai*

controlli necessari ed è fortemente lesa la sua immagine dalle motivazioni che hanno indotto questi "controlli".

L'obiettivo che perseguiamo e che ci permettiamo di suggerire è la correzione di questi ed altri squilibri. Come non condividere l'esplicita richiesta di moralizzazione che emerge ? Perché non valutare il ritorno economico in termini di pubblicità e d'immagine ? Perché non considerare il maggior onere come una spesa attribuibile al nostro budget pubblicitario ?

Francesco Pompeo