

Roma, 04 novembre 2020

Alle FILCAMS Territoriali
e Regionali

Loro sedi

Oggetto: trattativa Booking.com – incontro del 4 novembre. Nota e comunicato.

Care/i Compagne/i,

Il giorno 4 novembre si è svolto, in videoconferenza, l'incontro tra la direzione aziendale Booking Italia e le OO.SS., presente il coordinamento delle RSA.

Nel corso della riunione si sono discussi gli elementi utili alla scrittura di un possibile accordo sul piano di incentivazione all'esodo proposto dall'azienda.

Purtroppo le proposte aziendali non sono ancora sufficienti a poter definire un'intesa.

La discussione si è incentrata particolarmente sui seguenti:

1. limite quantitativo delle possibili uscite incentivate
2. organizzazione del lavoro e conseguenze future sulle diverse sedi a seguito del programma di uscite incentivate
3. incentivo economico
4. criteri per la definizione delle uscite e aspetti tecnici di scrittura del testo di accordo

1 – riguardo al punto uno la società ha dichiarato che ad oggi il piano incentivante riguarda un numero massimo di lavoratori pari al 25% dell'organico. Questo numero è calcolato sulla necessità e sostenibilità organizzativa ed economica odierna. La società ha dichiarato che per il 2021 non è possibile oggi definire nessuna certezza sul piano del business e del conseguente organico necessario.

2 – Nel merito dell'organizzazione del lavoro la società ha spiegato che alcuni ruoli non potranno aderire al piano incentivante in quanto definiti strategici all'interno della struttura aziendale. Questi ruoli sono: Regional Manager, Regional Director, Commercial Excellence Manager, Product Performance Manager, Senior Recruiter, HR Business Partner, Team Lead Office Management, Web Designer, Language Specialist e Senior Language Specialist. In merito all'organizzazione del lavoro si è anche discusso del caso in cui l'insieme dei lavoratori di una singola sede dovesse scegliere di aderire al piano incentivante: su questo punto ci si è soffermati con particolare attenzione anche perché, su questa eventualità, l'azienda ha indicato la necessità di poter accettare, o meno, alcune candidature non ricomprese nelle esclusioni qua sopra dichiarate.

3 – l'incentivo economico che è stato proposto è di dieci mensilità per ogni lavoratore a cui aggiungere 300 € per anno di anzianità. Ad ogni lavoratore che aderisse al piano verrebbe poi erogato l'80% del Bonus, annuale o trimestrale, indipendentemente dal raggiungimento dei propri obiettivi. Ogni cifra è da considerare aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto (ratei di 13esima e 14esima, ferie e permessi, tfr). Al piano incentivante proposto la società ha aggiunto un programma di outplacement, e due servizi accessori di 3 mesi sempre connessi al sostegno alla ricerca di nuova occupazione.

4 – in merito agli aspetti tecnici dell'accordo molto si è discusso in merito ai criteri per definire le priorità di accesso al piano, da applicarsi nel caso di eccedenza di domande rispetto a quanto preventivato.

Questa discussione assume particolare rilevanza se connessa, nella valutazione complessiva, agli aspetti organizzativi già citati in precedenza.

Una richiesta di particolare rilevanza da parte sindacale è quella della definizione di un percorso di verifica e monitoraggio su ogni aspetto discusso nel corso delle riunioni, a partire dalle conseguenze organizzative a seguito delle eventuali uscite di colleghi dalla società.

La valutazione negativa che il coordinamento dei delegati, unitamente alle strutture sindacali territoriali e nazionali, ha espresso è basato sui seguenti elementi:

- nessuna certezza sugli assetti occupazionali futuri, nel caso di completamento ed esaurimento del 25% di disponibilità individuali all'uscita oggi dichiarate
- poche certezze, anche a fronte di una disponibilità al dialogo da parte della direzione aziendale, in merito alla gestione delle uscite e delle conseguenze organizzative da esse determinate
- proposta economica che ad oggi non può essere considerata incentivante da parte dei lavoratori. Un lavoratore, per decidere di lasciare il proprio posto di lavoro, deve poter contare su un sostegno maggiore, più interessante e rassicurante a fronte di una situazione sociale e del lavoro particolarmente complessa

Su questi punti riteniamo sia necessario uno sforzo maggiore da parte della direzione aziendale: è vero che oggi ci muoviamo in un ambito di assoluta volontarietà e libera valutazione individuale ma, perché un accordo funzioni, questo deve essere percepito dalle persone come adeguato, alle proprie esigenze, alla condizione professionale che si è costruito, a ciò che deve affrontare di fronte a tale scelta. Un lavoratore deve sentire di poter costruire una vera alternativa e non subire una decisione che al momento non è chiara nel suo contorno imprenditoriale.

Per questo abbiamo oggi rifiutato le proposte aziendali e, pur mantenendo una sostanziale disponibilità a riaprire il confronto a fronte di una eventuale proposta nuova e diversa, abbiamo deciso di chiudere la riunione senza definire nessuna intesa.

Costruire un accordo è il nostro principale obiettivo ma su basi diverse, così che chi, eventualmente, deciderà di accogliere la proposta aziendale possa sentirsi soddisfatto, e chi resterà non percepisca una sensazione di insicurezza priva della giusta spinta al lavoro, da sempre una caratteristica dei lavoratori di Booking.it

All'inizio della prossima settimana sarà organizzata l'assemblea nazionale delle lavoratrici e lavoratori di Booking. Fraternali saluti.

p.la FILCAMS Nazionale
Federico Antonelli

